



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

“DESGASTE PROFESIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

Líneas de Investigación:

Desarrollo Humano y Salud Mental

Autor:

JUAN JOSÉ VITERI BARBA

Director:

Aitor Larzabal Fernández

Ambato-Ecuador

Septiembre 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

DESGASTE PROFESIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES
UNIVERSITARIOS. ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL.

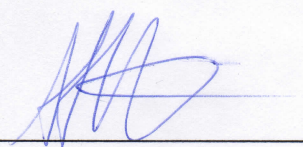
Línea de Investigación:

Desarrollo Humano y Salud Mental

Autor:

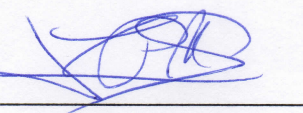
JUAN JOSÉ VITERI BARBA

Aitor Larzabal Fernández, Mg.

f. 

CÁLIFICADOR

Paúl Marlon Mayorga Lascano, Dr, Mg.

f. 

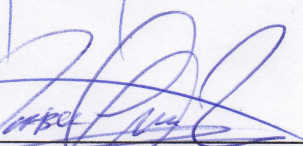
CALIFICADOR

Víctor Manuel Cuadrado Rodríguez, Mg.

f. 

CALIFICADOR

María Isabel Ramos Noboa, Mg.


f. 

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.


f. 

SECRETARIO GENERAL PUCESA

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato-Ecuador

Septiembre 2019

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **JUAN JOSÉ VITERI BARBA**, con **CC. 1804278206**, autor del trabajo de graduación intitulado: “DESGASTE PROFESIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL”, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO CLÍNICO**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, Septiembre 2019

JUAN JOSÉ VITERI BARBA

CC. 1804278206



BIBLIOTECA

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, pilar fundamental durante mi carrera académica, luz en momentos de adversidad y certeza en instantes de claridad. Asimismo, quiero dar gracias a mis padres, quienes han sido durante mi vida fuente de apoyo incondicional y guía, personas que han sabido enseñarme, día a día, el valor del trabajo, el esfuerzo y una ética cabal en todo lo que hago.

De igual manera, agradezco a mis profesores por cada enseñanza dentro y fuera de la carrera. Y de manera especial, quiero agradecer a mi tutor de proyecto por la paciencia y la ayuda brindada durante este tiempo.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación a mis padres, seres que representan en mi vida el eje y fuerza para luchar por triunfar. Su constancia, valores y ejemplo de trabajo diario supieron sembrar en mí un sustento de motivación intrínseca para actuar de manera adecuada en todos los ámbitos.

También quiero dedicar este proyecto a mis amigos, personas con quienes hemos atravesado un largo andar durante la carrera académica, un camino lleno de experiencias que me han dejado numerosas enseñanzas y momentos gratos con cada uno de ellos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación establece como objetivo determinar la relación existente entre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en los docentes universitarios de la Pontificia Universidad Católica Ambato. El estudio efectuado es una investigación de diseño no experimental, de modalidad cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal. Dentro del proceso investigativo se contó con la participación de 76 docentes pertenecientes a las diferentes escuelas que integran la PUCE Ambato. Los cuestionarios aplicados a los individuos participantes del estudio fueron: Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, versión adaptada de 39 ítems. Los resultados que se obtuvieron demuestran la presencia de una correlación moderada negativa entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico, particularmente entre las sub-escalas de Cansancio Emocional y Despersonalización con las dimensiones y el resultado global de Bienestar Psicológico. A su vez, se evidencia una correlación moderada positiva entre la sub-escala de Realización Personal y el Bienestar Psicológico. Por otro lado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las características sociodemográficas y las variables de estudio propuestas. Por último, se especifica la importancia de continuar con exámenes periódicos que faculten conocer el nivel de Burnout en relación con el grado de Bienestar Psicológico evidenciado en la planta docente.

Palabras Clave: *desgaste profesional, bienestar psicológico, docentes universitarios.*

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the relationship between occupational burnout and psychological well-being in university professors from the Pontifical Catholic University, Ambato Campus. The research carried out is quantitative with a non-experimental design and a descriptive, correlational and cross-sectional reach. Within the research process 76 professors from different faculties at PUCE Ambato took part in the study. The questionnaires applied to participants were the Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) and the Ryff Psychological Well-Being Scale- the adapted version of 39 items. The findings depict the presence of a moderate negative correlation between burnout and psychological well-being, specifically between the sub-scales of emotional exhaustion and depersonalization with the psychological well-being dimensions and the overall result. In addition, a moderate positive correlation is visible between the sub-scale of personal accomplishment sub-scale and psychological well-being. On the other hand, no statistically significant differences were found between sociodemographic characteristics and the proposed study variables. It is concluded that is important to continue with periodical evaluations that help to detect the level of burnout in relation to the degree of psychological well-being in the teaching staff.

Key words: *burnout, psychological well-being, university professors.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Hipótesis.....	2
1.3. Objetivos	2
1.4. Justificación.....	3
CAPÍTULO II	5
2. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA.....	5
2.1. Desgaste Profesional	7
2.2. Definición de Desgaste Profesional	7
2.3. Perspectivas Teóricas del Desgaste Profesional.....	8
2.4. Causas y Consecuencias del Desgaste Profesional	10
2.5. Factores de Riesgo del Desgaste Profesional	12
Diferencias de Género.....	13
Diferencias de Edad	13
Diferencias de Estado Civil.....	13
2.6. Fases del Desgaste Profesional	14
Fase de Entusiasmo	14

Fase de Estancamiento	14
Fase de Frustración.....	14
Fase de Apatía	14
Fase de Quemado	14
2.7. Cuadro Sintomático y Manifestaciones Clínicas del Desgaste Profesional	15
Sintomatología Psicosomática.....	15
Sintomatología Comportamental.....	15
Sintomatología Emocional	15
Sintomatología Defensiva	15
2.8. Estrategias de Prevención e Intervención ante el Desgaste Profesional	16
Estrategias destinadas al trabajador.....	16
Estrategias sociales.....	16
Estrategias en el campo laboral.....	16
2.9. El Desgaste Profesional en Docentes Universitarios	17
2.10. Bienestar Psicológico	17
2.11. Definición de Bienestar	18
2.12. Perspectivas Teóricas de Bienestar	18
2.13. Elementos del Bienestar	20
2.14. Definición de Bienestar Psicológico	20
2.15. Componentes del Bienestar Psicológico	22
Satisfacción con la vida.....	22
Afecto Positivo y Afecto Negativo	22
2.16. Dimensiones del Bienestar Psicológico	22
Autoaceptación.....	23
Relaciones Positivas con otras Personas	23
Autonomía.....	23
Dominio del Entorno.....	23

Propósito en la Vida	23
Crecimiento Personal	23
2.17. Bienestar Psicológico en Docentes Universitarios.....	23
2.18. El Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en Docentes Universitarios.....	24
CAPÍTULO III	26
3. MARCO METODOLÓGICO	26
3.1. Paradigma, Modalidad y Alcance de la Investigación	26
3.2. Técnicas e Instrumentos	29
Técnicas.....	29
Instrumentos	30
Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed)	30
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.....	31
3.3. Participantes y Características Sociodemográficas	32
3.4. Características Sociodemográficas.....	33
3.5. Procedimiento Metodológico	43
CAPÍTULO IV	45
4. RESULTADOS	45
CAPÍTULO V	58
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
Bibliografía.....	60
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS

Gráfico 3.1: <i>Representación de la distribución de población docente por género.....</i>	33
Gráfico 3.2: <i>Representación de la distribución de personal docente por estado civil.</i>	34
Gráfico 3.3: <i>Representación de la distribución de personal docente por nivel socio-económico.....</i>	35
Gráfico 3.4: <i>Representación de la distribución de personal docente por ingresos económicos provenientes.</i>	36
Gráfico 3.5: <i>Representación de la distribución de personal docente por horas de trabajo diarias.....</i>	37
Gráfico 3.6: <i>Representación de la distribución de personal docente por desarrollo de actividad laboral externa.</i>	39
Gráfico 3.7: <i>Representación de la distribución de personal docente por estados de salud. ...</i>	40
Gráfico 3.8: <i>Representación de la distribución de personal docente por presencia de problemas de salud.....</i>	41
Gráfico 3.9: <i>Representación de la distribución de personal docente por recepción de tratamiento médico.....</i>	42
Gráfico 3.10: <i>Representación de la distribución de personal docente por asistencia a tratamiento psicológico.....</i>	43
Gráfico 4.1: <i>Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Cansancio Emocional.....</i>	48
Gráfico 4.2: <i>Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Despersonalización.</i>	49
Gráfico 4.3: <i>Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Realización Personal.</i>	50
Gráfico 4.4: <i>Representación del análisis descriptivo para el resultado total de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.</i>	51
Gráfico 4.5: <i>Modelo Empírico Explicativo sobre sub-escalas de Desgaste Profesional y Resultado Total de BP de Ryff.....</i>	53
Gráfico 4.6: <i>Modelo Empírico Explicativo sobre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico.</i>	56

TABLAS

Tabla 3.1: <i>Distribución de personal docente por género</i>	33
Tabla 3.2: <i>Distribución de personal docente por estado civil</i>	34
Tabla 3.3: <i>Distribución de personal docente por nivel socio-económico</i>	35
Tabla 3.4: <i>Distribución de personal docente por ingresos económicos provenientes</i>	36
Tabla 3.5: <i>Distribución de personal docente por horas de trabajo diarias</i>	37
Tabla 3.6: <i>Distribución de personal docente por actividades en la Institución</i>	38
Tabla 3.7: <i>Distribución de personal docente por desarrollo de actividad laboral externa</i>	39
Tabla 3.8: <i>Distribución de personal docente por estados de salud</i>	40
Tabla 3.9: <i>Distribución de personal docente por presencia de problemas de salud</i>	41
Tabla 3.10: <i>Distribución de personal docente por recepción de tratamiento médico</i>	42
Tabla 3.11: <i>Distribución de personal docente por asistencia a tratamiento psicológico</i>	43
Tabla 4.1: <i>Análisis por Puntuaciones Directas en MBI-Ed y BP de Ryff</i>	45
Tabla 4.2: <i>Análisis Ordinal de Sub-escalas MBI-Ed y Ryff Total</i>	47
Tabla 4.3: <i>Análisis descriptivo de la Sub-escala de Cansancio Emocional</i>	48
Tabla 4.4: <i>Análisis descriptivo de la Sub-escala de Despersonalización</i>	49
Tabla 4.5: <i>Análisis descriptivo de la Sub-escala de Realización Personal</i>	50
Tabla 4.6: <i>Análisis descriptivo del Resultado Total de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff</i>	51
Tabla 4.7: <i>Análisis correlacional entre MBI-Ed y Resultado Total de BP de Ryff</i>	53
Tabla 4.8: <i>Análisis correlacional entre sub-escalas del MBI-Ed y dimensiones de Bienestar Psicológico de Ryff</i>	54

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Psicológico se constituye como un indicador fundamental al momento de valorar el desarrollo laboral normativo de individuos que ejercen la práctica profesional de la docencia universitaria. No obstante, el BP podría verse afectado negativamente en presencia de indicadores que guardan relación directa con el Desgaste Profesional. De acuerdo con Romeiro (2015) “el estrés laboral puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador” (p. 139). Por lo cual, se presume que los niveles de Bienestar Psicológico en los docentes universitarios se verían afectados de manera directa al evidenciarse Desgaste Profesional.

1.1. Situación Problemática

En el presente trabajo de investigación, efectuado en la Pontificia Universidad Católica Ambato, se puede evidenciar de manera no sistematizada, a través de la observación directa y de la interacción entre estudiantes y profesores, así como también por medio de la perspectiva de diferentes catedráticos; fatiga, agotamiento, falta de entusiasmo e interés, actitud deflexiva, irritabilidad, impaciencia, frustración, sobreinvolucionamiento y ausentismo laboral en una población de docentes universitarios. Al parecer, el presente cuadro de síntomas descrito se asemeja al denominado Desgaste Profesional. De acuerdo con Moreno-Jiménez, González y Garrosa (2001), el Desgaste Profesional es definido como “un síndrome caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y falta de realización personal y profesional” (p. 59). Como se puede apreciar, el Desgaste Profesional es un fenómeno experimentado por individuos pertenecientes a contextos laborales de tipo asistencial, quienes denotan un cuadro sintomático de carácter: somático, psíquico y social.

Por ello, es innegable que dentro de la esfera docente se encuentre presente dicho síndrome. Asimismo, es posible constatar que la presencia de Desgaste Profesional favorece el

aparecimiento de determinadas características: falta de aceptación personal, dificultades relacionales con otros sujetos, déficit de autonomía, inconvenientes en el control de distintos contextos, objetivos y metas de vida difusas y estancamiento personal. Al parecer, este agregado de caracteres se halla asociado a una escasez en el nivel de Bienestar Psicológico. De acuerdo con Gaxiola-Villa (2014), el Bienestar Psicológico es definido como “el desarrollo de las capacidades y crecimiento personal a manera de indicadores del funcionamiento positivo de un individuo” (p. 89). De modo que, el BP es un factor que reseña el grado de satisfacción individual de un sujeto que se desarrolla en una heterogeneidad de contextos.

1.2. Hipótesis

El Desgaste Profesional se relaciona con el Bienestar Psicológico experimentado por los docentes universitarios que laboran en la Pontificia Universidad Católica Ambato. Esto se traduce en que, el nivel de Desgaste Profesional existente se vincula con el grado de Bienestar Psicológico presente en la población docente.

De ser verificado este supuesto, los resultados generados por la investigación aportarán en la construcción del estado del arte actual. Por otra parte, a futuro el presente estudio podrá contribuir para la constitución de planes de intervención para el manejo adecuado del síndrome de Desgaste Profesional y mejorar los niveles de Bienestar Psicológico en los catedráticos universitarios.

1.3. Objetivos

El objetivo general del presente trabajo de titulación es determinar la relación existente entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en los docentes universitarios de la Pontificia Universidad Católica Ambato. De esta manera, se pretende alcanzar dicho objetivo al plantear los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar los aspectos teóricos relacionados con el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en trabajadores de educación superior.

- Diagnosticar los niveles de Bienestar Psicológico en relación con la intensidad del Desgaste Profesional en docentes universitarios.
- Realizar un estudio estadístico de tipo correlacional con los datos obtenidos del Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en docentes universitarios.
- Elaborar un modelo empírico explicativo sobre la relación entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en docentes universitarios.

De esta manera, para la obtención de los objetivos dilucidados es imperativo efectuar un trabajo investigativo no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de enfoque transversal entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico de los docentes universitarios de la Pontificia Universidad Católica Ambato. De este modo, se van a analizar las relaciones existentes entre las variables de estudio propuestas previamente.

A partir de lo referido con antelación, se va a constituir un modelo empírico explicativo sobre la relación existente entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en docentes universitarios de la Pontificia Universidad Católica Ambato, por medio del cual sea posible analizar niveles de BP y la relación existente con el grado de Desgaste Profesional experimentado en la población docente.

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación parte desde un proceso de observación no sistematizada, de manera directa, efectuado por medio de la interacción entre estudiantado y población docente de la Pontificia Universidad Católica Ambato, al constatar el apareamiento de síntomas específicos vinculados con Desgaste Profesional como: fatiga, agotamiento, falta de entusiasmo e interés, actitud deflexiva, irritabilidad, impaciencia, frustración, sobreinvolucionamiento y ausentismo laboral en los docentes que laboran en la institución de educación referida. De igual manera, es posible denotar que la presencia de Desgaste Profesional faculta la aparición de factores negativos ligados al Bienestar Psicológico como: falta de aceptación personal, dificultades relacionales con otros sujetos, déficit de autonomía, inconvenientes en el control de distintos contextos, objetivos y metas de vida difusas y estancamiento personal.

De esta manera, se plantea la necesidad de constituir un estudio de investigación, el cual parte de un diseño no experimental, de modalidad cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal sobre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en docentes universitarios. El objetivo primordial del presente trabajo investigativo es determinar la relación existente entre el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en la población docente universitaria. En base a los resultados obtenidos se va a constituir un modelo empírico explicativo sobre la relación existente entre las variables propuestas.

El presente trabajo de investigación enfatiza su importancia y relevancia en las variables objeto de estudio. Al ser temáticas actuales se han producido diversos estudios investigativos al tomar en cuenta cada factor por separado. No obstante, es necesario establecer las relaciones existentes entre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en poblaciones docentes, por lo cual, este estudio contribuirá, de igual manera, a la construcción del estado del arte actual, y en un largo plazo podrá favorecer para la constitución de planes de intervención para el manejo adecuado del síndrome de Desgaste Profesional y mejorar los niveles de Bienestar Psicológico en docentes universitarios.

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA

En tiempos vigentes, las variables referentes al Bienestar Psicológico y Desgaste Profesional en población docente universitaria, así como los procesos de investigación sobre los constructos aludidos, se encuentran afincados como tópicos de interés para la continuación de producciones investigativas que abarquen las variables mencionadas. De este modo, se vuelve evidente que el tema de investigación reseñado llega a constituirse como un tema contemporáneo de interés y relevante. No obstante, es imperativo hacer énfasis acerca de la relación establecida entre ambas variables. Dentro de este contexto es necesario estipular que se encuentran diferentes procedimientos de indagación en los cuales se estudian ambas variables por separado en la población de catedráticos universitarios. Mientras que los estudios de investigación en los que se efectúa una conjunción entre las variables señaladas, en dicha población, son ciertamente menores. Es por ello que se erige como una necesidad realizar procesos indagatorios en los que se ejecute un análisis entre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en docentes de educación superior.

En la investigación realizada por Ilaja y Reyes (2016) en Ambato, Ecuador, en la que se busca explorar el nivel de *burnout* y las habilidades en inteligencia emocional en docentes universitarios, se contó con la participación de profesores universitarios de tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato. Entre los resultados obtenidos se determinó que las tareas de investigación y vinculación se asocian significativamente a *burnout*, mientras que la salud actúa como variable mediadora entre estrés laboral y *burnout*, a su vez, el género sólo se relaciona con *burnout*.

Por otro lado, en el proceso de investigación ejecutado por Gaxiola-Villa (2014) en Sonora, México, se contó con la participación de 120 sujetos de sexo femenino madres de familia, quienes cumplían con funciones docentes en un centro de estudios superiores de la localidad. La indagación planteaba establecer el nexo entre desgaste profesional y complacencia

psíquica en la población estipulada. Por medio de los hallazgos encontrados, se enunció que existía relación entre las variables propuestas así como también con los elementos demográficos contemplados.

En el estudio ejecutado por Ferrel y otros (2014) en Santa Marta, Colombia, se obtuvo la cooperación de una totalidad de 192 individuos que ejercían la docencia en una institución de educación superior local. Con un porcentaje ligeramente superior de población masculina, el trabajo de indagación se orientaba a detallar el nivel de complacencia psicológica en los diferentes individuos que formaron parte de la investigación al tomar en cuenta caracteres demográficos particulares. Los resultados arrojaron la posibilidad de establecer grados deficientes de bienestar psíquico en los participantes al gestarse puntuaciones bajas en la mayoría de dimensiones contempladas para el constructo en cuestión.

En el trabajo de investigación efectuado por Arévalo (2015) en Ambato, Ecuador, se examinó la relación entre desgaste profesional y la ejecución de actividades laborales desarrolladas por la planta de empleados de una compañía textil. Por medio de la utilización de una escala psicométrica orientada a la medición del *burnout* y el uso de la entrevista como herramienta complementaria, se encontraron hallazgos que demostraron la existencia de un vínculo entre desgaste profesional y el cumplimiento de las diferentes funciones de los trabajadores de la compañía aludida previamente al denotar un adecuado desarrollo de actividades en relación a un bajo nivel de desgaste profesional.

Por otra parte, en el estudio realizado por Villaruel y otros (2017) en Veracruz, México, participaron 188 sujetos, los mismos que ejercían la profesión de pedagogía en diferentes centros de educación mexicanos. El trabajo de indagación planteaba relacionar los niveles de *burnout* con la carga laboral que implica la docencia. De esta manera, los resultantes obtenidos indicaron la existencia de valores bajos para desgaste profesional en los catedráticos evaluados, lo cual reseñaba un manejo de estrategias adecuadas afrente a la carga laboral o desatención a las diferentes actividades que desempeña un profesor.

En el estudio llevado a cabo por Desrumaux y otros (2015), cuyo objetivo era examinar en qué medida las demandas laborales, los recursos individuales y los recursos organizacionales están relacionados con el bienestar y la angustia en el trabajo, se contó con la participación de 298 profesores de primaria, secundaria y preparatoria franceses. Los resultados obtenidos

concluyeron que las demandas de trabajo afectaron directamente el bienestar y los niveles de angustia. Mientras que el clima organizacional, a modo de satisfacción de la necesidad de competencia y de relación, desempeña un papel fundamental en cuestiones de salud de trabajo.

De esta manera, al hacer un análisis sobre los datos proporcionados por los estudios y procesos de investigación expuestos con antelación, se vuelve evidente el interés, la pertinencia e importancia de ejecutar un estudio correlacional entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico en docentes universitarios. Asimismo, se constatan investigaciones previas a las reseñadas las cuales aportan la heterogeneidad de fundamentos teóricos al presente estudio. Tal es así, que al poder manejar un amplio bagaje teórico y contar con información reciente, el proceso de investigación vigente será viable y aportará enormemente a estudios posteriores.

2.1. Desgaste Profesional

El desgaste profesional es un fenómeno que puede llegar a ser percibido por cualesquier sujeto que ejecuta un determinado tipo de actividad profesional. La experimentación de dicho evento podría llegar a afectar el estado de bienestar de los individuos que lo padecen. Particularmente, en el vigente tema investigativo van a ser expuestas las variables de desgaste profesional y bienestar psicológico dentro de la población de docentes universitarios. No obstante, en primera instancia es primordial conocer distintos apartados teóricos que integran dichas variables.

2.2. Definición de Desgaste Profesional

El desgaste profesional, también conocido en el idioma anglosajón con el término *Burnout*, se ha convertido en una de las temáticas de mayor interés dentro del campo de estudio de una infinidad de terrenos científicos. En efecto, el fenómeno aludido puede ser avizorado desde diferentes perspectivas teórico-prácticas, las cuales parten desde el enfoque médico hasta llegar a la arista psicológica.

En efecto, según lo mencionan Oramas, González y Vergara (2007) inicialmente el desgaste profesional es avizorado como aquel curso de afección de corte emocional que llega a ser experimentado por sujetos profesionales quienes brindan servicios de asistencia constante hacia diferentes usuarios y/o, al mismo tiempo, mantengan relación estrecha con factores emocionales en el vínculo sostenido con dichos individuos. Cómo se puede apreciar, el padecimiento de desgaste profesional se extiende hacia campos profesionales en los cuales se brindan funciones de ayuda con una carga emocional sumamente elevada, por citar ejemplos particulares: médicos, enfermeras, psicólogos, maestros, et al.

Por otro lado, Martínez (2010) al hacer un recorrido histórico sobre la evolución histórica y conceptual del constructo referente al desgaste profesional menciona los trabajos de Freudenberger en 1974, autor que establece al *Burnout* o Desgaste Profesional como un patrón comportamental que se destacaba por presentar: fatiga, irritabilidad y pautas de evitación hacia los usuarios atendidos tras experimentar estrés laboral durante una cantidad de tiempo prolongada. Como se permite dilucidar, el desgaste profesional es un estadio superior y mucho más crónico al denominado estrés en el campo profesional. Dicha fase se halla caracterizada por denotar una heterogeneidad de factores de orden somático y psíquico.

No obstante, de acuerdo con Moreno-Jiménez, González y Garrosa (2001) una de las aportaciones que mayor aceptación ha recibido sobre el fenómeno del desgaste profesional es la constituida por Maslach y Jackson en 1981, quienes puntualizan que el *burnout* es un cuadro que se destaca por la presencia de agotamiento de orden emocional, despersonalización y escasez percibida en realización individual y laboral. Es así que puede observar que la experimentación del constructo aludido en sujetos que brindan servicios de tipo asistencial llega a evidenciar manifestaciones de distinto tipo: somático, psíquico y social.

2.3. Perspectivas Teóricas del Desgaste Profesional

Al igual que una heterogeneidad de constructos dentro del terreno de la Psicología, el *burnout* o desgaste profesional ha sido contemplado desde el enfoque de distintas perspectivas teóricas, las mismas que facilitan un mejor entendimiento sobre la temática aludida previamente. De hecho, cada una de las aristas que proponen los apartados teóricos referentes

al desgaste profesional integran aspectos dentro de temas generales tratados por la Psicología. De esta manera, dentro de este contexto se pueden dilucidar los siguientes puntos de vista del *burnout*. Es así que, de acuerdo con Álvarez y Fernández (1991) proponen tres perspectivas teóricas sobre el desgaste profesional.

- **Enfoque Teórico Ecológico:** El presente apartado especifica que los individuos, al encontrarse supeditados a diferentes contextos dentro de los cuales actúan de manera activa o pasiva, generan una relación interdependiente entre dichos contextos. De esta manera, se pueden propiciar el apareamiento de desarticulaciones de orden ecológico en el sujeto debido a la existencia de estándares y reglas antagónicas de cada uno de los contextos.
- **Enfoque Teórico Cognitivo:** Dicho apartado se orienta a la interpretación que realiza un individuo sobre un contexto situacional, el mismo que podría llegar a ser considerado como estresor o no-estresor. Dicha interpretación responde a factores determinantes (historia de vida) de los sujetos.
- **Enfoque Socio-Laboral:** La perspectiva aludida establece que los elementos encontrados al interior de los ambientes organizacionales dispondrán el desarrollo de experiencias contra-productivas para el individuo dentro del campo profesional.

Como es posible observar, se dilucidan diferentes postulados teóricos que abarcan componentes relativos al contexto, situación y percepción de los individuos en cuanto a las experiencias experimentadas en un entorno en particular.

Por otra parte, según lo expuesto por Gil-Monte y Peiró (1999) se enfatiza en perspectivas teóricas relacionadas con el enfoque psicosocial, arista de la cual se desprenden diferentes postulados teóricos, de los cuales pueden distinguirse los siguientes planteamientos.

- **Teoría Social-Cognitiva del Yo:** Los apartados teóricos que persiguen esta línea se hallan basados en los estudio de Albert Bandura, los cuales esquematizan al desgaste profesional al considerar dos aspectos básicos: primero, el razonamiento de los individuos ejercerá dominio sobre la interpretación realizada de algún tipo de

fenómeno en particular y la conducta que estos despliegan a causa de dicha situación; y segundo, el nivel de certeza que mantiene un individuo en cuanto a las destrezas que este posee definirá o limitará el esfuerzo que ejecute para conseguir o no los objetivos que hayan sido planteados previamente.

- **Teoría del Intercambio Social:** Postulados teóricos basados en la perspectiva mencionada vigentemente establecen que el desgaste profesional en diferentes sujetos surge a raíz de que estos experimentan situaciones en torno al círculo laboral que integran. Dichas experiencias son percibidas de manera negativa al percibir desigualdades o carencia de resultados equitativos, las mismas que se desarrollan a partir de la constitución de nexos interpersonales, ya estén estos vinculados con colegas o usuarios a los que se brinda servicios.
- **Teoría Organizacional:** Los modelos teóricos enraizados en esta perspectiva dilucidan temáticas y constructos propios de la psicología laboral. Los apartados teóricos de tipo organizacional realizan hincapié sobre los factores considerados como “estresores” dentro de las instituciones organizacionales y los recursos personales con los que cuentan los trabajadores para afrontar las situaciones vinculadas con sensación de desgaste profesional.

Tal y como se puede apreciar, las teorías de orden psicosocial abarcan una amplia gama de tópicos interdependientes entre la esfera psíquica, los contextos sociales en los cuales se encuentra ubicado un individuo y las respuestas que este experimenta. De esta manera, la perspectiva teórica que sigue el Desgaste Profesional en el vigente proyecto de titulación persigue la línea psicosocial.

2.4. Causas y Consecuencias del Desgaste Profesional

El Desgaste Profesional, al igual que una infinidad de constructos psicológicos propuestos, presenta caracteres etiopatogénicos concretos. A su vez, la constitución de diferentes causas para el surgimiento del cuadro mencionado procederán a generar distintos resultados o consecuentes. Dichos efectos serán experimentados por los sujetos que lo padecen en mayor o menor medida. De esta manera, según Forbes (2011) al gestarse un

sin número de implicaciones consecuentes ante la experimentación del estrés profesional crónico o desgaste profesional, las causas se extienden hacia una variedad de aspectos generales y específicos a los trabajadores; no obstante, se ha podido dilucidar los siguientes factores etiopatogénicos fundamentales:

- Ocupaciones profesionales relacionadas con contacto interpersonal directo con usuarios.
- Actividades laborales con un grado elevado de demanda y cargas horarias desmesuradas con la finalidad de cumplir los propósitos del sitio de trabajo.
- Caracteres individuales: bajos niveles de tolerancia ante el estrés y la frustración, escalas reducidas respecto a independencia, manejo y *feed-back* sobre el rendimiento alcanzado en el lugar laboral, cansancio de orden emocional vinculado al nexo establecido con los usuarios.
- Caracteres organizacionales: inestabilidad respecto a la seguridad en el puesto laboral, escasez de protección en el sitio de trabajo, clima organizacional deficiente, niveles muy elevados en cuanto al comprometimiento con los deberes en el campo laboral, perspectivas sobredimensionadas sobre la actividad profesional desempeñada.

Cómo se puede apreciar, las causas del desgaste profesional evidencian diferentes aspectos, los mismos que guardan relación directa con características propias del trabajador y particularidades surgidas al interior del sitio laboral.

De este modo, las causas dilucidadas aportarán la experimentación de consecuentes concretos en los sujetos que atraviesan por desgaste profesional. En efecto, de acuerdo con Lázaro (2004), el *burnout* presenta efectos a escala personal y profesional en sujetos que lo padecen. Dichos resultantes son:

- **Escala Personal:** Se denotan secuelas de carácter somático: inconvenientes respecto al bienestar de salud general, agotamiento, fatiga, mialgias, dificultades relacionadas con los ciclos circadianos, et al. A su vez se presentan consecuencias de orden

psicológico como: trastornos del estado de ánimo (cuadros depresivos), cuadros ansiosos, baja motivación, ánimo irritable, inestabilidad emocional, et al. Asimismo, se gestan efectos definidos a nivel socio-familiar como: patrón de aislamiento, dificultades relacionales con el cónyuge, dificultades relacionales con el grupo primario de apoyo, et al.

- **Escala Profesional:** Entre las principales secuelas en el terreno laboral se encuentran: ausentismo, alternabilidad o deserción en la actividad profesional, disminución en la calidad y el desempeño profesional, dificultad para la toma de decisiones, inconvenientes en las relaciones interpersonales con compañeros y baja motivación laboral.

Cómo es posible apreciar, los consecuentes experimentados del desgaste profesional se orientan hacia una heterogeneidad de variables, las cuales van desde la constitución bio-psico-social de los sujetos hasta llegar al terreno profesional sobre el cual los individuos se desenvuelven.

2.5. Factores de Riesgo del Desgaste Profesional

Es imperativo considerar que el desencadenamiento del desgaste profesional, al igual que un sinnúmero de constructos y fenómenos heterogéneos, va a presentar factores o variables de peligro específicas que incrementan la probabilidad de su apareamiento. Por una parte García y otros (2016) proponen que se gestan tres tipos de factores de riesgo ante el desencadenamiento de *burnout*, los cuales se denominan como: factores individuales, factores profesionales y factores sociales. Respecto al primer apartado, se estipula que sujetos de sexo femenino de estado civil solteras son más proclives a experimentar el fenómeno aludido.

En cuanto al segundo acápite, se estima que los sujetos que manejan cargas horarias laborales extensas presentan una mayor tendencia para el padecimiento del cuadro de desgaste profesional. Por otra parte, al tomar en cuenta la arista social se comenta que individuos con escasas destrezas en el contacto social pueden ser más propensos a experimentar *burnout*. Como se puede ver, la existencia de diferentes variables ante el apareamiento de desgaste

profesional guardan estrecha relación con elementos etiopatogénicos y resultantes propuestos con antelación.

Por otra parte, Zavala (2008) prioriza como agentes de riesgo ante el desencadenamiento del *burnout* a variables de orden demográfico en contraste con variables relacionadas con la personalidad de los individuos. Dicho autor especifica que esta decisión es arraigada por la amplia gama de estudios efectuados sobre factores demográficos y porque estos aumentarían el nivel de vulnerabilidad para el apareamiento de desgaste profesional al considerar la sucesión en las etapas de desarrollo de vida. Es así que el autor mencionado estipula como factores de riesgo las siguientes variables:

- **Diferencias de Género:** Dicha variable exterioriza un alto grado de posibilidad de desencadenamiento de desgaste profesional siempre y cuando se halle relacionada con otros factores como la actividad profesional desempeñada.
- **Diferencias de Edad:** Actualmente no se presentan datos generales que se orienten a especificar a la edad como una variable determinante al momento de establecer desgaste profesional.
- **Diferencias de Estado Civil:** El status de un individuo pareciera convertirse en un componente esencial para el aumento o reducción en la probabilidad de surgimiento de *burnout*, el cual se gesta con mayor constancia en individuos de estado civil casados.

Cómo es posible apreciar, la consideración de rasgos demográficos ofertan un panorama mucho más amplio respecto a la consideración de factores de riesgo para el desencadenamiento de desgaste profesional. De hecho, al manejar diversos elementos de orden demográfico y al combinarse entre estos se podría evidenciar una mayor posibilidad para padecer *burnout* en sujetos con características específicas.

2.6. Fases del Desgaste Profesional

Tal y como otros fenómenos y constructos psicológicos, el desgaste profesional atraviesa por un proceso, el cual se halla delimitado a partir de una heterogeneidad de fases consecutivas. Es así que, de acuerdo con Fidalgo (2005), el *burnout* exterioriza las siguientes etapas sucesivas:

- **Fase de Entusiasmo:** Se experimenta a partir de la ubicación en el nuevo sitio laboral. Se gesta actitud positiva y elevado nivel energético.
- **Fase de Estancamiento:** El trabajador percibe que las expectativas a escala laboral no son alcanzadas. Asimismo, el individuo considera la inexistencia en cuanto a un equilibrio entre esfuerzo invertido y la retribución obtenida. Además, el trabajador percibe cierta dificultad en cuanto a la eficacia desplegada.
- **Fase de Frustración:** El individuo percibe carencia de sentido respecto a la actividad profesional desempeñada. Se evidencia estado de ánimo irritable y patrón de conflictividad en las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo. Se gesta el surgimiento de sintomatología somática, psíquica y comportamental.
- **Fase de Apatía:** El trabajador principia a denotar patrón comportamental defensivo. Particularmente, el contacto con usuarios se torna hostil y en ocasiones netamente esquivo.
- **Fase de Quemado:** El profesional experimenta consecuentes sumamente negativos respecto al estado de salud general. Se produce decaimiento psicológico, específicamente dificultades marcadas en la cognición y la emocionalidad.

Cómo se puede observar, el proceso del desgaste profesional recorre una serie cíclica de pasos, la misma que se halla caracterizada por el incremento paulatino en la experimentación de síntomas físicos, psíquicos y laborales en sujetos proclives a padecer del fenómeno aludido.

2.7. Cuadro Sintomático y Manifestaciones Clínicas del Desgaste Profesional

Cómo se ha podido dilucidar previamente, un trabajador que atraviesa por el proceso de *burnout* experimenta una diversidad de alteraciones y cambios de distinto orden, los mismos que afectan considerablemente áreas íntimamente relacionadas con el bienestar general del profesional. Tal es así que dicho sujeto manifestará sintomatología variada. Efectivamente, según lo planteado por Arís (2009) el desgaste profesional evidencia cuatro tipologías de síntomas:

- **Sintomatología Psicosomática:** Estos indicios suelen ser los primeros en surgir. Entre los principales signos se encuentran: jaquecas, mialgias, dificultades gastrointestinales, trastornos relativos al sueño, et al.
- **Sintomatología Comportamental:** Se especifican determinadas anomalías conductuales como: ausentismo laboral, dificultades relaciones con familiares y compañeros de trabajo, et al.
- **Sintomatología Emocional:** El signo más característico de este cuadro se describe como un patrón de alejamiento y evitación con los usuarios. Además se presenta estado de ánimo irritable, nivel de tolerancia reducido, pautas de oposición para relacionarse con niños o colegas, cuadro ansioso que genera inconvenientes en la concentración en el desempeño profesional.
- **Sintomatología Defensiva:** Son indicios desarrollados por los sujetos que experimentan desgaste profesional para aceptar el cuadro descrito. Principalmente, esta sintomatología se orienta a negar o atribuir la causa de los síntomas expuestos previamente a agentes externos, como por ejemplo los usuarios con los que se relaciona.

Como se permite apreciar, existen diferentes signos y síntomas experimentados por trabajadores que atraviesan por desgaste profesional. Las diferentes tipologías de manifestaciones sintomáticas podrían ser experimentadas en mayor o menor medida por diferentes sujetos.

2.8. Estrategias de Prevención e Intervención ante el Desgaste Profesional

Si bien es cierto que el desgaste profesional es un cuadro de estrés laboral crónico, el cuadro mencionado puede ser prevenido e incluso intervenido cuando este ya ha sido desatado. De este modo, la heterogeneidad de propuestas teórico-técnicas se dirige hacia el manejo adecuado de los niveles de estrés experimentados por los sujetos. Como se ha puesto de manifiesto, existe una heterogeneidad de modelos que plantean distintos conjuntos de habilidades a ser desplegadas para el tratamiento del fenómeno dilucidado. No obstante, de acuerdo con Martínez (2010), quien ejecuta un recorrido extenso sobre diferentes modelos de intervención expuestos por varios autores, plantea determinadas pericias orientadas para la intervención de *burnout*.

- **Estrategias destinadas al trabajador:** Estas técnicas se basan en el mejoramiento de los recursos de afrontamiento utilizados por los profesionales. Las habilidades que pretenden ser acrecentadas se subdividen en dos tipos de esquemas. El primero de ellos hace referencia a estrategias orientadas a la resolución de dificultades, por citar un ejemplo: entrenamiento en solución de problemas. Por otro lado, el segundo esquema se destina a la obtención y desarrollo de destrezas para el control emocional. Dentro de otro contexto, en cuanto a técnicas subjetivas orientadas a la prevención de *burnout*, se especifican técnicas como actividad física, entrenamiento en ejercicios de relajación y control del estrés, et al.
- **Estrategias sociales:** Se hace hincapié en cuanto a la existencia de una red de sostenimiento social para el sujeto profesional que padece el cuadro aludido. Es necesario que los individuos y círculos grupales con los cuales el sujeto se relaciona, tengan en cuenta técnicas orientadas a brindar entendimiento y soporte al profesional de distintas maneras, particularmente al resaltar la importancia del individuo en el grupo social.
- **Estrategias en el campo laboral:** Se menciona la importancia del ambiente organizacional sobre el cual el profesional se desenvuelve. Este terreno necesita desarrollar fuentes necesarias para el sostén del trabajador dentro del campo profesional con la finalidad de mejorar la situación referente al desgaste profesional experimentado.

Como es permisible observar, el repertorio de programas y modelos que manejan estrategias y técnicas orientadas a procesos de prevención e intervención de desgaste profesional integran una amplia gama de elementos inherentes al sujeto que lo padece y a los círculos sociales en los cuales se halla inserto el trabajador.

2.9. El Desgaste Profesional en Docentes Universitarios

Vigentemente, la temática alusiva al desgaste profesional ha trastocado el fondo de una infinidad de campos laborales. Como ha sido descrito previamente, este fenómeno llega a ser experimentado en actividades profesionales de tipo asistencial. De este modo, la docencia se ha convertido en uno de los terrenos que mayor atención ha brindado al denominado síndrome de estar quemado o *burnout*. De hecho, de acuerdo con Ilaja y Reyes (2016) ha sido posible esclarecer que la carga laboral excesiva y factores relacionados con la actividad laboral son componentes esenciales que generan consecuentes adversos en bienestar psicológico del catedrático de educación superior. De esta manera, los sujetos pertenecientes a este grupo poblacional podrán denotar principalmente agotamiento físico. Por su parte, el cansancio de orden emocional denota un mayor grado de prevalencia en docentes de sexo femenino.

2.10. Bienestar Psicológico

Ciertamente, el bienestar psicológico podría ser considerado como un constructo relativamente joven en comparación con diferentes conceptos dentro del campo de la Psicología. No obstante, es imperativo enfatizar que dicho constructo aparece como una tipología de una temática mucho mayor: el bienestar. De hecho, pasa a ser sumamente necesario el constituir aspectos delimitados y relacionados con el bienestar visto de manera general. De este modo, el bienestar psicológico podrá ser comprendido adecuadamente posteriormente.

2.11. Definición de Bienestar

La temática referente al bienestar es uno de los tópicos que ha presentado, a lo largo del tiempo, un sinnúmero de consideraciones las cuales parten desde la perspectiva filosófica hasta llegar a la arista médica y psicológica. Efectivamente, dicho concepto es extremadamente amplio, a tal punto que diferentes campos del conocimiento han aportado con contribuciones que detallan lo dilucidado por bienestar. De hecho, de acuerdo con lo establecido por Urzúa y Caqueo-Urizar (2012) quienes realizan un estudio vinculado con calidad de vida, se menciona que en períodos de tiempo actuales no se utiliza una definición operacional única sobre el concepto de bienestar. Como se puede admirar, la temática del bienestar involucra un sinnúmero de elementos a ser examinados con antelación.

No obstante, según lo exponen Moreta-Herrera, Gaibor y Barrera (2017) al tomar en cuenta la postura de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el bienestar llegar a ser avizorado como un elemento determinante dentro de un estado de salud holístico, el mismo que se manifestará por medio de patrones comportamentales orientados hacia la consecución de una constitución física y somática apropiadas. Como se puede observar, el bienestar se encuentra definido por el nivel de salud, tanto física como psicológica y todas sus variantes incluidas, que presenta un sujeto. Por ende, para considerar el nivel de bienestar holístico será necesario evaluar los elementos que integran los niveles de salud expuestos anteriormente.

2.12. Perspectivas Teóricas de Bienestar

Al igual que se planteó con la variable anteriormente tratada, el bienestar ha sido avizorado por diferentes terrenos de conocimiento y científicos, los mismos que han propuesto acápites teóricos particulares que otorgan enfoques particulares sobre la implicación de bienestar. De esta manera, de acuerdo con Castro (2009) se presentan las siguientes perspectivas teóricas acerca del constructo denominado bienestar.

- **Enfoques Teóricos Universalistas:** También llamadas perspectivas “téllicas”, los enfoques universalistas consideran que un individuo va a experimentar una sensación de complacencia o regocijo posterior a haber logrado la consecución de propósitos o

necesidades específicas, las cuales se encuentran relacionadas con el desarrollo evolutivo del sujeto y los elementos de orden emocional que este exterioriza.

- **Enfoques Teóricos Situacionales:** La presente perspectiva considera que un individuo va a experimentar un mayor grado de complacencia al considerar el agregado total de situaciones placenteras. De modo que, a mayor número de situaciones de regocijo atravesadas, mayor será el nivel de satisfacción que maneje un sujeto.
- **Enfoques Teóricos Personológicos:** Este punto de vista se orienta hacia el establecimiento de una relación causal entre el grado de complacencia que presenta un individuo y los rasgos de personalidad característicos del sujeto en cuestión. Dicho enfoque toma en consideración componentes de la personalidad como el temperamento y el carácter al momento de constituir el nivel de bienestar de una persona.
- **Enfoques Teóricos Adaptativos:** La perspectiva teórica correspondiente menciona que los individuos experimentan cambios normativos y circunstanciales a lo largo de sus vidas. A partir del apareamiento de estos sucesos, los sujetos presentarán un grado mayor o menor de adaptación, grado a partir del cual el nivel de bienestar que presenten será mayor o menor. No obstante, dicho estado de bienestar, después de un período de tiempo determinado, terminará por retornar niveles estables.
- **Enfoques Teóricos de las Discrepancias:** La vigente perspectiva considera que el bienestar que interpreta un sujeto sobre sí mismo atiende hacia una multiplicidad de factores causales y relega de esta forma a modelos teóricos que estiman el bienestar en base a una única variable.

Tal y cómo se puede apreciar, el constructo referente al bienestar exhibe una diversidad de modelos teóricos, los mismos que han atravesado por procesos de transformación al contemplar progresivamente un número mayor de variables de importancia y que aportan enormemente a la comprensión adecuada sobre la implicación de bienestar. De esta manera, al

tomar en cuenta las diferentes perspectivas teóricas, actualmente se maneja el modelo que considera al bienestar como un constructo de orden multicausal.

2.13. Elementos del Bienestar

Como se expuso con antelación, el bienestar es una temática que ha sido estudiada desde el análisis teórico de una heterogeneidad de campos epistemológicos. Dentro del campo de la Psicología, según lo exponen Vásquez y otros (2009) la ciencia psicológica se ha servido del aporte de concepciones filosóficas antiguas, las mismas que han cobrado suma notoriedad dentro del estudio del bienestar al ser tomados en cuenta como componentes o elementos del bienestar. Dichos elementos son:

- **Hedonismo:** En términos generales, la presente concepción abarca la existencia de patrones emocionales positivos y la omisión de patrones emocionales negativos. Cabe mencionar que esta noción filosófica, dentro del terreno psicológico en vigencia, se acopla dentro de los parámetros correspondientes al bienestar subjetivo.
- **Eudamonia:** A diferencia del hedonismo, la eudamonia se direcciona hacia la experimentación de una vida plena y la posibilidad de desarrollar el potencial humano de un individuo en su máxima expresión. A su vez, dentro del campo psicológico actual esta noción filosófica responde a un constructo mayor: el bienestar psicológico.

Es posible apreciar que los elementos que componen el bienestar se remontan a concepciones de estudio filosófico, los cuales han cobrado mayor interés para formar parte del agregado teórico que da origen a diversos tipos de bienestar, especialmente del bienestar subjetivo y bienestar psicológico. Dentro del presente proyecto de investigación, se enfatiza en el segundo de los dos tipos de bienestar propuestos previamente.

2.14. Definición de Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico es uno de los constructos, dentro de este campo científico, que ha tenido un elevado grado de interés para su estudio e investigación. En efecto, en épocas

anteriores se delegaba un mayor nivel atencional al bienestar físico. De modo que al componente psíquico se le restaba relevancia. No obstante, actualmente es conocido que una amplia gama de las afecciones a nivel somático encuentran su etiología a nivel psíquico. Ahora bien, al particularizar el constructo de bienestar psicológico es necesario tomar en cuenta ciertos elementos.

Cómo se había puesto de manifiesto con antelación, de acuerdo con Gaxiola y Palomar (2016) establecen que el bienestar psíquico se constituye en base a dos concepciones fundamentales: la eudamonia y la hedonia. La primera de ellas hace alusión al progreso de potencialidades del individuo y el camino al perfeccionamiento. Mientras que el segundo concepto hace referencia a la experimentación de distintos tipos de satisfacciones y a la inexistencia de cualesquier clase de daño o perjuicio. Como se puede ver, la eudaimonia y la hedonia son nociones filosóficas que se orientan a la experimentación de sensaciones de placer y desarrollo de bienestar neto en los individuos.

A partir del entendimiento de estos conceptos es posible lograr una mejor comprensión sobre el constructo propuesto previamente. Es así que, de acuerdo con De-Juanas, Limón y Navarro (2013) refieren que el bienestar mental se halla vinculado con la consideración personal-holística de un sujeto, el cual presenta cierto grado de estabilidad respecto al nivel de complacencia con la vida y el nivel ético de terceros. Es posible apreciar que esta arista considera al bienestar psicológico como un constructo que se afinca de manera singular y es sumamente particular en cada individuo.

No obstante, según Romeiro (2015), quien realiza un análisis sobre los estudios de Carol Ryff en 1989, menciona que el bienestar de orden psíquico se erige a partir del establecimiento de componentes anhedónicos, es decir, el bienestar no se fundamentará a partir del accionar adecuado de un sujeto con una elevada carga emocional positiva, sino que el bienestar va a ser desarrollado a partir de que un sujeto logre alcanzar el potencial de sí mismo. A partir de esta definición, Ryff elabora su modelo multidimensional, el cual será expuesto posteriormente. Como se puede apreciar, el bienestar psicológico que mantenga un individuo va a establecer la experimentación de respuestas emocionales plenamente positivas en mayor o menor medida.

2.15. Componentes del Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico, al igual que la heterogeneidad de constructos en la ciencia mencionada, presenta elementos definidos que llegan a integrar la composición del cuadro aludido. De esta manera, según Navascués, Calvo-Medel y Bombín-Martín (2016) el bienestar psíquico se halla organizado por medio de los siguientes elementos:

- **Satisfacción con la vida:** Constituye el elemento cognitivo de la estructura del bienestar psicológico.
- **Afecto Positivo y Afecto Negativo:** Dichos elementos constituyen el agregado emocional en la estructura de bienestar mental.

Cómo se puede ver, se gesta una tríada respecto al establecimiento estructural del bienestar psicológico, el cual se encuentra formado tanto por la cognición como por la emoción. Por otra parte, de acuerdo con Rodríguez y Fernández (2005) señalan a los elementos propuestos previamente como integrantes en la composición del bienestar psicológico y profundizan sobre los mismos: la complacencia con el curso vital se logra comprender como un análisis positivo sobre los diferentes aspectos que integran la vida de un individuo, el afecto positivo hace alusión a la experimentación constante de carga emocional positiva.

Mientras que el afecto negativo hace referencia a la apreciación reiterada de carga emocional negativa. Como se puede observar, el bienestar psíquico apreciado por un individuo se esquematiza a partir de elementos que tienen relación con un examen general respecto a la calidad vital y con la percepción de un monto emocional positivo mayor en contraste con un grado reducido de emociones negativas.

2.16. Dimensiones del Bienestar Psicológico

Cómo se había puesto de manifiesto, existe una heterogeneidad de modelos propuestos respecto a la consideración del bienestar psicológico. En efecto, varios autores gestan diferentes planteamientos para sistematizar el bienestar mental. Sin embargo, el enunciado expuesto por Carol Ryff es uno de los de mayor aceptación en tiempos actuales. De este

modo, según Zubieta, Moratori y Fernández (2011) analizan el modelo multidimensional de Ryff, el cual procesa al bienestar psíquico a partir del siguiente formato:

- **Autoaceptación:** Hace referencia a las tentativas ejecutadas por los sujetos para operar una sensación de satisfacción con ellos mismos a pesar de la presencia de condiciones desfavorables.
- **Relaciones Positivas con otras Personas:** Hace alusión al imperativo de gestar nexos interpersonales saludables con terceros.
- **Autonomía:** El presente apartado se refiere al sostenimiento de la autosuficiencia que presenta una persona al encontrarse sujeta a diversas esferas sociales. Esta dimensión se estrecha con el autocontrol y la regulación conductual propia de un individuo.
- **Dominio del Entorno:** Hace alusión a la capacidad individual de un sujeto para decidir o generar ambientes adecuados, los mismos que se orienten al cumplimiento de exigencias subjetivas.
- **Propósito en la Vida:** Hace referencia a diferentes finalidades y ambiciones personales que tratan de ser cumplidas por un individuo.
- **Crecimiento Personal:** Se refiere a la disposición que presenta un sujeto perfeccionar destrezas y habilidades propias y al desarrollo general como individuo.

Como es posible admirar, las dimensiones del bienestar psicológico se relacionan con elementos individuales de un sujeto y los modos de generar contactos y relaciones interpersonales con otros individuos de forma saludable.

2.17. Bienestar Psicológico en Docentes Universitarios

El constructo referente al bienestar psicológico en la población de docentes universitarios ha presentado un mayor nivel de interés respecto a investigaciones y estudios

efectuados. Dichos procesos indagatorios se han direccionado a la consecución de un panorama mucho más amplio, el mismo que permita generar un entendimiento más elevado respecto a la variable mencionada previamente en el conjunto poblacional dilucidado. Efectivamente, de acuerdo con Ferrel y otros (2014) la actividad profesional en la docencia universitaria exhibe requerimientos particulares inherentes a la academia y mandatos sociales.

Sin embargo, a más de los elementos propuestos previamente, el desempeño en la cátedra de educación superior presenta ciertos caracteres como: manejo de altos montos de información, procesos de examinación constantes, jornadas extensas de asesoramiento o tutorías al estudiantado y aplicación de exámenes a los mismos, cursos de modernización permanente, estabilidad profesional reducida y remuneraciones económicas inferiores a lo esperado.

De este modo, los apartados propuestos mantienen estrecha relación con desgaste profesional en el área de la academia. No obstante, a su vez la actividad docente es percibida como una fuente de enriquecimiento con alto grado de complacencia para los profesionales en este terreno laboral, lo cual constituye escalas y modos de bienestar psíquico y satisfacción general, constructos totalmente antagónicos al *burnout* expuestos con antelación. Como se puede apreciar, el bienestar psicológico en la población docente universitaria se ve sumamente relacionado con factores asociados al estrés laboral y satisfacción con el desempeño en el accionar profesional.

2.18. El Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico en Docentes Universitarios

El apartado anterior gestó un punto de unión entre las variables descritas presentemente. De hecho, como fue expuesto, es posible considerar que los docentes universitarios manejan diferentes factores vinculados con el estrés laboral que podrían incidir de manera desfavorable en la obtención de un estado de bienestar psicológico apropiado. De este modo, se podría considerar que la experimentación prolongada de elementos delimitados de estrés va a desencadenar en el surgimiento de desgaste profesional en la actividad docente universitaria. Por ende, el bienestar psíquico va a mostrarse afectado negativamente.

En efecto, según Gaxiola-Villa (2014) estipula la contemplación de determinadas características para la evaluación entre las variables del síndrome de estar quemado o *burnout*

y su nexo con el bienestar mental en catedráticos universitarios. Dichos caracteres se orientan hacia el manejo de rasgos socio-demográficos, los cuales permiten apreciar que determinados sujetos son más proclives a padecer del cuadro referente al desgaste profesional y cómo la experimentación de dicho fenómeno afecta el nivel de bienestar psicológico en docentes universitarios. Como se puede observar, la actividad profesional vinculado con la docencia universitaria es un campo laboral de tipo asistencial, el cual se encuentra en constante contactos con los usuarios que vienen a ser los estudiantes.

De esta manera y, al considerar factores precisos de corte demográfico, social y laboral, los docentes universitarios podrían llegar a experimentar *burnout*, el mismo que conseguirá, indefectiblemente, alterar el grado de bienestar psicológico en los individuos insertos en la población mencionada con antelación.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

Dentro del capítulo correspondiente, se procedió al detalle de una heterogeneidad de aspectos relacionados con la metodología del presente proyecto de titulación. Dichos aspectos parten desde el paradigma de investigación adoptado hasta arribar al procedimiento metodológico que fue tomado en cuenta para el desarrollo adecuado del mencionado proyecto. De esta manera, a continuación la información redacta ofrece una mejor comprensión de las diversas temáticas.

3.1. Paradigma, Modalidad y Alcance de la Investigación

El presente proyecto de titulación se basa en el tipo paradigmático descriptivo. Efectivamente, de acuerdo con lo propuesto por Ramírez y otros (2004), este tipo de indagación se direcciona a especificar caracteres, componentes y elementos pertenecientes a un determinado grupo de individuos o etapas dentro de un procedimiento mucho mayor. A su vez, se menciona que este tipo de paradigma hace uso de diferentes métodos y técnicas, las cuales aportan a la observación, sistematización, comparación y estructuración de los datos recogidos sobre la situación o problema de estudio planteado previamente. Como se puede observar, el tipo paradigmático descriptivo maneja un enfoque en el cual se procede a nominar las características, relaciones y precisar lo que se constata sobre un fenómeno en particular.

Asimismo, según lo expone Rodríguez (2007), se da la existencia de un gran número de paradigmas investigativos, de los cuales el autor señala dos modelos: el descriptivo y el correlacional. El primero de ellos es establecido como el tipo paradigmático encargado de referir características de un conjunto poblacional especificado. Mientras que el segundo tipo hace alusión al nivel en el que dos variables se hallan vinculadas. Como se puede apreciar, los

dos tipos paradigmáticos mencionados se integran como modelos que hacen referencia a un fenómeno de la realidad. Dentro del vigente proceso investigativo, se toman en cuenta dos variables: Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico. Sobre dichas variables, se estudió la relación existente entre ambas, por lo cual el paradigma de investigación se constituyó en el tipo correlacional.

Por otro lado, al haber establecido el paradigma de investigación del presente proyecto es necesario especificar sobre la modalidad que sigue el curso del mismo. El vigente trabajo de titulación se estableció por medio de la modalidad cuantitativa. En efecto, de acuerdo con Pita y Pértegas (2002), la particularidad de la investigación cuantitativa se basa en la recolección y examinación de información numérica sobre determinadas variables propuestas previamente. La finalidad que persigue la modalidad cuantitativa se orienta a analizar en qué medida se establece un vínculo o nexo existente entre los componentes que habían sido cuantificados anteriormente. Cómo se puede observar, la particularidad cuantitativa se erige en la posibilidad de la obtención de datos de orden numérico sobre variables o elementos a estudiar, de modo que sea factible establecer un tipo de relación o asociación entre dichas variables.

De igual manera, se estipula el alcance que tendrá el vigente proceso investigativo. Asimismo, el presente estudio de titulación maneja dos clases de alcance: descriptivo y correlacional. De hecho, de acuerdo con lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) dentro de la heterogeneidad de tipologías de investigación, estas van a contemplar un determinado alcance de indagación. Tal es así que el autor señala cuatro tipos, entre estos los ya mencionados: descriptivo y correlacional. Por una parte, el alcance descriptivo hace referencia al detalle de información sobre determinadas variables, escenarios situacionales y contextuales para puntualizar caracteres, elementos conductuales o patrones encontrados en individuos o conjuntos de individuos. Según lo mencionan los autores, este tipo de alcance se orienta a la recolección de datos sobre variables particularizadas previamente sin pretender dar explicación a las mismas. Cómo se puede ver, el tipo de alcance expuesto actualmente persigue el objetivo de informar los detalles encontrados sobre fenómenos o variables precisas, previamente dilucidadas sin el afán de analizar la manera en que estas variables se asocian una con la otra.

Asimismo, según Hernández y otros (2014) el alcance correlacional puede ser considerado a partir de la base generada por el tipo de alcance expuesto con anterioridad. De este modo, el alcance de clase correlacional se direcciona a vincular objetos de estudio singulares, variables o fenómenos que se observan dentro de un conjunto de sujetos. Es así que este tipo de alcance tiene como finalidad averiguar en qué medida dos o más constructos, definiciones operacionales o variables se encuentran vinculadas. Cabe señalar que para efectuar adecuadamente lo mencionado es imperativo seguir un procedimiento en el cual las variables han atravesado por cursos de cálculo y examinación previos. Como es posible apreciar, el alcance correlacional es una herramienta sumamente útil porque permite al investigador, no únicamente, conocer el nivel en el que dos o más elementos o variables identificadas en determinados individuos se asocian, sino que posibilita obtener una explicación de modo parcial sobre la situación estudiada al comprender la manera en que se presenta una variable determinada en relación con otra variable o conjunto de variables.

Por otra parte, se especifica que el presente proceso investigativo es de corte transversal. Efectivamente, de acuerdo con lo expuesto por Müggenburg y Pérez (2007), los procedimientos indagatorios basados en corte transversal se encargan de la recopilación de información en un espacio-tiempo determinado y único con la finalidad de establecer un número de variables o fenómenos específicos para poder examinar la conducta de los mismos durante aquel instante. Asimismo, según Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister (2007), los estudios realizados al tener en cuenta diseños de corte transversal se caracterizan por recoger datos de un conjunto poblacional en un tiempo determinado. Este diseño permite detallar adecuadamente elementos identificados en los individuos estudiados, disimilitudes entre dos o más conjuntos de personas para, de esta manera, posibilitar la ejecución de un análisis correlacional. Como es posible admirar, los estudios efectuados por medio del denominado corte transversal se insertan dentro de los parámetros paradigmáticos de tipo descriptivo. Éstos se orientan a la recolección de datos acerca de variables identificados en grupos poblacionales dentro de períodos de tiempo específicos.

De este modo, es posible identificar que el vigente proceso de titulación maneja los dos tipos de alcance mencionados. Si bien es cierto que mayoritariamente se basa en el análisis correlacional, no se puede excluir la recolección de datos de orden descriptivo puesto que de esta se principiará la asociación de las variables que fueron pre-establecidas.

3.2. Técnicas e Instrumentos

Dentro de la heterogeneidad de procesos de investigación, la utilización de diversas técnicas e instrumentos posibilitaron la consecución de los objetivos planteados al inicio del procedimiento indagatorio. De igual manera, por medio de la obtención de los resultados de dichas herramientas, la estructuración de conclusiones y recomendaciones fue elaborada posteriormente. De esta manera, dentro del vigente trabajo de titulación se utilizaron dos tipos de técnicas: encuesta y escalas estimativas.

Técnicas

De acuerdo con López-Roldán y Facheli (2015) la encuesta es definida como un método para la obtención de información a través de una serie de interrogantes propuestas a grupos poblacionales específicos con el propósito de conseguir proporciones o escalas sobre constructos, variables u objetos de estudio identificados previamente. De igual manera, según lo expone Monje (2011) establece diferentes variaciones en los tipos de encuesta que se pueden realizar. Dentro de este contexto, la encuesta de carácter descriptivo se dirige a conseguir antecedente sobre situaciones específicas que atraviesa un grupo de personas dentro de un tiempo dado. Como es posible apreciar, esta técnica presenta un alto grado de utilidad, le permite al investigador obtener datos puntuales y sistematizados los mismos que favorezcan a la comprensión adecuada de una problemática planteada con antelación.

Dentro del vigente proceso investigativo, el instrumento que será utilizado es la encuesta. Dicha herramienta es una ficha sociodemográfica elaborada por el autor del trabajo. Este instrumento toma en cuenta variables demográficas como: género, estado civil, estado socio-económico, actividad profesional institucional y estado de salud.

Por otro lado, según Herrera, Medina y Naranjo (2010) las escalas estimativas se encuentran insertas dentro de una categoría superior denominada herramientas para la inscripción de información en base a la constatación de hechos. De acuerdo con los autores, las escalas estimativas se fundamentan en secuencias de rangos numéricos, las mismas que aportan un panorama sobre caracteres delimitados e integrados en diversos constructos. Estos patrones de estimación pueden ser de diferentes clases como: calidad, frecuencia, intensidad, et al. Cómo

se permite observar, la utilización de escalas estimativas se direccionan a la recolección de datos por medio de la percepción e interpretación subjetiva de los individuos sobre tipos de variables determinadas, las mismas que abarcan un constructo o temática específica. Ejemplo de escalas estimativas son los llamados “tests”. De esta manera, en el vigente proceso de investigación los instrumentos que van a ser empleados son dos escalas: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) y la Escala BP de Bienestar Psicológico de Ryff.

Instrumentos

Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed)

De acuerdo con Maslach y Jackson (1986), el Maslach Burnout Inventory (Spanish Version), es el instrumento escogido para medir la variable correspondiente a Desgaste Profesional o *Burnout*. Dicha herramienta consta de dos versiones: la primera de ellas publicada en 1981 y la segunda en 1986. Este instrumento es un cuestionario el cual consta de 22 ítems evaluados en una escala de tipo Likert dentro de una categoría que incluye 7 calificativos, los cuales van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6). La presente herramienta presenta un grado de consistencia elevado y una confiabilidad contigua al 90%.

Asimismo, de acuerdo con Aranda, Pando y Salazar (2016) especifican que en trabajos investigativos efectuados sobre población docente respecto al síndrome de Burnout, por medio de la aplicación del MBI los números de confiabilidad alcanzados refieren ser adecuados: 0,89 para el resultado global del instrumento, 0,92 en la sub-escala de Agotamiento Emocional, 0,76 en la sub-escala de Despersonalización y 0,55 en la sub-escala de Realización Personal. Como es posible contemplar, los valores conseguidos en los estudios referidos son adecuados, lo cual le otorga consistencia al instrumento señalado.

Por otro lado, según lo expone Maslach y Jackson (1986) los 22 ítems, al atravesar por el proceso de valoración correspondiente, van a encontrarse organizados en tres dimensiones las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Las subescalas mencionadas previamente consisten en lo siguiente. Respecto al Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion- EE) está integrado por 9 afirmaciones que señalan escasez o nulidad sobre medios emocionales o reseñan cuadros de hartazgo y fatiga emocional por las

labores desempeñadas. Por otro lado, la Despersonalización (Despersonalization- D) se halla comprendida por 5 ítems que informan acerca de reacciones impersonales y carencia de sensibilidad para con los individuos o usuarios relacionados con la actividad profesional desempeñada. Por otra parte, la Realización Personal en el Trabajo (Personal Accomplishment- PA) está formada por 8 incisos que detallan actitudes vinculadas con la competencia y nivel de eficiencia del sujeto en la actividad laboral.

Es importante señalar que se efectúa una valoración cuantitativa de cada subescala. A partir de ello, se generan tres rangos o percentiles: alto (mayor al percentil 75), medio (percentil entre 75 y 25) y bajo (menor al percentil 25). De igual manera, la autora establece que valores elevados en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización competen a sentimientos elevados de estar quemado, mientras que cantidades inferiores en la subescala de Realización Personal en el Trabajo pertenece a elevados sentimientos de quemarse. Como es posible observar, la escala del Inventario de Burnout de Maslach es un instrumento sumamente completo, que toma en cuenta las tres dimensiones reseñadas previamente con la finalidad de conocer posibles situaciones de riesgo respecto al desarrollo o aparición de Desgaste Profesional. Cabe señalar que la versión del MBI que se aplicó fue adaptada para población docente.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

De acuerdo con el Instituto Europeo de Psicología Positiva (2006) el constructo referente al Bienestar Psicológico ha sido uno de las variables-objetos de estudio de interés para numerosos investigadores durante un gran período de tiempo. Dentro de este contexto, el instrumento desarrollado por Carol Ryff en el año de 1995 se ha constituido como una de las herramientas de mayor utilización para la medición de esta variable. Efectivamente, la presente herramienta se encuentra conformada por 39 ítems.

No obstante se detalla la existencia de una versión reducida con 29 incisos y la versión original consta de 84 afirmaciones. Empero, cabe señalar que para el presente proyecto de titulación la escala a ser utilizada será la que consta de 39 ítems. Esta herramienta hace uso de respuestas que emplean la escala tipo Likert con valoraciones cuantitativas que parten desde “Totalmente en desacuerdo” (1) hasta “Totalmente de acuerdo” (6), las cuales otorgan como

valor total global el puntaje de 234. Según lo expone el Instituto Europeo de Psicología Positiva (2006) esta escala se encuentra compuesta por seis dimensiones, las cuales son: Dominio del entorno (6 ítems), Crecimiento personal (7 ítems), Propósito en la vida (6 ítems), Autonomía (8 ítems), Autoaceptación (6 ítems), Relaciones positivas con los otros (6 ítems). De esta manera, según lo señala Véliz (2012), el instrumento aludido actualmente exhibe una consistencia interna respecto a las sub-escalas manejadas de la siguiente manera: Autoaceptación= .83, Relaciones positivas= .73, Dominio del entorno= .71, Propósito en la vida= .83 y Crecimiento personal= .68. Cómo se puede admirar, los niveles reseñados se establecen dentro de parámetros aceptables.

Asimismo, de acuerdo con Merino (2019), quién efectúa un proceso investigativo en sujetos ecuatorianos por medio de la herramienta propuesta por Carol Ryff, demuestra que el nivel de confiabilidad para el grupo poblacional referido es adecuado al obtener un alfa de Cronbach de .899 para el instrumento de manera global. Como se permite ver, el rango de fiabilidad alcanzado para la herramienta reseñada alcanzó un resultado satisfactorio en términos estadísticos al ser aplicados en un conjunto de habitantes similares al estudiado en el presente proyecto de investigación. De igual manera, posteriormente a la cuantificación de las respuestas obtenidas se consiguen puntuaciones insertas dentro de rangos percentiles. Tal es así que puntajes superiores a 176 detallan Bienestar Psicológico muy alto; puntajes entre 141 y 175 especifican un Bienestar Psicológico alto; entre 117 y 140 Bienestar Psicológico moderado; mientras que puntajes menores a 116 describen Bienestar Psicológico bajo. De esta manera, es posible observar que la presente escala ofrece un panorama global sobre el nivel de bienestar psicológico que presenta un sujeto. Sin embargo, es posible también realizar consideraciones cuantitativas para cada dimensión por separada al tomar en cuenta la mayor presencia de afectos positivos o negativos evidenciados en los individuos.

3.3. Participantes y Características Sociodemográficas

La población para el presente proceso de investigación comprendió a docentes universitarios durante el período de Septiembre 2018 – Enero 2019 pertenecientes a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato. Los criterios de inclusión a ser manejados fueron: docentes titulares con Tiempo de Dedicación-Tiempo Completo (TC) pertenecientes a las diferentes escuelas que integran la institución de educación superior

referida. De esta manera, el número de docentes con el que se contó llegó a constituirse en 81 participantes, quienes cumplieron con los requisitos planteados previamente. Dado que la cantidad establecida no era consistente para realizar un análisis muestral, el proceso de investigación vigente se efectuó por medio de análisis poblacional neto. Por lo cual, se toma en consideración la cantidad planteada anteriormente.

3.4. Características Sociodemográficas

A continuación, las variables sociodemográficas contempladas para la presente población objeto de estudio son descritas. Es necesario especificar que el análisis corresponde a las características mencionadas en la ficha sociodemográfica: género, estado civil, estado socio-económico, actividad profesional institucional y estado de salud.

Tabla 3.1

Distribución de personal docente por género.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	45	60,0
Femenino	30	40,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.1 se analiza la variable correspondiente a género. Es posible observar que de los 75 participantes, 45 de ellos integran el género masculino, es decir, el 60% de la población. Mientras que 30 sujetos se integran dentro del género femenino, es decir, el 40% restante poblacional.

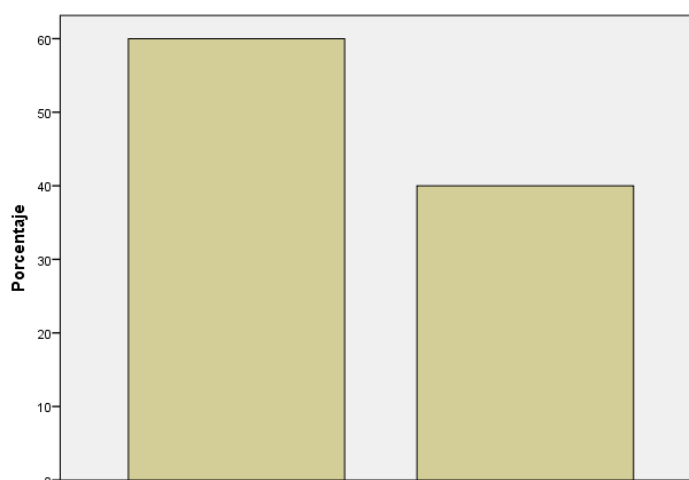


Gráfico 3.1 Representación de la distribución de población docente por género.

Cómo se puede observar en el Gráfico 3.1, se evidencia una ligera predominancia numérica de sujetos docentes de género masculino por sobre individuos pertenecientes al género femenino.

Tabla 3.2

Distribución de personal docente por estado civil.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	14	18,7
Casado	52	69,3
Separado	1	1,3
Divorciado	6	8,0
Unión Libre	2	2,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.2 se refieren los datos sobre la variable de estado civil de la población. 14 participantes señalan ser solteros, lo cual se corresponde al 18,7% del conjunto universo. Por su lado, 52 sujetos indican que se encuentran casados, lo cual comprende el 69,3% de la población. Mientras que apenas un individuo señala ser separado, lo cual se compete con el 1,3% del conjunto poblacional. Por otra parte, seis participantes señalan encontrarse divorciados, lo cual corresponde al 8% de la totalidad de individuos participantes. Finalmente, dos sujetos subrayan encontrarse en estado de unión libre, lo cual comprende 2,7% de la población.

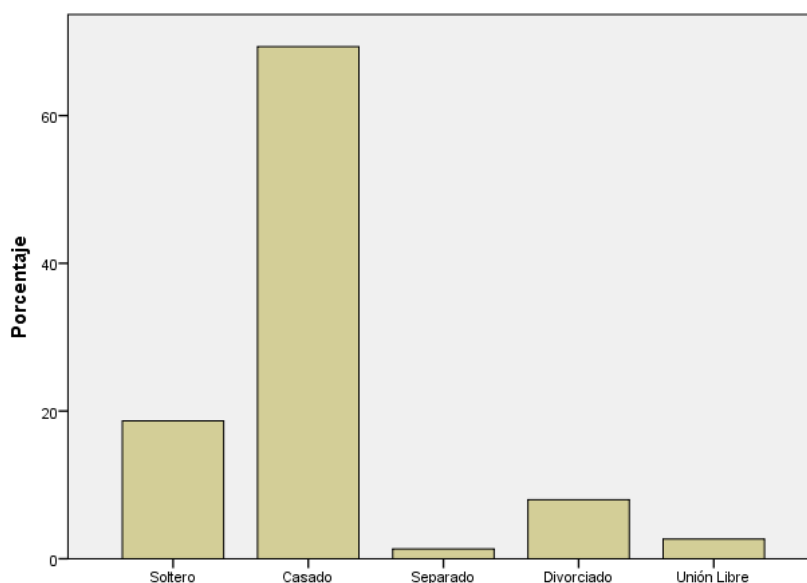


Gráfico 3.2 Representación de la distribución de personal docente por estado civil.

Cómo se permite apreciar en el Gráfico 3.2, es evidente que existe un enorme porcentaje numérico de individuos que integran el estado civil casado, de modo que ejerce una clara predominancia sobre el resto de estados.

Tabla 3.3

Distribución de personal docente por nivel socio-económico.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio-Bajo	5	6,7
Medio	55	73,3
Medio-Alto	13	17,3
Alto	2	2,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.3 se refieren los datos sobre la variable de nivel socio-económico de los participantes. Cinco sujetos especifican encontrarse en el estado socio-económico bajo, lo cual corresponde al 6,7% del conjunto universo. Por su parte, 55 individuos señalan pertenecer al estado socio-económico medio lo cual comprende el 73,3% de la población. Por otra parte, 13 participante refieren encontrarse en un estado-socioeconómico medio-alto, lo cual se compete al 17,3% de la totalidad de participantes. Por último, dos individuos subrayan que pertenecen a un estado socio-económico alto, lo cual corresponde al 2,7% de la población.

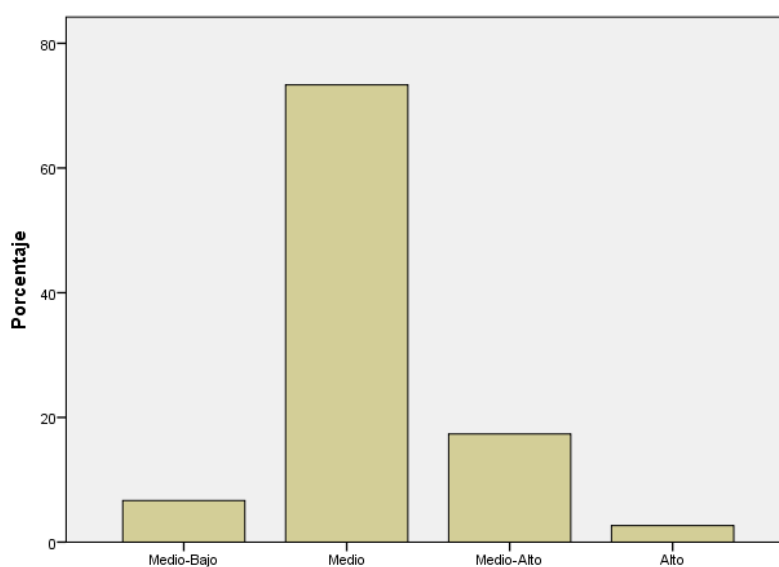


Gráfico 3.3 Representación de la distribución de personal docente por nivel socio-económico.

Cómo se puede apreciar en el Gráfico 3.3, se evidencia preponderancia manifiesta de individuos que integran el estrato socio-económico medio respecto al resto de sujetos enraizados en diferentes grupos socio-económicos.

Tabla 3.4

Distribución de personal docente por ingresos económicos provenientes.

	Frecuencia	Porcentaje
Esposo	13	17,3
Esposa	4	5,3
Compartido	38	50,7
Otro	20	26,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.4 se exponen los datos sobre la variable que aborda quiénes aportan con ingresos económicos dentro de cada caso. Se obtuvieron los siguientes datos. 13 sujetos señalan que las contribuciones económicas son efectuadas exclusivamente por el esposo, lo cual corresponde al 17,3% del conjunto universo. Mientras que cuatro participantes refieren que los ingresos económicos son efectuados por parte de la esposa, lo cual se expresa en el 5,3% del conjunto poblacional neto. Por su parte, 38 individuos subrayan que las aportaciones son efectuadas tanto por esposo y esposa, es decir ingresos compartidos, lo cual corresponde al 50,7% de la población. Finalmente, 20 participantes se integran dentro del grupo perteneciente a “otro”. En estos casos, los sujetos se constituyen como población de estado civil soltero, por lo cual las aportaciones económicas realizadas son únicas. Dentro de este grupo, el porcentaje alcanzado se establece en un 26,7%.

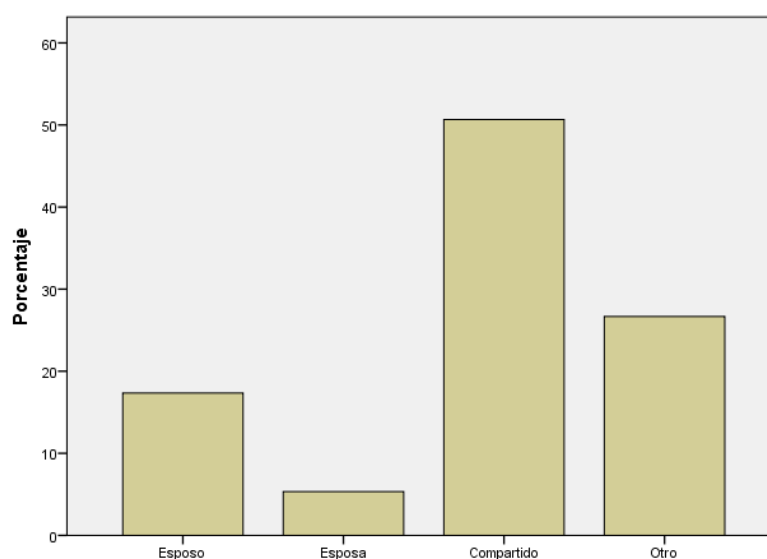


Gráfico 3.4 *Representación de la distribución de personal docente por ingresos económicos provenientes.*

Cómo se puede observar en el Gráfico 3.4, al existir un mayor número de individuos de estado civil casado los ingresos económicos compartidos van a presentar mayor preeminencia por el resto de opciones de ingresos económicos presentados. Sin embargo, es posible apreciar que en determinados casos la economía del hogar se ve constituida por una de las dos partes conyugales.

Tabla 3.5
Distribución de personal docente por horas de trabajo diarias.

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 6 y 8 horas	24	32,0
Entre 9 y 11 horas	39	52,0
12 horas o más	12	16,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.5 se analizan los datos sobre la variable de horas de trabajo diarias de los participantes. 24 participantes señalan que su horario laboral fluctúa entre 6 y 8 horas, lo cual comprende el 32% del conjunto universo. Mientras que 39 participantes especifican que las horas laborales que cumplen al día se encuentran entre 9 y 11 horas, lo cual corresponde al 52% de la población neta. Por último, 12 sujetos subrayan que cumplen con 12 horas o más diariamente de actividad laboral, lo cual constituye el 16% del conjunto poblacional estudiado.

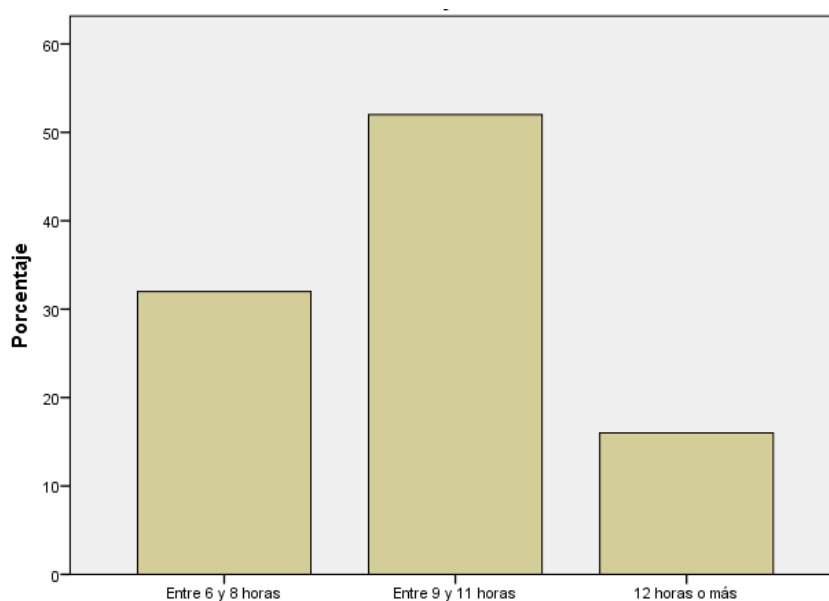
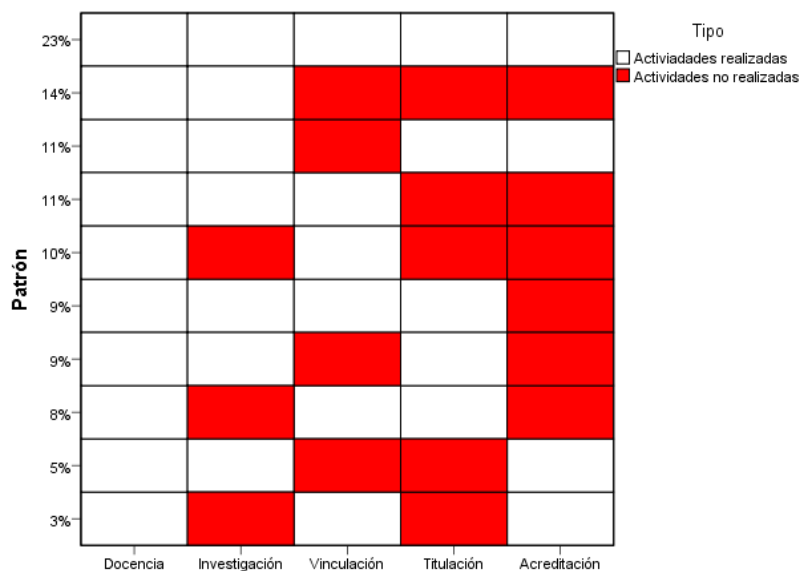


Gráfico 3.5 *Representación de la distribución de personal docente por horas de trabajo diarias.*

Cómo se puede apreciar en el Gráfico 3.5, se presencia un escenario en el que la predomina el grupo de individuos que laboran entre 9 y 11 horas diariamente en contraste con pares que trabajan cargas horarias distintas.

Tabla 3.6

Distribución de personal docente por actividades en la Institución.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, en la tabla 3.6 se procede a hacer referencia a la variable de las actividades desempeñadas por los docentes en la institución. Cómo se puede observar, se toman en cuenta cinco actividades: docencia, investigación, vinculación, titulación y acreditación. La presencia de un número considerable de casos generaba diversas combinaciones de las funciones ejecutadas por la población objeto de estudio. Este suceso es similar al que ocurre en el proceso metodológico del trabajo investigativo realizado por Valdiviezo-Rodríguez, Larzabal-Fernández y Pilla-Amán (2019) quienes efectúan un estudio sobre las funciones ejecutadas por profesionales en la confección de ropa en un cantón de Tungurahua. Cómo se puede observar, la presencia de distintas labores faculta el establecimiento de una amplia gama de composiciones de ocupaciones. De esta manera, es mayormente factible considerar las competencias realizadas y no realizadas por los catedráticos por medio de porcentajes. De esta manera, el 23% de los sujetos desarrollan las cinco actividades planteadas con anterioridad, dicho porcentaje se constituye como el más numeroso. En segundo lugar, el 14% de los individuos se emplean en cumplir con docencia e investigación. Por otro lado, 11% de los docentes desarrollan todas las funciones excepto vinculación. Asimismo, 11% de los

catedráticos realizan docencia, investigación y vinculación. En quinto lugar se encuentran, con un 10%, aquellos catedráticos que desempeñan docencia y vinculación. A continuación, con un 9% se encuentran los sujetos de población docente que cumplen con todas las actividades con excepción de acreditación. Por su parte, un 9% de los individuos desempeñan las actividades de docencia, investigación y titulación. Por otra parte, un 8% de los docentes ejecutan funciones como docencia, vinculación y titulación. Por su lado, un 5% de los evaluados desempeñan tareas como: docencia, investigación y acreditación. Finalmente, el 3% de los sujetos cumplen con docencia, vinculación y acreditación. De este modo, es evidente la amplia gama de actividades que se conjugan entre sí e integran el universo de funciones desempeñadas por la población docente.

Tabla 3.7

Distribución de personal docente por desarrollo de actividad laboral externa.

	Frecuencia	Porcentaje
No	46	61,3
Sí	29	38,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.7 se expone los datos obtenidos sobre la variable alusiva al desarrollo de actividad laboral externa a la institución por los participantes. 46 participantes subrayan no cumplir con otro tipo de trabajo aparte del ejecutado en la institución, lo cual corresponde al 61,3% del conjunto universo. Mientras que 29 docentes afirman cumplir con otro tipo de actividad laboral a más del ejercido en la institución, lo cual se aprecia en un porcentaje del 38,7% de la población.

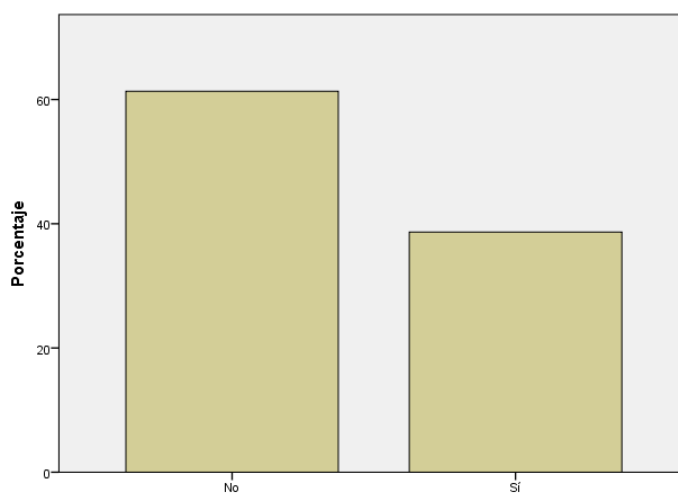


Gráfico 3.6 *Representación de la distribución de personal docente por desarrollo de actividad laboral externa.*

Como es posible observar en el Gráfico 3.6, se evidencia una leve preponderancia respecto a sujetos que no ejercen funciones laborales externas a la institución de educación superior. No obstante, se gesta una cantidad considerable de individuos que afirman cumplir con actividades profesionales paralelas al desarrollo del trabajo ejercido en la PUCE Ambato.

Tabla 3.8
Distribución de personal docente por estados de salud.

	Frecuencia	Porcentaje
Estado menos saludable	2	2,7
Estado poco saludable	3	4,0
Estado medianamente saludable	25	33,3
Estado mayormente saludable	36	48,0
Estado de salud completo	9	12,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.8 se exponen los datos referentes a la variable de estado de salud física actual de la población. Dos participantes refieren que su estado de salud física es el menos saludable, lo cual comprende el 2,7% del conjunto universo. Por otra parte, tres catedráticos se integran dentro del estado de salud poco saludable, lo cual es apreciable en un porcentaje del 4%. Por su parte, 25 docentes refieren que su estado de salud se encuentra en un nivel medio, lo cual corresponde al 33,3% de la totalidad de evaluados. Mientras que 36 participantes se integran dentro del estado mayor saludable, lo cual se constituye en el 48% del conjunto universo. Por último, nueve participantes constituyen su estado de salud en un grado completo, lo cual se establece en un porcentaje del 12%.

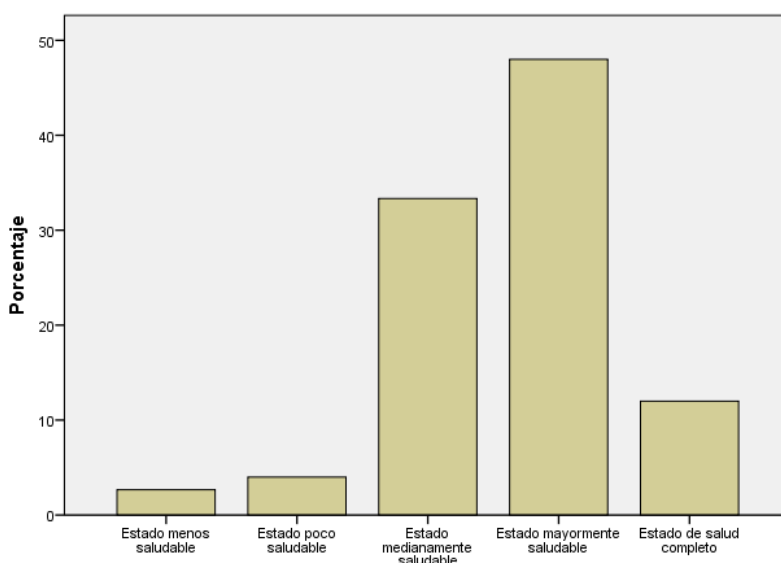


Gráfico 3.7 *Representación de la distribución de personal docente por estados de salud.*

Como se puede observar en el Gráfico 3.7, se presenta, particularmente, predominancia del grupo de individuos que reconocen exhibir un estado mayoritariamente saludable seguido de aquellos sujetos que manifiestan referir un estado de salud medio.

Tabla 3.9

Distribución de personal docente por presencia de problemas de salud.

	Frecuencia	Porcentaje
No	39	52,0
Sí	36	48,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.9 se refieren los datos obtenidos acerca de la variable que abarca problemas de salud en la población. De 75 participantes, 39 docentes establecen que no refieren algún tipo de afección en su estado de salud, lo cual comprende el 52% del conjunto universo. Mientras tanto, 36 catedráticos afirman padecer determinado tipo de problema en su estado de salud, lo cual se constituye en el 48% restante del resto de la población.

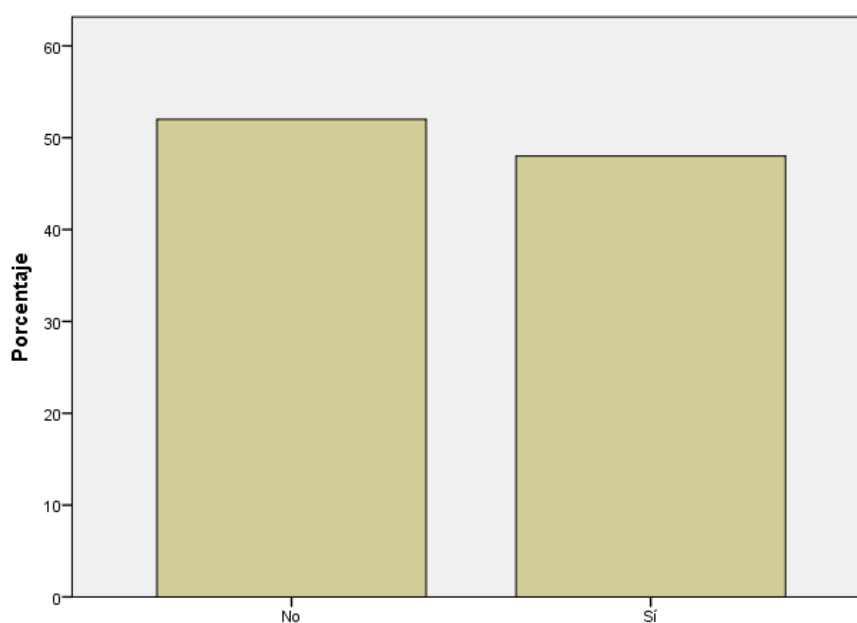


Gráfico 3.8 *Representación de la distribución de personal docente por presencia de problemas de salud.*

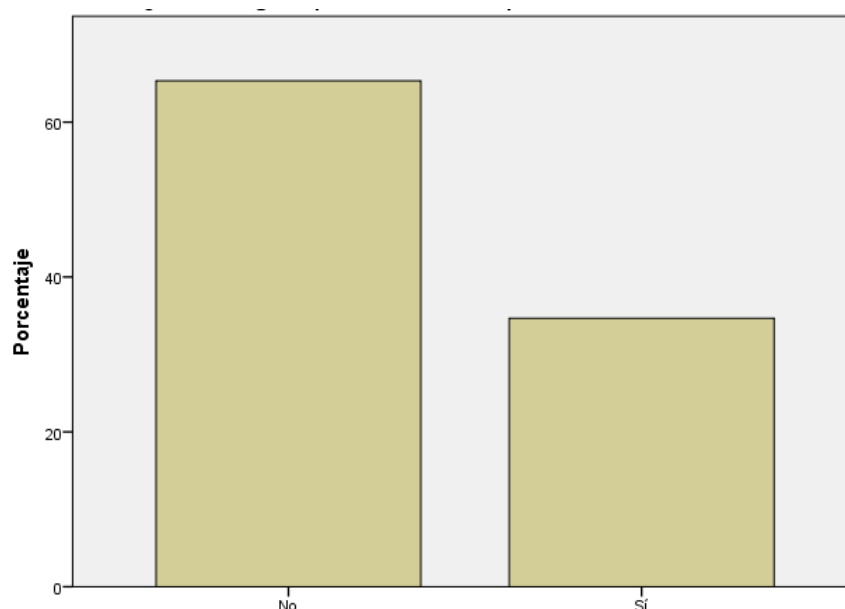
Como se puede ver en el Gráfico 3.8, a pesar que se gesta una muy leve preeminencia de docentes que niegan presentar problemas en su estado de salud actualmente, la cantidad de catedráticos que acudan referir dificultades en su estado de salud es considerable.

Tabla 3.10*Distribución de personal docente por recepción de tratamiento médico.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	49	65,3
Sí	26	34,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.10 se aprecian los datos obtenidos respecto a la variable de recibimiento de tratamiento médico para determinado problema de salud en la población docente. 49 participantes especifican no recibir tratamiento médico alguno, lo cual representa el 65,3%. Mientras que 26 sujetos afirman recibir algún tipo de tratamiento para cierta afección médica, lo cual comprende el 34,7% de la población.

**Gráfico 3.9** *Representación de la distribución de personal docente por recepción de tratamiento médico.*

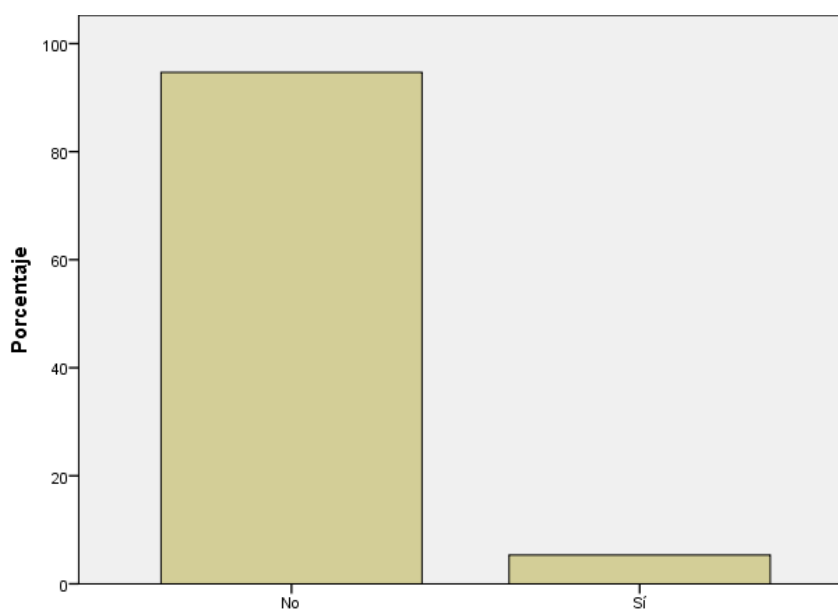
Tal y como se observa en el Gráfico 3.9, se evidencia una predominancia numérica de individuos que niegan recibir un determinado tratamiento médico, lo cual se coteja con la variable mencionada anteriormente referente a la presencia de problemas en el estado de salud. Por otro lado, se puede apreciar que la cantidad de docentes que afirman recibir algún tipo de tratamiento médico no es equivalente con el porcentaje de profesores que afirmaron presentar afecciones en su estado de salud previamente.

Tabla 3.11*Distribución de personal docente por asistencia a tratamiento psicológico.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	71	94,7
Sí	4	5,3
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3.11 respecto a la variable de asistencia a tratamiento psicológico por parte de la población docente se obtuvieron los siguientes datos. De 75 participantes, 71 refieren no recibir terapia psicológica, lo cual corresponde al 94,7% de la totalidad de población. Por su parte, cuatro docentes aluden asistir a tratamiento psicológico, lo cual comprende el 5,3% del conjunto universo.

**Gráfico 3.10** *Representación de la distribución de personal docente por asistencia a tratamiento psicológico.*

Como se puede observar en el Gráfico 3.10, es evidente la amplia predominancia de sujetos que no asisten a sesiones de asistencia psicológica en contraste con el grupo que afirma lo contrario.

3.5. Procedimiento Metodológico

El presente proyecto de titulación que abarca el desgaste profesional y el bienestar psicológico en docentes universitarios: estudio descriptivo correlacional, tuvo como punto de

inicio la recopilación de información de carácter bibliográfico acerca de procesos investigativos relativos a las variables en cuestión. Paso posterior se realizó la indagación sobre las escalas estimativas a ser utilizadas para la medición de los constructos referentes a desgaste profesional y bienestar psicológico en población docente, al tomar en cuenta las propiedades psicométricas de los tests que fueron escogidos por criterio del investigador. Simultáneamente, se elaboró la ficha sociodemográfica con la finalidad de obtener un número mayor de datos que aportasen información interesante sobre la población docente.

Ulteriormente, el siguiente punto fue la estructuración de los contenidos teóricos sobre las variables que se manejan en el presente proyecto de investigación: desgaste profesional y bienestar psicológico. Finalizado este punto, fueron presentados los instrumentos al tutor de tesis para su aprobación. Posteriormente, se realizó una solicitud a dirección académica de la PUCE Ambato para que se proceda con el visto bueno y empezar las aplicaciones a los participantes docentes. De esta manera, se empezó con la aplicación de los instrumentos a la totalidad de la planta docente que labora en la institución de educación superior mencionada previamente. Dicho procedimiento tuvo lugar en los cubículos de los participantes durante el lapso de dos semanas, con el propósito de obtener datos del número total de catedráticos.

No obstante, cerca de seis casos no fueron recolectados a causa de no encontrarse en el cubículo durante los días que el investigador se encontraba en la institución. Por lo cual, el número de docentes aplicados fue de 75 participantes. Los instrumentos empleados fueron: Ficha Sociodemográfica, Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. De esta manera, los datos obtenidos fueron ingresados y posteriormente tabulados por medio del software de Sistema de Análisis Estadístico SPSS versión 21, para paso ulterior, proceder con el análisis e interpretación respectivos.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

A continuación se realiza un análisis descriptivo de la información recolectada por medio de los instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Dicho análisis es ejecutado al tomar en cuenta las puntuaciones alcanzadas por la población docente de la PUCE Ambato en las sub-escalas (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) que integran el primer reactivo; las dimensiones y el resultado global del segundo reactivo. Los parámetros cuantitativos contemplados son: media (M), desviación estándar (Desv. Típ), Mínimo (Mín) y Máximo (Máx).

Tabla 4.1

Análisis por Puntuaciones Directas en MBI-Ed y BP de Ryff.

Estadísticos descriptivos						
Escala	Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
MBI-Ed	Cansancio Emocional	75	0,00	53,00	19,48	12,68
	Despersonalización	75	0,00	23,00	7,14	5,90
	Realización Personal	75	1,00	48,00	34,45	9,14
Bienestar Psicológico de Ryff	Autoaceptación	75	13,00	36,00	30,02	4,85
	Relaciones Positivas	75	14,00	36,00	28,16	5,86
	Autonomía	75	23,00	48,00	37,60	6,58
	Dominio del Entorno	75	18,00	36,00	30,53	4,53
	Crecimiento Personal	75	21,00	42,00	36,21	5,11
	Propósito en la Vida	75	17,00	36,00	31,17	5,14
	TOTAL BP		75	139,00	232,00	193,70

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.1 se observa que para la escala del Inventario de Burnout de Maslach se obtiene la siguiente información de 75 observaciones realizadas. Respecto a la sub-escala de Cansancio Emocional se presenta una media de (19,48) con una desviación estándar de (12,68), una puntuación mínima de (0) y un puntaje máximo de (53). Por su parte, la sub-escala de Despersonalización exhibe una media de (7, 14) con una desviación estándar de (5,90), un puntaje mínimo de (0) y un máximo de (23). Mientras que al hacer referencia a la sub-escala de Realización Personal se presenta una media de (34,45) con una desviación estándar de (9,14), una puntuación mínima de (1) y una máxima de (48).

Por otra parte, en la escala de Bienestar Psicológico de Ryff se obtiene los siguientes datos. En la dimensión correspondiente a Autoaceptación se obtiene una media de (30,02) con una desviación estándar de (4,85), un puntaje mínimo de (13) y un máximo de (36). Por su lado, la dimensión de Relaciones Positivas presenta una media de (28,16) con una desviación estándar de (5,86), un mínimo de (14) y un máximo de (36). Por otro lado, la dimensión de Autonomía expone un media de (37,60), una desviación estándar de (6,58), un puntaje mínimo de (23) y un máximo de (48). Mientras que para la dimensión de Dominio del Entorno se encuentra una media de (30,53) con una desviación estándar de (4,53), una puntuación mínima de (18) y una máxima de (36). En la dimensión de Crecimiento Personal se presenta una media de (36,21) con una desviación estándar de (5,11), un mínimo de (21) y un máximo de (42). Por otra parte, la dimensión de Propósito en la Vida exhibe una media de (31,17), una desviación estándar de (5,14), un puntaje mínimo de (17) y un máximo de (36). Finalmente, el resultado total de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff presenta una media de (193,70) con una desviación estándar de (25,98), una puntuación mínima de (139) y una máxima de (232).

De este modo, la información recabada en cuanto a las sub-escalas contempladas dentro del Inventario de Burnout de Maslach se inserta dentro de niveles medios de acuerdo con los baremos propuestos. Los datos son corroborados por medio de procesos investigativos anteriores. De acuerdo con Rodríguez y Sánchez (2018) estudian el Desgaste Profesional en población docente en una institución de educación superior particular en Perú. Así, se obtuvieron resultados que reflejan puntajes medios para Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, por lo cual, la configuración como tal de un síndrome de Burnout no se constituye. Como se puede apreciar, la información obtenida en ambos trabajos investigativos expresan similitudes.

Por otro lado, respecto a la información alcanzada en cuanto a las dimensiones y el resultado global que integran el instrumento de Bienestar Psicológico de Ryff se obtuvieron resultados que expresan valores los mismos que se encuentran en el punto medio y superan el mismo de acuerdo a los baremos propuestos. De acuerdo con Ferrel y otros (2014) al desarrollar un estudio sobre bienestar psicológico en población docente en Colombia exponen valores que se insertan dentro del nivel medio, lo cual pone de manifiesto similitud con el trabajo de investigación presente. Cómo se puede ver, los resultantes del resultado total de Ryff, así como de las dimensiones que integran dicho instrumento, reflejan escenarios semejantes al haber sido aplicados en población docente.

Análisis Ordinal de las Sub-escalas en MBI-Ed y Ryff Total

La tabla 4.2 hace referencia a los puntajes ordinales que se obtuvieron para las sub-escalas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) y la puntuación total de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los parámetros cuantitativos a ser utilizados son: media (M), mediana (Med), moda (Mod), desviación estándar (Desv.Típ), valor mínimo (Mín) y valor máximo (Máx), Asimetría y Curtosis.

Tabla 4.2
Análisis Ordinal de Sub-escalas MBI-Ed y Ryff Total.

Estadísticos ordinales				
	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal	RYFF Total
Media	1,7600	1,8133	1,9333	3,6933
Mediana	1,00 (Bajo)	2,00 (Medio)	2,00 (Medio)	4,00 (Elevado)
Moda	1,00 (Bajo)	1,00 (Bajo)	1,00 (Bajo)	4,00 (Elevado)
Desv. típ.	,88287	,84938	,84363	,54459
Mínimo	1,00 (Bajo)	1,00 (Bajo)	1,00 (Bajo)	2,00 (Moderado)
Máximo	3,00 (Alto)	3,00 (Alto)	3,00 (Alto)	4,00 (Elevado)
Asimetría	,496	,371	,128	-1,603
Curtosis	-1,548	-1,521	-1,590	1,720

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la sub-escala de Cansancio Emocional es posible apreciar que se presenta una media de (1,76) con una desviación estándar de (0,88), valor mínimo de (1) equivalente a rango Bajo y un valor máximo de (3) equivalente a rango Alto. Por su parte, en la sub-escala de Despersonalización se encuentra una media de (1,81) con una desviación estándar de

(0,84), valor mínimo de (1) equivalente a rango Bajo y un valor máximo de (3) equivalente a rango Alto. Mientras que en la sub-escala de Realización Personal se contempla una media de (1,93) con una desviación estándar de (0,84), valor mínimo de (1) equivalente a rango Bajo y un valor máximo de (3) equivalente a rango Alto. Por otro lado, en el resultado total de Ryff se observa una media de (3,69) con una desviación estándar de (0,54), valor mínimo de (2) equivalente a rango Moderado y un valor máximo de (4) equivalente a rango Elevado. En cuanto a la asimetría y curtosis presentadas las mismas serán contempladas en los apartados consiguientes.

Tabla 4.3
Análisis descriptivo de la Sub-escala de Cansancio Emocional.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	53,3
Medio	13	17,3
Alto	22	29,3
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.3 se contemplan los siguientes datos. De los 75 participantes, 40 de ellos, es decir el 53,3% se insertan dentro de un nivel Bajo para la sub-escala tratada. Por su parte, 22 sujetos, los cuales corresponden a un 29,3% se encuentran en un nivel Alto para Cansancio Emocional. Mientras que 13 individuos que comprenden el 17,3% se ubican en un nivel Medio para la presente sub-escala.

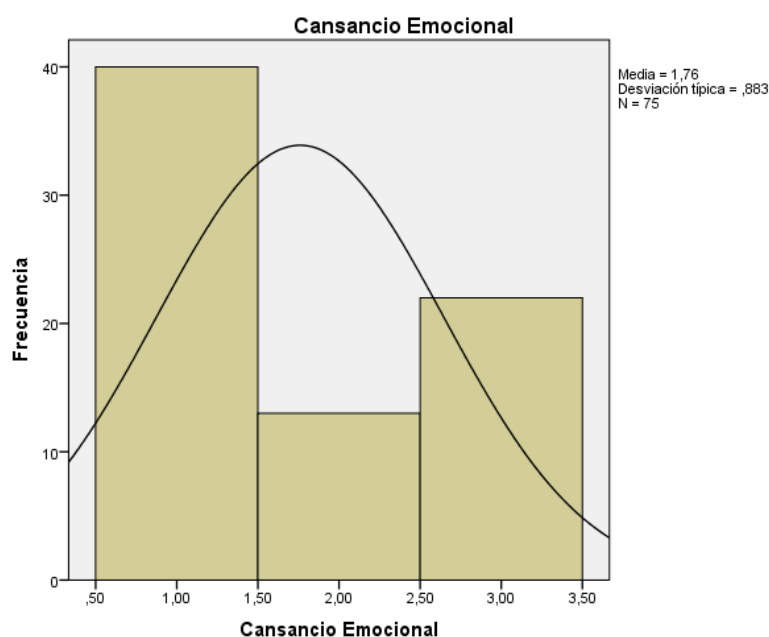


Gráfico 4.1 *Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Cansancio Emocional.*

Cómo es posible dilucidar, la mayoría de los docentes se encuentran insertos dentro de un nivel bajo de cansancio emocional. No obstante, es importante considerar que el segundo grupo mayor en número presenta un nivel alto de la sub-escala contemplada. Por otra parte, en cuanto al nivel de asimetría que presenta el Cansancio Emocional se obtiene un valor de ,496; lo cual expone la evidencia de una asimetría positiva. En cuanto a la curtosis que exhibe la presente sub-escala se obtiene un valor de -1,548; lo cual refleja una platicurtosis al poder observarse dispersión de los datos obtenidos respecto del punto medio. (Ver gráfico 4.1).

Tabla 4.4
Análisis descriptivo de la Sub-escala de Despersonalización.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	46,7
Medio	19	25,3
Alto	21	28,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.4 se examinan los siguientes datos. De 75 participantes, 35 de ellos, lo cual corresponde a un 46,7% se insertan en el nivel Bajo para la presente sub-escala. Por su parte, 21 sujetos, es decir el 28% alcanzan el rango Alto para Despersonalización. Por otro lado, 19 docentes quienes comprenden un 19% lograron ubicarse en un nivel Medio para la sub-escala en cuestión.

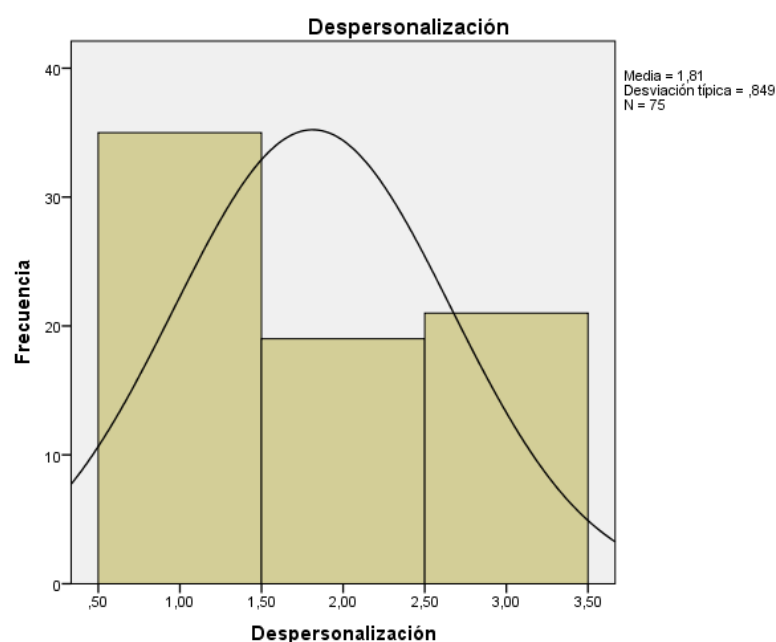


Gráfico 4.2 *Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Despersonalización.*

Cómo se puede ver, la mayoría de individuos se establecen dentro de los parámetros de nivel Bajo para Despersonalización. Sin embargo, se destaca que el segundo grupo mayor en número presenta niveles alto para esta sub-escala. Por otra parte, en cuanto al nivel de asimetría que presenta la Despersonalización se obtiene un valor de ,371; lo cual expone la evidencia de una asimetría positiva. En cuanto a la curtosis que exhibe la presente sub-escala se obtiene un valor de -1,521; lo cual refleja una platicurtosis al poder observarse dispersión de los datos obtenidos respecto del punto medio. (Ver gráfico 4.2).

Tabla 4.5
Análisis descriptivo de la Sub-escala de Realización Personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	38,7
Medio	22	29,3
Alto	24	32,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.5 se presentan los siguientes datos. De 75 participantes, 29 de ellos correspondiente al 38,7% se integran dentro del nivel Bajo para la presente sub-escala. Por su parte, 24 individuos, es decir el 32% se encuentran dentro del rango Alto para Realización Personal. Mientras que 22 sujetos que comprenden el 29,3% se insertan en un nivel Medio. Esto puede ser corroborado en el siguiente gráfico.

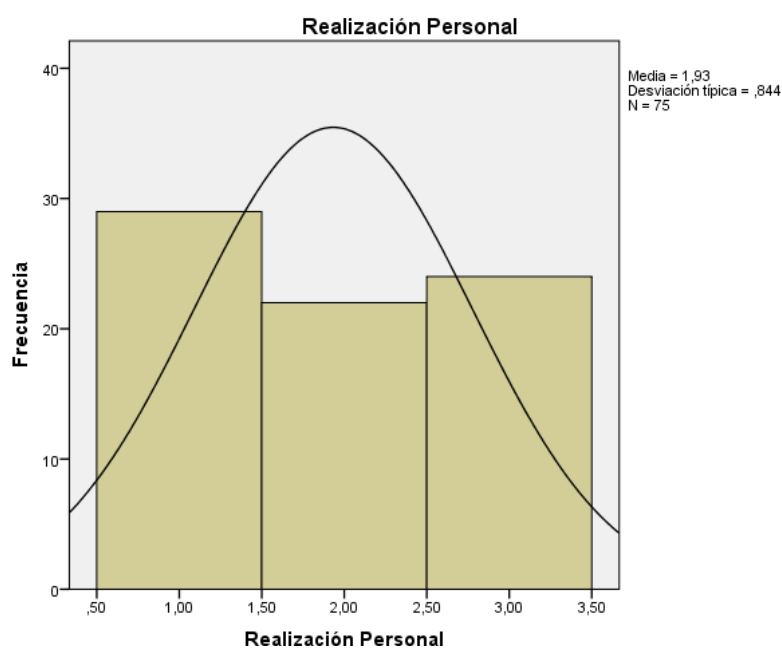


Gráfico 4.3 *Representación del análisis descriptivo para la sub-escala de Realización Personal.*

Cómo es posible contemplar, la mayoría de docentes se encuentran en un nivel bajo para Realización Personal. Empero, es considerable que el segundo grupo más numeroso de individuos se halla en niveles altos para la presente sub-escala. Por otra parte, en cuanto al nivel de asimetría que presenta la Realización Personal se obtiene un valor de ,128; lo cual expone la evidencia de una asimetría ligeramente positiva. En cuanto a la curtosis que exhibe la presente sub-escala se obtiene un valor de -1,590; lo cual refleja una platicurtosis al poder observarse dispersión de los datos obtenidos respecto del punto medio. (Ver gráfico 4.3).

Tabla 4.6

Análisis descriptivo del Resultado Total de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	3	4,0
Alto	17	22,7
Elevado	55	73,3
Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.6 se pueden observar los siguientes datos. De 75 participantes, 55 de ellos correspondientes al 73,3% se insertan dentro del nivel Elevado en la escala referida. Por su parte, 17 sujetos, es decir el 22,7% se establecen dentro del rango Alto en el resultado Global de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Por otro lado, tres individuos que comprenden el 4% consiguen insertarse en el nivel Moderado para la escala aludida.

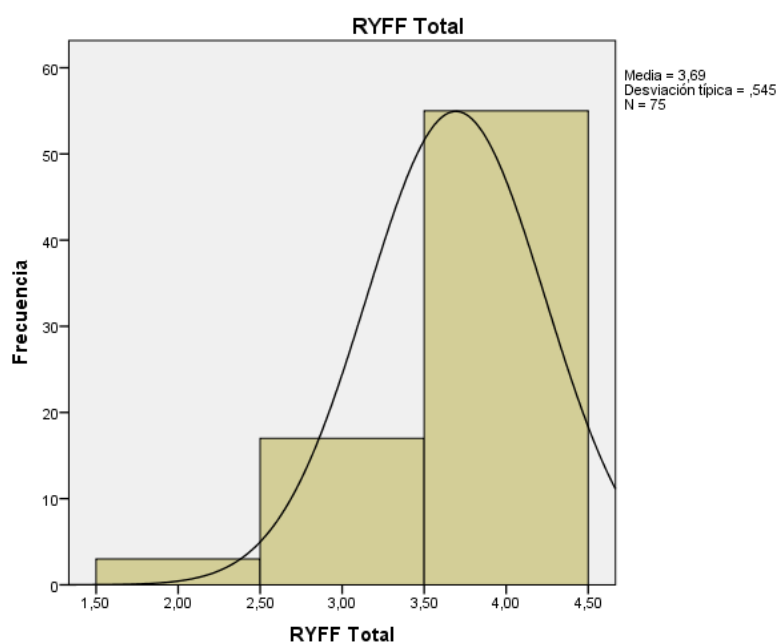


Gráfico 4.4 Representación del análisis descriptivo para el resultado total de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

Cómo se puede observar, la mayoría de sujetos de la población docente se encuentra en niveles elevados para Bienestar Psicológico. Es posible denotar que no se evidencian niveles bajos para la presente escala. Por otra parte, en cuanto al nivel de asimetría que presenta el resultado global de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff se obtiene un valor de -1,603; lo cual expone la evidencia de una asimetría negativa. En cuanto a la curtosis que exhibe la presente escala se obtiene un valor de 1,720; lo cual refleja una leptocurtosis al poder observarse mayor concentración de datos obtenidos respecto del punto medio. (Ver gráfico 4.4).

Análisis de la Relación de Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en Función de Variables Sociodemográficas

Respecto a la heterogeneidad de características sociodemográficas contempladas en la población docente en relación con las variables objeto de estudio, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas. Cabe señalar que un dato relevante especifica la existencia de mayores niveles de cansancio emocional en sujeto de género femenino ($t = -2,767$; $p = 0,007$) que en individuos de género masculino.

Análisis Correlacional entre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico

En la tabla 4.7 se va a proceder con el análisis entre las sub-escalas que integran el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) y las dimensiones que conforman la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Se pueden observar los valores referentes a las correlaciones existentes entre los componentes de dichos instrumentos. El parámetro manejado corresponde a la Correlación de Pearson (r).

Tabla 4.7

Análisis correlacional entre MBI-Ed y Resultado Total de BP de Ryff.

		Correlaciones			
Escala	Dimensión	1	2	3	4
MBI-Ed	Cansancio Emocional	-	,726**	-,322**	-,427**
	Despersonalización	,726**	-	-,339**	-,395**
	Realización Personal	-,322**	-,339**	-	,493**
BP de Ryff	TOTAL BP	-,427**	-,395**	,493**	-

Fuente: Elaboración propia.

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Clave: 1: Cansancio Emocional; 2: Despersonalización; 3: Realización Personal; 4: Total BP de Ryff.

Entre las sub-escalas que componen el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico se observa la presencia de una correlación moderada negativa ($r = -,427$ $p < ,01$; $r = -,395$ $p < ,01$), lo cual indica que el Desgaste Profesional se relaciona negativamente con el Bienestar Psicológico. (Ver Tabla 4.7).

Los datos expuestos previamente son cotejados con el siguiente estudio investigativo previos. De acuerdo con Gaxiola-Villa (2014) se pudo evidenciar la correlación existente entre *Burnout* y Bienestar Psicológico en población docente al establecerse un nexo entre las variables mencionadas, el cual actuaba de manera similar al presente trabajo de titulación, es decir, a medida que los participantes presentan determinados puntajes para *burnout*, sean estos puntuaciones bajas o altas, los valores en bienestar psicológico denotarán niveles elevados y bajos respectivamente. Cómo se puede observar, las variables objeto de estudio presentan relación entre sí.

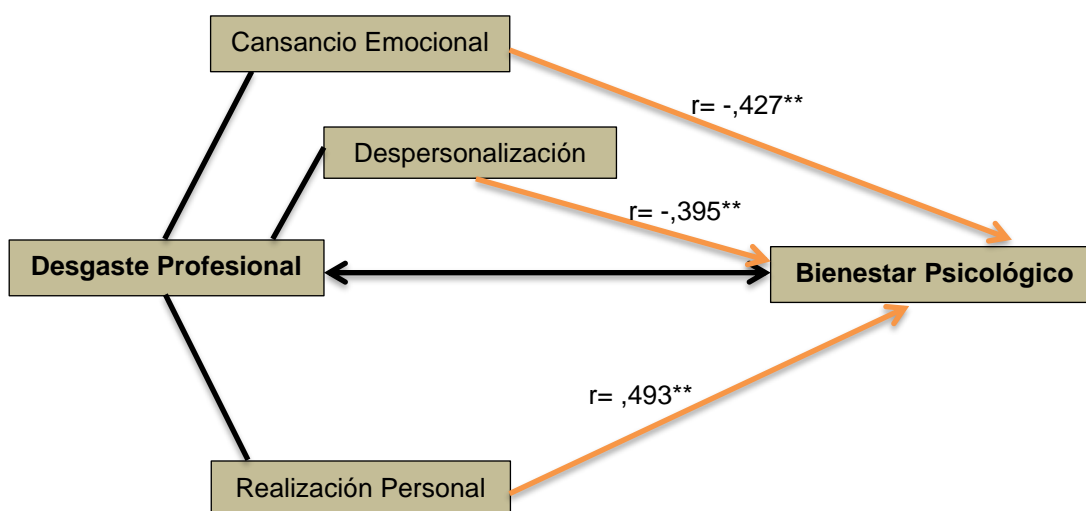


Gráfico 4.5: Modelo Empírico Explicativo sobre sub-escalas de Desgaste Profesional y Resultado Total de BP de Ryff.

La obtención de un puntaje alto en *Burnout* generará un puntaje bajo en Bienestar Psicológico. Esto sucede específicamente con las sub-escalas de Cansancio Emocional y Despersonalización. (Ver gráfico 4.7).

Tabla 4.8

Análisis correlacional entre sub-escalas del MBI-Ed y dimensiones de Bienestar Psicológico de Ryff.

		Correlaciones									
Escala	Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MBI-Ed	Cansancio Emocional	-	,726**	-,322**	-,414**	-,447**	-,271*	-,394**	-,193	-,369**	-,427**
	Despersonalización	,726**	-	-,339**	-,370**	-,453**	-,240*	-,374**	-,191	-,303**	-,395**
	Realización Personal	-,322**	-,339**	-	,474**	,343**	,363**	,418**	,362**	,458**	,493**
BP de Ryff	Auto-aceptación	-,414**	-,370**	,474**	-	,713**	,454**	,672**	,563**	,757**	,841**
	Relaciones Positivas	-,447**	-,453**	,343**	,713**	-	,499**	,626**	,435**	,588**	,797**
	Autonomía	-,271*	-,240*	,363**	,454**	,499**	-	,607**	,522**	,475**	,754**
	Dominio del Entorno	-,394**	-,374**	,418**	,672**	,626**	,607**	-	,587**	,720**	,853**
	Crecimiento Personal	-,193	-,191	,362**	,563**	,435**	,522**	,587**	-	,714**	,777**
	Propósito en la Vida	-,369**	-,303**	,458**	,757**	,588**	,475**	,720**	,714**	-	,859**
	TOTAL BP	-,427**	-,395**	,493**	,841**	,797**	,754**	,853**	,777**	,859**	-

Fuente: Elaboración propia.

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Clave: 1: Cansancio Emocional; 2: Despersonalización; 3: Realización Personal; 4: Auto-aceptación; 5: Relaciones Positivas; 6: Autonomía; 7: Dominio del Entorno; 8: Crecimiento Personal; 9: Propósito en la Vida; 10: Total BP de Ryff.

Por otro lado, se puede observar que la variable de Realización Personal presenta una correlación moderada positiva con las dimensiones que integran el Bienestar Psicológico y el resultado global de esta escala ($r = ,493$ $p < ,01$), lo cual implica que puntuaciones altas en Realización Personal genera niveles óptimos de BP. Mientras que las variables de Cansancio Emocional y Despersonalización demuestran correlaciones moderadas negativas con las dimensiones que integran la escala de Bienestar Psicológico de Ryff. (Ver tabla 4.8).

Esto implica que puntuaciones altas en las sub-escalas de Burnout señaladas generarán puntajes bajos en las dimensiones de Bienestar Psicológico. (Ver gráfico 4.8). De igual manera, los datos reflejados son cotejados con la investigación de Gaxiola-Villa (2014) quien expone que los puntajes (bajos y altos) obtenidos para las sub-escalas que comprenden el

Inventario de Burnout de Maslach se vinculan con puntuaciones (altas y bajas respectivamente) para las dimensiones que integran el instrumento de Bienestar Psicológico de Ryff. De modo que, como se observa, es evidente que existen correlaciones entre las variables propuestas en el presente trabajo de investigación.

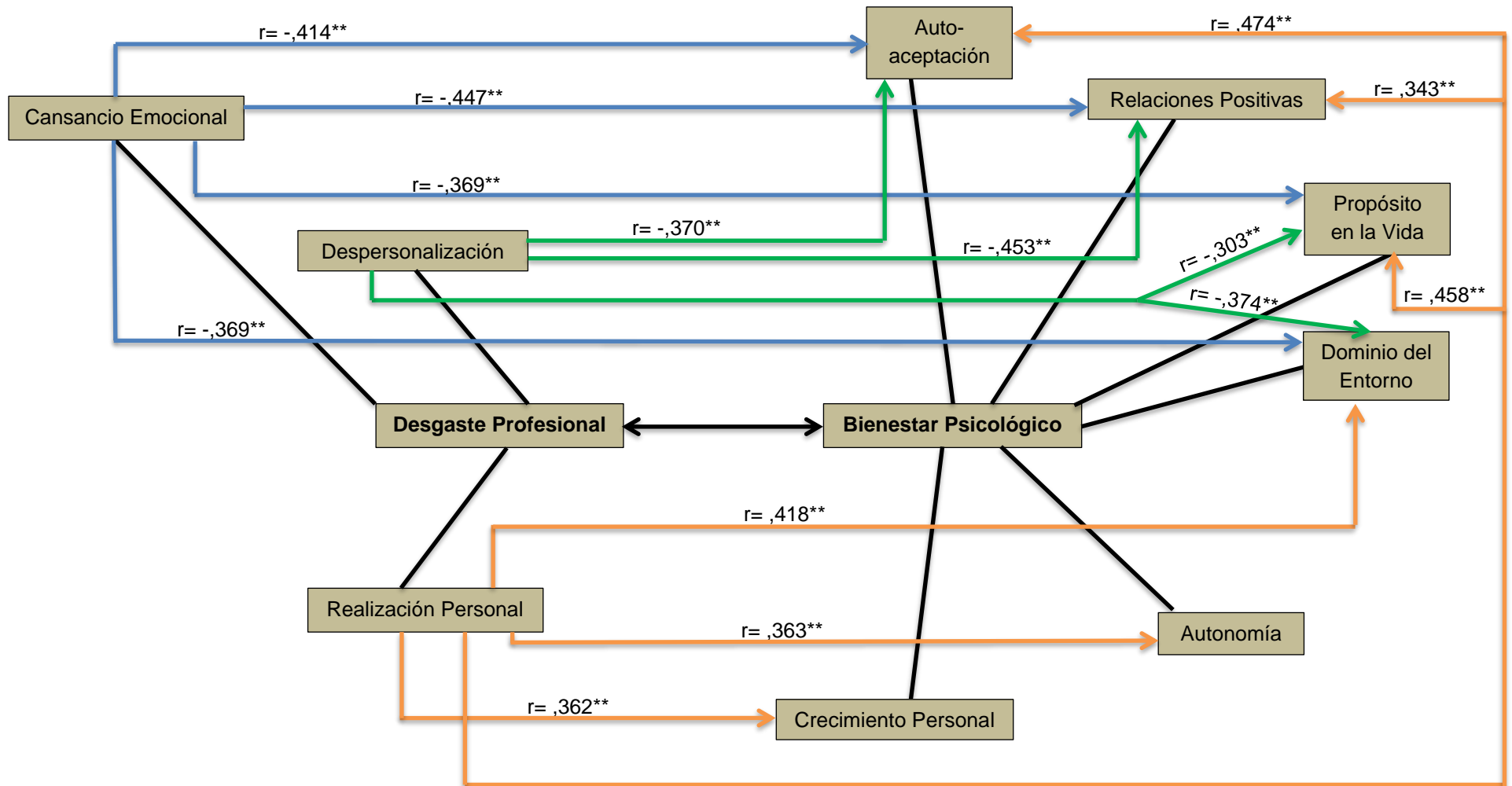


Gráfico 4.6: Modelo Empírico Explicativo sobre Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico.

Como se permite apreciar en el gráfico anterior, se evidencian las correlaciones existentes entre las sub-escalas y dimensiones que integran el Inventario de Burnout de Maslach y el instrumento de Bienestar Psicológico de Ryff respectivamente. En primera instancia, se contemplan a las sub-escalas: Cansancio Emocional y Despersonalización del MBI-Ed presentar correlaciones moderadas negativas con las siguientes dimensiones del Ryff: Auto-aceptación, Relaciones Positivas, Propósito en la Vida y Dominio del Entorno. De este modo, los resultados obtenidos refieren que al existir valores altos para las sub-escalas de Burnout mencionadas anteriormente se va a reflejar en puntuaciones bajas para las dimensiones de Bienestar Psicológico. Se puede evidenciar que tanto el Cansancio Emocional como la Despersonalización actúan sobre esferas como la Auto-aceptación, de modo que posiblemente, los individuos docentes presenten mayores dificultades en percibir satisfacción en condiciones desfavorables.

De igual modo, sobre Relaciones Positivas, las sub-escalas del MBI-Ed generen posiblemente inconvenientes para la producción y sostenimiento de nexos interpersonales en diferentes contextos. Por su parte, sobre Propósito en la Vida, las sub-escalas de Burnout posiblemente faculten en los catedráticos la percepción de mayores dificultades para la consecución de objetivos y proyectos propios. Finalmente, los valores de Cansancio Emocional y Despersonalización propicien inconvenientes sobre el Dominio del Entorno. Esto, posiblemente genere impedimentos para desarrollar contextos con condiciones adecuadas para la obtención de propósitos subjetivos en los docentes.

Por el contrario, la sub-escala de Realización Personal del MBI-Ed presenta correlaciones moderadas positivas con las dimensiones de Bienestar Psicológico de Ryff. Esto implica que, un sujeto que evidencie un adecuado nivel de realización personal presentará, posiblemente, niveles adecuados respecto a: percepción de la satisfacción propia, capacidad para desarrollar nexos apropiados con terceros, autosuficiencia, fomento de escenarios favorables para la consecución de objetivos, planes y proyectos propios y potenciamiento de habilidades propias.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El Desgaste Profesional presenta una correlación moderada negativa con el Bienestar Psicológico en la población docente de la PUCE Ambato, lo cual implica que la presencia de valores altos para la primera variable gestará valores bajos para la segunda variable. Asimismo y en sentido contrario, valores altos en Bienestar Psicológico significan valores bajos en Desgaste Profesional.
- Las sub-escalas que comprenden el Desgaste Profesional se insertan dentro de niveles medios, por lo cual no se puede hablar de la presencia de Burnout como tal dentro de los docentes universitarios. Sin embargo, es destacable que determinadas dimensiones de la escala que mide el Desgaste Profesional ocasionan cambios en las dimensiones que integran la escala de Bienestar Psicológico.
- Las dimensiones que comprenden el Bienestar Psicológico se insertan dentro de niveles altos, por lo cual se puede hablar de la presencia de Bienestar Psicológico dentro de la población docente universitaria. No obstante, las puntuaciones medias obtenidas señalan encontrarse al límite entre el valor medio y alto para esta variable. Esto se debe a que los puntajes alcanzados para determinadas sub-escalas de Desgaste Profesional actúan sobre las dimensiones de Bienestar Psicológico.
- No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las características sociodemográficas de la población universitaria y las variables de estudio propuestas. Esto señala la independencia tanto de Desgaste Profesional como de Bienestar Psicológico y los niveles en los cuales esto se encuentren en relación con la información demográfica recabada.

- La presencia de Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en la población docente de la PUCE Ambato se inserta dentro de las teorías de orden bio-psico-social, a partir de las cuales los sujetos dentro de ambientes de servicio asistencial experimentarán diferentes cambios para las esferas propuestas, lo cual determina la existencia de niveles mayores de Burnout o Bienestar Psicológico en cada caso.

Recomendaciones

- Desarrollo de estrategias orientadas a la población docente universitaria, las cuales sean específicas para el campo del control emocional, con la finalidad de disminuir los niveles de cansancio emocional encontrados.
- Generación de estrategias orientadas al campo laboral existente con el propósito de desarrollar un clima organizacional adecuado entre los sujetos pertenecientes a la población docente.
- Realizar observaciones y estudios periódicos en cuanto a los niveles de Desgaste Profesional y Bienestar Psicológico en los docentes de la PUCE Ambato por medio de la utilización de escalas psicométricas con grados de confiabilidad y validez consistentes.

Bibliografía

- Álvarez, E. & Fernández, L. (1991). El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (II): Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 267-273.
- Aranda, C., Pando, M. & Salazar, J. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores de occidente de México. *Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Arévalo, E. (2015). *Estudio del síndrome de burnout con relación al desempeño laboral en una empresa del sector de la industria textil* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1177>
- Arís, N. (2009). Burnout Syndrome in Educators. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72.
- De-Juanas, A., Limón, M. & Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 22(Sn), 153-168.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame, M., Boudrias, J., Savoie, A. & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology* 65(4), 179-188. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1162908815000493>
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76. Recuperado de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/885>
- Fidalgo, M. (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (U): definición y proceso de generación. *Notas Técnicas de Prevención*, Sn(704), Sd.

- Forbes, R. (2011). El síndrome de *burnout*: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, Sn(160), 1-4.
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V. & Macías, D. (2016). Factores que detonan el síndrome de burn-out. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(9), Sd.
- Gaxiola, J. & Palomar, J. (2016). *El Bienestar Psicológico: Una Mirada desde Latinoamérica*. México: Qartuppi, S. de R.L. de C.V.
- Gaxiola-Villa, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional (DP) en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues* 6(1), 79-88.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw.Hill Interamericana.
- Herrera, E., Medina, F. & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato: Gráficas Corona Quito.
- Ilaja, B. & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe* 33(1), 31-46.
- Instituto Europeo de Psicología Positiva. (2006). Escalas de bienestar psicológico de Ryff. (Scales of psychological wellbeing-reduced). Sd.
- Lázaro, S. (2004). El desgaste profesional (Síndrome de burnout) en los trabajadores sociales. *Portularia*, 4(Sn), 499-506.
- López-Roldán, P. & Facheli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, Sn(112), 1-40.
- Maslach & Jackson, C. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Merino, J. (2019). *Adaptación lingüística y baremación de bienestar psicológico de Ryff al contexto de la población Ecuatoriana* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ambato.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Colombia: Universidad Surcolombiana.

- Moreno-Jiménez, B., González, J. & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, Estrés y Salud, Sn*, 59-83. Recuperado de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Moreta-Herrera, R., Gaibor, I. & Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad, 8(2)*, 172-184.
- Müggenburg, M. & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria, 4(1)*, 35-38.
- Navascués, A., Calvo-Medel, D. & Bombín-Martín, A. (2016). Efectos del bienestar subjetivo y psicológico en los resultados terapéuticos de un hospital de día. *Acción Psicológica, 13(2)*, 143-156.
- Oramas, A., González, A. & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 8(1)*, 37-45.
- Pita, S. & Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cadernos de Atención Primaria, 9(Sn)*, 76-78.
- Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L., & Castrillón, J. (2004). *Paradigmas y Modelos de Investigación. Guía Didáctica y Módulo*. Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Rodríguez, A. & Fernández, A. (2005). Los componentes del bienestar psicológico y el autoconcepto físico de los adolescentes. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1)*, 465-480.
- Rodríguez, E. & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa, 36(2)*, 401-419.
- Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Sistema Institucional de Investigación de Unitec (SIIU), 2(1)*, 9-39.
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *ARANDU-UTIC – Revista Científica Internacional 2(1)*, 75-59.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Urzúa, A. & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica, 30(1)*, 61-71.

- Valdiviezo-Rodríguez, D., Larzabal-Fernández, A. & Pilla-Amán, S. (2019). El diseñador de modas en la industria del Jean de Pelileo: una caracterización. *Uniandes Episteme* 6(4), Sd.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(Sn), 15-28.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 11(2), Sd.
- Villaruel, M., Chávez, R., Hernández, I., Naranjo, F., Salazar, J., Ávila, E. & Tejeda, R. (2017). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *Revista de Estudios y Experiencia en Educación* 17(33), Sd. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479021>
- Zavala, J. (2008). Estrés y *burnout* docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.
- Zubieta, E., Muratori, M. & Fernández, O. (2011). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad*, 3(1), 66-76.

ANEXOS



FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

DATOS DE INFORMACIÓN						
Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>				
Estado Civil	Soltero/a <input type="checkbox"/>	Casado/a <input type="checkbox"/>	Separado/a <input type="checkbox"/>	Divorciado/a <input type="checkbox"/>	Viudo/a <input type="checkbox"/>	Unión Libre <input type="checkbox"/>
ESTADO SOCIO-ECONÓMICO						
¿De qué nivel socio-económico se considera?	Bajo <input type="checkbox"/>	Medio-Bajo <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Medio-Alto <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/>	
Ingresos económicos familiares provienen de:	Esposo <input type="checkbox"/>	Esposa <input type="checkbox"/>	Compartido <input type="checkbox"/>	Otro:.....		
ACTIVIDAD PROFESIONAL INSTITUCIONAL						
Horas de trabajo diarias	Entre 6 y 8 horas <input type="checkbox"/>	Entre 9 y 11 horas <input type="checkbox"/>	12 horas o más <input type="checkbox"/>			
Actividades que cumple en la Institución	Docencia <input type="checkbox"/>	Vinculación <input type="checkbox"/>	Investigación <input type="checkbox"/>	Titulación <input type="checkbox"/>	Acreditación <input type="checkbox"/>	
¿Realiza algún otro tipo de actividad laboral externa a la Institución?	No <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>				
ESTADO DE SALUD						
Considere su salud física actual en un intervalo del 1 al 5 siendo: 1: Estado menos saludable 5: Estado de salud completo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
Actualmente, ¿presenta algún problema de salud de gravedad?	No <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>				
¿Recibe algún tipo de tratamiento para dicho cuadro?	No <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>				
¿Acude a tratamiento psicológico actualmente?	No <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>				

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0 = Nunca

1= Pocas veces al año menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Unas pocas veces a la semana

6 = Todos los días

ÍTEMS	
1. Me siento emocionalmente agotado/a en mi trabajo.	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14. Creo que trabajo demasiado.	
15. No me preocupa lo que realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16. Trabajar directamente con alumnos me produce estrés.	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	

18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos/as..	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21. En mi trabajo trato con los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Escala BP de Bienestar Psicológico de Ryff

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (X).

ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo (1)	Poco de acuerdo (2)	Moderadamente de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Bastante de acuerdo (5)	Totalmente de acuerdo (6)
1 .Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3 .No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son						

opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6 .Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7 .En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que						

son importantes.						
11 .He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12 .Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14 .Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16 .En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17 .Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18 .Mis objetivos en la vida han sido más una						

fuelle de satisfacción que de frustración para mí.						
19 .Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21 .Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23 .Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24 .En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						

26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31 .En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32 .Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33. A menudo cambio mis						

decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37 .Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38 .Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39 .Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos						

más eficaces para cambiarla.						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--