

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Maestría en Psicología Clínica mención Salud Mental para niños,
adultos y familias.

**Burnout y bienestar psicológico en docentes de la Facultad de Psicología de
la Universidad de Cuenca, 2023**


Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Magíster en
Psicología Clínica mención
Salud Mental para Niños,
Adultos y Familias

Autor:

Erika Cristina Molina Marín

Director:

Xavier Fabricio Reyes Trelles

ORCID:  0000-0002-0423-5902

Cuenca, Ecuador

2024-02-27

Resumen

El concepto actual de burnout hace referencia al síndrome psicológico que surge de la exposición prolongada a factores estresantes relacionados con el trabajo. Este síndrome se manifiesta principalmente en trabajadores cuyas ocupaciones implican trato con otros como docentes y médicos. Por otra parte, el bienestar psicológico incorpora la satisfacción laboral, el compromiso profesional y la satisfacción general con la vida. Por ende, examinar el equilibrio entre la vida personal y laboral de docentes se ha convertido en una vía de investigación crucial por las implicaciones en los resultados educativos. Este estudio, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, tiene como objetivo determinar la correlación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca. En total 33 profesores respondieron al Maslach Burnout Inventory y al perfil PERMA adaptado. Se examinaron las correlaciones entre las dimensiones del SB y las variables sociodemográficas. Se realizaron análisis descriptivos y se eligieron pruebas estadísticas en función de las características de distribución de los datos. En conclusión, esta población no manifiesta el síndrome de Burnout. Sin embargo, los hallazgos revelaron correlaciones estadísticamente significativas entre el BP y las dimensiones del SB de realización personal y el agotamiento emocional. Igualmente, cuatro variables sociodemográficas: toma de medicamento diario, horas semanales de clases, meses de trabajo, y número de asignaturas, con el SB. Finalmente pretende que este estudio contribuya al desarrollo de intervenciones preventivas para asegurar una mejor salud mental y desempeño laboral entre docentes universitarios.

Palabras clave: salud mental, estrés laboral, síndrome psicológico



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

The current concept of burnout refers to the psychological syndrome that arises from prolonged exposure to work-related stressors. This syndrome manifests itself mainly in workers whose occupations involve dealing with others such as teachers and doctors. On the other hand, psychological well-being incorporates job satisfaction, professional commitment, and general life satisfaction. Therefore, examining the balance between the personal and work life of teachers has become a crucial avenue of research due to the implications for educational outcomes. This study, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational scope, aims to determine the correlation between burnout syndrome (BS) and psychological well-being (PWB) in teachers of the Faculty of Psychology of the University of Cuenca. In total 33 teachers responded to the Maslach Burnout Inventory and the adapted PERMA profile. Correlations between SB dimensions and sociodemographic variables were examined. Descriptive analyzes were performed and statistical tests were chosen based on the distribution characteristics of the data. In conclusion, this population does not manifest Burnout syndrome. However, the findings revealed statistically significant correlations between BP and the SB dimensions of personal accomplishment and emotional exhaustion. Likewise, four sociodemographic variables: daily medication intake, weekly hours of classes, months of work, and number of subjects, influence the SB. Finally, it is intended that this study contributes to the development of preventive interventions to ensure better mental health and work performance among university teachers.

Keywords: mental health, work stress, psychological syndrome



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Fundamentación teórica	8
Proceso metodológico	16
Resultados	20
Conclusiones	28
Recomendaciones.....	29
Referencias	31
Anexos	35

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la dimensión de agotamiento emocional.....	21
Figura 2. Niveles de la dimensión de despersonalización.....	21
Figura 3. Niveles de la dimensión de realización personal.....	22
Figura 4. Factor uno de bienestar psicológico.....	23
Figura 5. Factor dos de bienestar psicológico.....	23
Figura 6. Factor tres de bienestar psicológico: crecimiento.....	24
Figura 7. Diagrama de cajas y bigotes de bienestar psicológico global.....	24

Índice de tablas

Tabla 1. Variables sociodemográficas cualitativas.....	17
Tabla 2. Variables sociodemográficas cuantitativas.....	18
Tabla 3. Correlaciones entre SB, BP y variables sociodemográficas.....	26
Tabla 4. Asociación entre niveles de agotamiento emocional y variables sociodemográficas.....	27
Tabla 5. Correlación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico	27

To my big sisters,
Lanita y Bonnie

Fundamentación Teórica

La salud mental como lo define la Organización Mundial de la Salud (WHO), es un estado de bienestar en el cual el individuo realiza sus habilidades, afronta el estrés vital, trabaja productivamente y contribuye positivamente a su comunidad. El estrés impacta significativamente en la salud mental, considerando que su presencia en niveles moderados contribuye a la motivación y vida normal, sin embargo, cuando es excesivo o se presenta de manera crónica podría representar riesgos para el individuo. Su manejo efectivo, incluyendo el apoyo social, las habilidades para resolver problemas y la búsqueda de ayuda profesional cuando es necesario, son cruciales para promover la salud mental (2021).

Por su parte, definir el estrés es una tarea compleja, por lo que diferentes enfoques han contribuido a su comprensión. Destaca la definición de Richard Lazarus y Susan Folkman, quienes definen el estrés como “un proceso que involucra las transacciones entre un individuo y su ambiente, en el cual el individuo percibe la evaluación de la situación como excedente a sus recursos y de riesgo a su bienestar” (1984, p.19), vivenciado como una experiencia dinámica e individualizada, que se forma por la evaluación cognitiva. Por otro lado, Hans Selye (1976) lo definió como la respuesta no específica de un cuerpo a cualquier demanda de cambio, de esta manera, puso las bases para comprender al estrés como una respuesta psicológica a varios estresores, ya sean físicos, psicológicos o ambientales.

Mientras que en los años 70 's, Freudenberger introdujo el término *Burnout* para describir un grupo de síntomas físicos, a causa del agotamiento resultante del trabajo intenso y el descuido de las propias necesidades que experimentan los trabajadores de la salud por sus condiciones laborales. Frecuentemente se presenta en trabajos exigentes, en profesionales muy comprometidos que sacrifican sus propios intereses y en una relación desequilibrada con clientes que dependen en exceso (Demerouti et al., 2002). En la década siguiente, Maslach y Jackson (1981) definieron el Burnout como un síndrome psicológico que surge de la exposición prolongada a factores estresantes relacionados con el trabajo, en particular, cuando las demandas superan constantemente la capacidad para hacerle frente con eficacia (Maslach et al., 2001). De esta manera, ampliaron la definición del estrés dada por Lazarus y Folkman y delimitaron el tipo de estrés laboral.

Hoy en día entendemos el síndrome de Burnout (SB) como una consecuencia del estrés crónico (Martínez, 2010). Los ejes endocrino y neuroendocrino juegan un papel en su desarrollo y son la causa de los trastornos fisiológicos asociados con el agotamiento. Su activación depende de la interpretación que se le dé a una situación, cuando cree que puede manejar el estresor, el eje neuroendocrino se activa y ayuda a sobrellevarlo, caso contrario,

se activa el eje endocrino. En síntesis, la evaluación por parte del individuo determina la percepción del estrés, la respuesta y el resultado fisiológico (Labrador, 1996).

El eje endocrino, particularmente el hipotálamo-pituitario-suprarrenal (HPA) es crucial en la respuesta al estrés al regular las reacciones fisiológicas durante situaciones estresantes. Esta suelta la hormona liberadora de corticotropina (CRH), lo que provoca que la glándula pituitaria exime la hormona adrenocorticotrópica (ACTH). Luego, la ACTH hace que las glándulas suprarrenales liberen cortisol, conocida como la *hormona del estrés*. Esta convierte proteínas y grasas en recursos utilizables y prepara el cuerpo para una respuesta rápida al regular la inflamación y la función inmunológica, estabiliza los niveles de azúcar en la sangre y suprime temporalmente funciones corporales no esenciales, como la digestión y la respuesta inmunológica, enfocándose en la supervivencia (Guerrero, 1998).

En la misma línea, la activación crónica y excesiva del eje HPA, como pasa en el SB, tiene consecuencias negativas para la salud. Los altos niveles sostenidos de cortisol se han asociado con un sistema inmunológico debilitado (Patterson et al., 2013); problemas cardiovasculares (presión arterial alta y mayor riesgo de enfermedad cardíaca); desequilibrios metabólicos (aumento de peso, resistencia a la insulina y una mayor susceptibilidad a la diabetes tipo 2) (Kautzky-Willer et al., 2016); y problemas de salud mental (estrés crónico hasta depresiones severas) (Martino, 2014). Comprender la intrincada interacción entre el estrés, el eje endocrino y la salud es esencial para promover el bienestar y controlar el impacto de los factores estresantes crónicos (Guerrero, 1998).

Según Maslach et al. (1986) el SB presenta tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización/cinismo y realización personal. El primero, se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado, implica sentirse abrumado y exhausto. El segundo componente, implica actitudes negativas/indiferentes, con una sensación de distanciamiento emocional de los clientes, colegas o el trabajo en sí, particularmente relevante en labores en estrecha colaboración con otras personas, como la atención médica o la educación (Schaufeli et al., 2008), también conocido como indolencia (Gil-Monte et al., 2017). El último, se entiende como una sensación disminuida de logro personal y eficacia en el puesto de trabajo, especialmente, sentir que sus esfuerzos no tienen un impacto significativo lleva a una disminución del sentido de competencia y logro (Lima et al., 2017).

Estos componentes del SB interactúan y se refuerzan entre sí, creando un ciclo negativo que puede afectar significativamente el bienestar y el desempeño laboral de una persona. Si bien el SB a menudo se asocia con el lugar de trabajo, también puede ocurrir en otros contextos donde prevalece el estrés crónico (Guerrero, 1998).

Otro componente fundamental dentro del ámbito de la salud mental es el bienestar psicológico (BP). El bienestar es un concepto complejo y multifacético que puede definirse y medirse de

varias maneras según la perspectiva teórica y el enfoque de la investigación, identificando diferentes tipos de bienestar (Marín, 2009). Los enfoques tradicionales identifican 2 tipos, el bienestar subjetivo o hedónico asociado con la búsqueda del placer y la evitación del dolor, suele vincularse a la vivencia de emociones positivas y satisfacción con la vida (Lima et al., 2017). Y, por otro lado, el BP o eudaimónico entendido como la suma de varios aspectos que constituyen la vida, se asocia con un funcionamiento psicológico positivo y un afrontamiento eficaz de los desafíos (Lima et al., 2017).

Para la psicología positiva, el BP es un proceso dinámico y multifacético que puede desarrollarse y evolucionar con el tiempo (Ryff & Singer, 2006), no está determinado por la genética o rasgos fijos, influenciado por factores individuales, sociales y ambientales (Lima et al., 2017). Carol Ryff refirió que es un constructo multidimensional que comprende varios aspectos de la salud mental y la felicidad de un individuo. Propuso la teoría de las seis dimensiones del BP y comprobó que altos puntajes en estas dimensiones se asocian con un mayor BP, ya que tienen una actitud positiva hacia sí mismos, mantienen relaciones satisfactorias y se sienten competentes en manejar los retos de la vida, así también, tienen una dirección de desarrollo personal continuo (Ryff & Singer, 2006).

De la misma manera, Seligman (2011) ha contribuido significativamente a la comprensión de la felicidad y el bienestar. Para este autor, el BP se alcanza a través de la presencia y el desarrollo de cinco elementos principales propuestos en la teoría PERMA que son: emociones positivas (P), compromiso (E), relaciones (R), propósito (M) y realización (A) (Lima et al., 2017). Al cultivar las emociones positivas, estar totalmente absorbido en actividades satisfactorias, fomentar conexiones sociales positivas, encontrar el propósito en la vida y perseguir metas y logros, los individuos pueden mejorar su bienestar y su felicidad en general. El modelo proporciona información valiosa de la naturaleza multifacética del BP y ofrece un marco para comprender y promover la salud mental, así como la felicidad de los individuos. El primer elemento, Emoción Positiva (P) implica la cultivación de emociones como la felicidad y la gratitud. El Compromiso (E) se refiere al estar totalmente absorbido e inmerso en actividades que proveen un sentido de placer y fluidez. En cambio, las Relaciones positivas (R) enfatizan la importancia de conexiones significativas y un sentir de pertenencia en una comunidad. El cuarto elemento, Propósito (M) se refiere a la coherencia que los valores y las acciones individuales se alinean a un propósito más grande, dando lugar a un sentir de satisfacción y sentido de vida. Por último, la Realización (A) hace énfasis en la búsqueda y el alcance de metas personales cargadas de significado que contribuyen a un sentir de bienestar y logro (Seligman, 2011).

La adaptación a la población ecuatoriana del perfil PERMA propuesto por Lima (2017) presenta un modelo de tres factores, el cual es diferente a la estructura del instrumento de

cinco factores planteada originalmente por Butler y Kern (2016). Esta diferencia puede deberse “a las características socioculturales de la muestra, [así como a] la naturaleza multidimensional del constructo bienestar y la importancia de la influencia cultural en los estudios de bienestar” (Lima et al, 2017. p. 80).

Esta estructura de tres factores explica un total del 61.32% de la variación e incluye factores relacionados a relaciones, crecimiento y significado. Según Lima et al. (2017), “los indicadores son válidos pues se mantiene la estructura original de 15 ítems” (p. 79). El cambio de estructura a tres factores resultó debido a el análisis exploratorio factorial inicial y el análisis factorial confirmatorio que no apoyaron la estructura original. La solución propuesta fue una estructura de tres factores que provea una solución más simple y alineada teóricamente, ya que, algunos ítems no cargaron en ningún factor o lo hicieron ambiguamente.

A su vez, el interés por el BP ha ganado relevancia y el concepto ha sido estudiado en poblaciones en diferentes etapas del ciclo vital, con enfermedades específicas y en sociedades marginalizadas con la finalidad de descubrir los factores únicos que influyen el bienestar y desarrollar intervenciones bien dirigidas (Diener et al., 2018). El estudio del BP en el área laboral ganó prominencia por su relación con el bienestar social, financiero, físico y comunitario como parte de los cinco elementos básicos que comprenden el bienestar en general (Rath & Harter, 2010).

En los últimos años, los estudios realizados sobre bienestar ocupacional en el sector educativo, específicamente centrados en profesores universitarios, han destacado el estrés y el SB como factores predominantes (Wood & Mueller, 2018; Couwenbergh et al., 2019; Schaufeli et al., 2008). Estos estudios han contribuido a crear conciencia sobre la importancia que tiene el BP en los docentes, el impacto que tiene en el desempeño laboral y su influencia en los resultados de los estudiantes (Wood & Mueller, 2018), resaltando la naturaleza multidimensional del SB en este grupo.

Entre los factores principales, se encuentra el balance entre el trabajo y la vida personal, la satisfacción laboral, la cultura organizacional y la salud mental del empleado (El-Rafie et al., 2021; Villar et al., 2020). Otros factores que afectan el BP son: la carga laboral, el estrés laboral, recursos laborales y la autoconciencia (Couwenbergh et al., 2019). De esta manera, se necesita un sistema de apoyo y políticas educativas que tomen en cuenta los resultados de estos estudios, para beneficiarlos con intervenciones que den mejores resultados en la salud mental de profesores universitarios (Couwenbergh et al., 2019).

En síntesis, el estudio de las diferentes variables como el SB y BP dentro del marco de la salud mental es diferente de acuerdo a cada población o grupo de estudio. En los recientes años, las investigaciones exploran no solo aspectos negativos asociados con el SB, sino también, aspectos positivos que incluyen la satisfacción laboral, compromiso profesional y

satisfacción de vida en general. Se han enfocado en la relación entre el bienestar y varios factores, entre ellos, el balance entre vida personal y laboral, el apoyo social, el clima organizacional y las características del trabajo (Kinman & Johnson, 2019; Tement et al., 2016). Adicionalmente, han examinado el impacto que tiene el BP en la enseñanza eficaz, los resultados en los estudiantes y en la retención de profesores (Ballard & Omoto, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Por su parte, la investigación sobre el SB y BP en los docentes universitarios mantiene significancia académica substancial ya que provee conocimiento valioso sobre los retos multifacéticos que enfrenta, así como, los efectos consecuentes en la efectividad de la enseñanza y en los resultados de los estudiantes. Extensas investigaciones empíricas han demostrado que el SB entre docentes universitarios se genera desde una serie de factores, incluyendo carga laboral excesiva, autonomía limitada sobre horarios y una inadecuada asignación de recursos (Maslach et al., 2001; Yang et al., 2019).

Además, los resultados del cansancio emocional y físico impactan en la calidad de la enseñanza, ya que inducen la desvinculación personal, la disminución de motivación y un entusiasmo reducido en la sala de clases (Lau et al. 2022). Y las repercusiones del SB en experiencias educativas se reflejan en retroalimentación retrasada, disponibilidad restringida a consultas de estudiantes y un decremento en la efectividad de la enseñanza (Kinman, 2016; Ballard & Omoto, 2021).

Esto subraya cuán imperativo es el crear ambientes de trabajo de apoyo que reconozcan y valoren las contribuciones de los docentes universitarios mientras se prioriza su bienestar. Para este fin, las instituciones deben implementar intervenciones direccionadas que incluyan programas de desarrollo profesional, iniciativas de mentoreo y servicios de asesoramiento personal con el objetivo de fortalecer el bienestar del docente y reforzar el éxito estudiantil (Kinman & Johnson, 2019; Atici, 2022).

En Latinoamérica, los profesores universitarios presentan diversas características psicológicas y sociales que contribuyen a la vista panorámica de la educación superior de la región. Están altamente educados, presentan experticia y excelencia académica en sus respectivos campos, proveen educación de calidad e implementan ambientes propicios para el aprendizaje de sus estudiantes, dan guía y apoyo estudiantil, asimismo, están involucrados en investigaciones y en metas académicas, continúan su formación profesional y forman redes profesionales nacionales e internacionales (Bustamante et al, 2016).

Socialmente, defienden la educación superior trabajando para mejorar su calidad y accesibilidad, contribuyen a la creación de ambientes educativos que sean inclusivos y multiculturales, están comprometidos con proyectos de alcance comunitario y sociales y son figuras respetadas dentro de sus comunidades, contribuyendo al progreso social

(Angamarca, 2022). Es importante reconocer que las características de los profesores universitarios varían a lo largo del continente y de las instituciones, reflejando los contextos únicos y valores de cada región.

Otra arista que cabe mencionar, es cómo el abordar eficazmente el SB y cultivar el BP entre los docentes universitarios influencia significativamente la retención de miembros. Los niveles elevados de SB e insatisfacción están notablemente vinculados con las tasas de rotación, precipitando la pérdida de experticia invaluable y continuidad institucional, por ende, comprometiendo el rendimiento del estudiante (Spector y Jex, 2021). La implementación de políticas y prácticas efectivas que mejoren las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral, y un balance entre vida personal y trabajo puede fomentar tasas de retención más altas y generar comunidades académicas más resilientes (Yang et al., 2019).

El estudio de Puertas-Molero et al. (2018) en España se enfocó en 1316 docentes universitarios para explorar las conexiones entre inteligencia emocional, estrés y burnout. Los resultados indicaron una relación positiva entre el estrés y el agotamiento emocional, mientras que, el agotamiento emocional se asoció directamente con la atención emocional y de forma inversa, con la claridad emocional y la reparación. Estos hallazgos subrayan la importancia crucial de las emociones y la inteligencia emocional en la prevención del SB, destacando cómo la gestión emocional y la comunicación efectiva son fundamentales. Adicionalmente, resaltan la necesidad de intervenciones y programas de apoyo que pueden ayudar a mitigar el estrés y mejorar la calidad de vida laboral de los profesores.

Por su parte, Angamarca (2022) condujo una revisión sistemática de la literatura para identificar factores de riesgo para el SB relacionados con áreas de enseñanza, determinando que lo son: ser hombre, tener más de 50 años, espacio físico de clases, la necesidad continua de enfrentar problemas, resolución de conflictos, evaluaciones y constante monitoreo de su trabajo de enseñanza y la necesidad permanente de actualización de conocimientos. Por otro lado, en los factores organizacionales se encuentra la carencia de apoyo de otros profesores y las políticas rígidas de las instituciones.

En 2021, Suárez y Martín estudiaron el nexo entre el BP, con su inteligencia emocional y su tendencia al SB en 550 profesores universitarios españoles a tiempo completo. Encontraron una asociación sólida entre el SB y las variables de sobrecarga de trabajo, conflictos intra profesionales y exigencias planteadas por las demandas de los estudiantes. Además, confirmaron una influencia inversamente proporcional del BP con las dimensiones de agotamiento y despersonalización, mientras que, fue directamente proporcional con la eficacia profesional.

En España, Lucas-Mangas et al. (2022) encontraron una asociación estadísticamente significativa entre el BP y el entusiasmo por el trabajo, y las dimensiones de SB,

especialmente, despersonalización y cinismo, en 386 docentes activos y en formación, mediante una encuesta en línea. La asociación entre las variables de SB exhibió correlaciones más fuertes cuando se vinculó con el BP en comparación con su asociación con la inteligencia emocional. En consecuencia, destacan el papel de las relaciones positivas, dominio del entorno, crecimiento personal, autoaceptación y propósito en la vida, todas ellas estadísticamente significativas, siendo las correlaciones más notables. Además, el BP desempeñó un papel en la disminución del SB entre los docentes en activo y en formación. En la misma línea, Schoeps et al. (2023), en docentes chilenos, concluyeron que existe una valoración alta de burnout (altos niveles de agotamiento psicológico e indolencia), niveles moderados de BP y niveles promedios de satisfacción de vida y balance emocional. Otra correlación interesante fue entre la presencia preexistente de problemas de salud (física y mental) con niveles más altos de agotamiento psicológico y niveles bajos de satisfacción de vida.

En la ciudad de Cuenca, Ecuador, Flores y Sasaguay (2023) observaron a 188 docentes universitarios a tiempo completo, encontrando que: el 7% presentaba SB; el 46.28% presentó un nivel alto en agotamiento emocional; el 22.31% mostró un nivel alto en despersonalización; y en realización personal un nivel bajo en 12.40% de los que presentaron SB. Finalmente, refirieron que los resultados no son estadísticamente significativos para desarrollar SB y recomiendan profundizar su estudio.

La relevancia de este estudio consiste en comprender la relación entre bienestar psicológico y burnout en docentes. El análisis sociodemográfico puede proporcionar información adicional que puede influir en el SB y BP de esta población específica. Este paso puede ayudar a identificar cualquier patrón o asociación entre estas variables dando una contribución significativa a la concientización y percepción de la salud mental en el ámbito educativo, así como preparar programas de prevención para docentes universitarios en la ciudad y/o programas de contención y medidas eficaces institucionales para docentes que señalen la presencia de SB.

Por lo tanto, se propuso la siguiente pregunta de investigación: ¿Al contrastar la esfera laboral, es decir, los niveles de SB, con la esfera personal del BP de los docentes de psicología en la Universidad de Cuenca, existe una relación directa entre ambos ámbitos? Partimos desde la hipótesis que, un mejor nivel de BP significa menos presencia de SB. Con el fin de responder esta interrogante, se plantearon los siguientes objetivos específicos: ¿Qué niveles de SB y BP tienen los docentes de la facultad de psicología? ¿Cuál es la relación entre estas dos variables? ¿Existen condiciones sociodemográficas determinantes de la salud mental que estén ligadas a las variables? Es así como el objetivo principal de nuestra

investigación fue determinar la relación entre el SB y BP en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, durante el periodo 2023-2024.

Proceso Metodológico

Enfoque y alcance de la investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se analizaron datos numéricos para responder la hipótesis planteada. El diseño fue no experimental de tipo transversal, ya que no se manipularon las variables y la recolección de datos fue en un tiempo determinado (Armijo et al., 2021). Su alcance fue correlacional, ya que pretendió establecer relaciones o asociaciones entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018), específicamente, determinar una correlación entre el nivel SB y BP.

Participantes

La población estuvo conformada por 48 docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Se trató de un universo finito, heterogéneo, conformado por profesores titulares y ocasionales, como sugiere Armijo et al. (2021) se incluyeron a todos debido a que se trata de una población pequeña.

El criterio de inclusión fue ser docente que conste en la nómina de la facultad. Los criterios de exclusión fueron que se encuentren fuera del país y que no estén ejerciendo funciones de docencia por permiso académico (2). Al aplicarlos, y teniendo en cuenta que 13 docentes decidieron no participar, se contó con un total de 33 docentes en este estudio.

En la tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los participantes. Se evidencia que la mayoría fueron mujeres (N=21), eran casados (N=19) e indicaron vivir con pareja sentimental o en su núcleo familiar (N=18). Tenían nivel de estudios de maestría (N=16), no tenían ayudante de cátedra (N=30) y percibían un clima laboral regular (N=14).

Tabla 1

Variables sociodemográficas cualitativas N=33

Variables		N	%	Variables		N	%
Sexo	Mujer	21	63.64	Medicamentos diarios	No	20	60.61
	Hombre	12	36.36		Sí	13	39.39
Estado civil	Soltero/a	9	27.27	Nivel estudio	Maestría	16	48.49
	Casado/a	19	57.58		Cursando doctorado presencial	3	9.09
	Viudo/a	4	12.12		Cursando doctorado a distancia	9	27.27
	Separada	1	3.03		Doctorado	4	12.12
				Cursando maestría a distancia	1	3.03	
Vive con	Pareja sentimental	9	27.27	Ayudante cátedra	No	30	90.91
	Familia nuclear	9	27.27		Sí	3	9.09
	Hermano	1	3.03	Clima laboral	Malo	8	24.24
	Monoparental	7	21.21		Regular	14	42.42
	Solo/a	3	9.09				

Adicionalmente, en la tabla 2 se presentan las variables sociodemográficas numéricas y se evidencia que los participantes tuvieron una media de edad de 38 años, en promedio 142 meses (12 años) de trabajo en el área educativa. Así mismo, en promedio 2 asignaturas, 16

horas clase semanales, 11 horas administrativas, 2 horas de investigación y 31 estudiantes por clase.

Tabla 2

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS CUANTITATIVAS

Variable	M	DE	Mínimo	Máximo
Edad	38	9.44	27	61
Meses trabajo en área educativa	142	126.64	0	516
Número de asignaturas	2	1.27	0	6
Horas de clase semanal	16	9.45	0	40
Horas administrativas semanal	11	12.70	0	40
Horas investigación semanal	2	3.63	0	15
Promedio estudiantes por clase	31	21.71	0	45

Instrumentos

Para evaluar el SB se empleó el Inventario de Burnout de Maslach creado por Maslach y Jackson en 1981 con el fin de medir el SB entre los profesionales de servicio humano y en ocupaciones emocionalmente demandantes. Se utilizó la adaptación ecuatoriana de Calle et al. (2022) que muestra un buen nivel de confianza con un alfa de cronbach de .908. En este trabajo se obtuvo un alfa de cronbach de .859 para la dimensión de agotamiento emocional, .681 para despersonalización y un .697 para la realización personal.

La escala consta de 22 ítems, cada ítem se puntúa en una escala tipo likert de 0 (nunca) a 5 (todos los días). Está dividido en tres subescalas: a) agotamiento emocional (ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20); b) despersonalización (ítems 5,10,11,15,22); y c) realización personal en el trabajo (ítems 4,7,9,12,17,18,19,21) (Saavedra et al., 2019). Para establecer los niveles en cada una de las dimensiones se deben sumar los ítems correspondientes y para establecer los puntos de corte se deben tomar en cuenta los percentiles. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en el nivel "alto"; entre el percentil 75 y 25, en el nivel "medio"; y, por debajo del percentil 25, en el nivel "bajo".

Además, el instrumento identifica el SB en los casos que evidencian altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización y a su vez, bajos niveles de realización personal. Su aplicación es individual y dura aproximadamente 15 minutos (Saavedra et al., 2019; Anexo A).

En cuanto al BP se empleó la adaptación del perfil PERMA de Lima et al. (2017) para población cuencana con un nivel de confianza de .91 de acuerdo al alfa de cronbach, mientras que, en la presente investigación se obtuvo un coeficiente alfa de cronbach de .898. El Perfil PERMA fue desarrollado principalmente por Butler y Kern (2016) basados en el modelo propuesto por Seligman (2011). El propósito fue proveer una herramienta estandarizada que

midiera la presencia de los cinco elementos de bienestar. La adaptación (Anexo B) está compuesta por 15 ítems y está dividida en tres factores:

El primero, agrupa cuatro ítems: tres ítems de los factores de relaciones y un ítem de emociones positivas (R1, R2, R3 y P3)". El segundo factor, agrupa seis ítems, significado, compromiso y logro (M1, M2, M3, E2, E3, A3). Por último, agrupa cinco ítems que representan las dimensiones de logro, emociones positivas y compromiso (A1, A2, P1, P2 y E1). Los participantes proveen sus respuestas en una escala de 10 puntos tipo likert, con respuestas desde 0 (nunca) a 10 (siempre). Para la calificación del instrumento se suman los puntajes obtenidos en cada dimensión, así como para el puntaje total y se dividen para el número de ítems que componen cada dimensión para obtener el promedio. Por ende, a mayor puntaje, mayor bienestar psicológico.

Además, se empleó una ficha sociodemográfica (Anexo C) para recolectar variables como enfermedad crónica, medicamentos diarios, cuidado de familiares con discapacidad. Así como datos en el área laboral como trabajos en otras instituciones educativas, segundos empleos, años de trabajo en el área educativa, tiempo en la institución, asignaturas a su cargo, horas de clase, horas administrativas y de investigación semanales, estudiantes por clase y ayudantes de cátedra.

Procedimiento de la investigación

El proceso investigativo comprendió tres etapas necesarias de autorización. La primera consistió en obtener la aprobación del Comité Académico de la Universidad de Cuenca, así como la aprobación de la Comisión de Ética de Investigación en Seres Humanos. En la segunda etapa se obtuvo la autorización de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. La última etapa fue la aplicación de las dos escalas a los docentes que aceptaron participar en la investigación previo socialización y firma del Consentimiento Informado (Anexo D).

Procesamiento de datos

La recolección de datos se realizó mediante un formulario en la plataforma Google Forms, se codificaron en un formato de Microsoft Excel 2019 y se traspasaron al software estadístico JASP 0.17.1 para el análisis de datos. Para la obtención de los resultados, primero se realizó un análisis exploratorio de datos para identificar datos perdidos o valores atípicos. Se calcularon estadísticos descriptivos como medidas de tendencia central, media (M), desviación estándar (DE), valores mínimos (Min) y máximos (Max) para las variables cuantitativas y medidas de frecuencias para las cualitativas. Además, se realizó un análisis de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilks, a partir de esto se consideró realizar una

correlación utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para analizar la correlación entre el puntaje de SB y el puntaje de BP. Finalmente, los resultados se presentaron en tablas editadas en Microsoft Excel y en figuras proporcionadas por el JASP.

Aspectos éticos

La investigación garantizó los derechos de los participantes mediante la implementación de las siguientes medidas que siguieron las consideraciones de la APA (Sánchez, 2019): Se priorizó mantener un balance favorable de riesgo-beneficio, se evaluó los riesgos potenciales y se empleó estrategias para minimizarlos. Los participantes recibieron la información completa sobre el propósito, los procedimientos y las alternativas del estudio. Se pidió el consentimiento informado, asegurando que los participantes tengan la libertad de participar o retirarse sin consecuencias.

Los protocolos, metodologías y hallazgos se informaron de manera objetiva y precisa, sin manipulación ni supresión de datos. Los resultados de la investigación se compartieron a través de los canales apropiados para una mayor difusión y se mantuvo la confidencialidad y privacidad de los datos de los participantes. La información personal se utilizó exclusivamente para fines investigativos y se protegió contra el acceso no autorizado. De la misma manera, es crucial enfatizar que se mantuvo un compromiso riguroso para mantener la integridad científica, asegurando así la ausencia de conflicto de interés que pudiera comprometer la objetividad, imparcialidad y validez del estudio.

Resultados

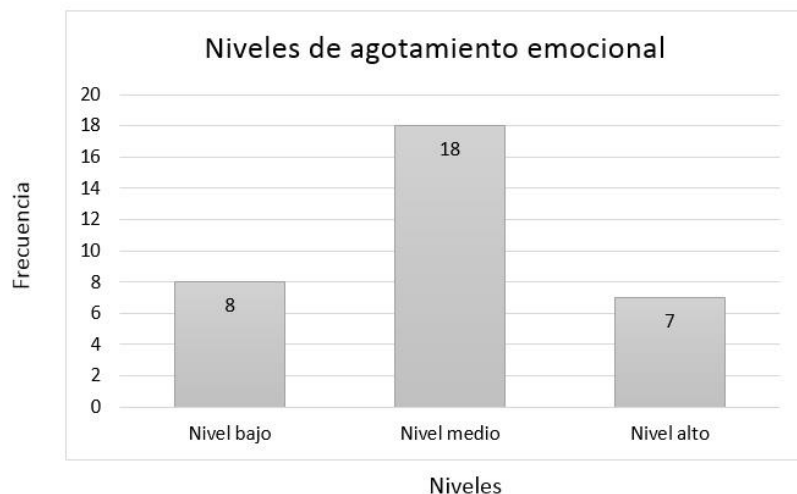
A continuación, se presentan los resultados en el orden de los objetivos planteados, iniciando por los específicos para, finalmente, responder al general.

Síndrome de Burnout en los docentes

En la figura 1 se presentan los niveles de la primera dimensión del SB, el agotamiento emocional, con predominio del nivel medio con 18 participantes. Este resultado coincide con la investigación de Palacios y Pernas en docentes de la facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca (2019) quienes reportaron niveles medios altos en los docentes. Esto señala una tendencia a sentirse abrumado y exhausto emocionalmente y en apariencia se ha mantenido en los últimos 5 años. Puede deberse a la atención emocional que poseen los docentes y a la comunicación efectiva como lo propone Puertas-Molero et al. (2018).

Figura 1

Niveles de la dimensión de agotamiento emocional



Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada nivel de la dimensión de agotamiento emocional.

De igual manera, para la despersonalización se evidencia predominancia del nivel medio con 20 participantes (Figura 2). Este resultado coincide con la investigación de Palacios y Pernas (2023), señalada previamente y con un análisis semejante. Sin embargo, al compararlo con Schoeps et al. (2023) en Chile, encontramos diferencias, ya que reportaron un alto nivel en despersonalización. Esta diferencia puede deberse a que estos autores trabajaron con docentes durante la pandemia por COVID-19, y esta situación pudo haber sido un factor importante en la despersonalización, tal como lo sugiere Angamarca (2022).

Figura 2

Niveles de la dimensión de despersonalización



Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada nivel de la dimensión de despersonalización.

En la figura 3 se presentan los niveles de la dimensión de realización personal. Prevalece el nivel bajo, que es característico de una baja sensación de logro personal y eficacia en su lugar de trabajo, al encontrar 14 participantes en este nivel. El resultado corresponde con la investigación de Flores & Sasaguay (2023) en docentes universitarios ecuatorianos. No obstante, difiere de la investigación de Palacios y Pernas (2019) llevando a hipotetizar sobre qué condiciones han cambiado en los últimos años, puesto que, en la actualidad, ha disminuido. Posiblemente existe un deterioro de los factores de protección en los docentes de esta institución o cambios en las condiciones laborales (Angamarca, 2022; Mijakoski et al, 2022)

Figura 3

Niveles de la dimensión de realización personal



Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada nivel de la dimensión de realización personal.

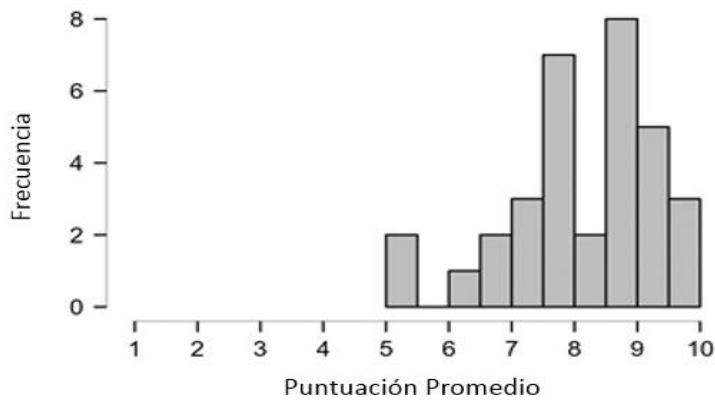
Bienestar psicológico en los docentes

Por otro lado, la Figura 4 ilustra la tendencia a los valores altos del primer factor del BP, que hace referencia a las relaciones. Además, se encontró una $M=8.265$, con una $DT=1.151$, destacando un puntaje mayor a la media de la escala. Esto indica que los profesores de este estudio mostraron una propensión positiva en las relaciones que tienen.

En este caso, la satisfacción en las relaciones es un constructo que aporta al BP porque integra indicadores que hacen referencia a las interacciones sociales. Como Mijakoski et al. (2022) lo explican, el apoyo, cooperación y buenas relaciones entre colegas y supervisores marcan la diferencia en el BP de los docentes. En especial, la labor docente universitaria permite un amplio abanico de interacciones sociales con compañeros, grupos de investigación, estudiantes y vinculación con la sociedad.

Figura 4

Factor uno de bienestar psicológico: relaciones

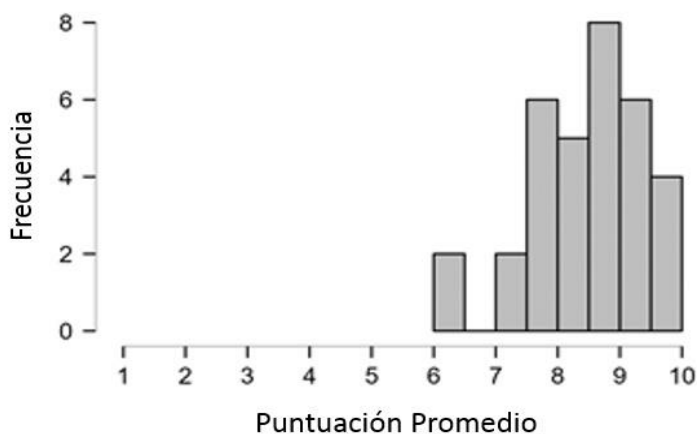


Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada puntuación del factor relaciones del bienestar psicológico.

El factor propósito (Figura 5), también, muestra una tendencia hacia los puntajes altos con una $M=8.505$ y una $DE=0.926$. Valores que sugieren que los participantes mostraron un alto sentido de propósito, interpretándose, en líneas generales, como un sentir de coherencia con los valores y las acciones individuales a propósitos más grandes. Esto da sentido de vida, haciendo menos probable el desarrollo de un SB (Suarez y Martin, 2021).

Figura 5

Factor dos de bienestar psicológico: propósito



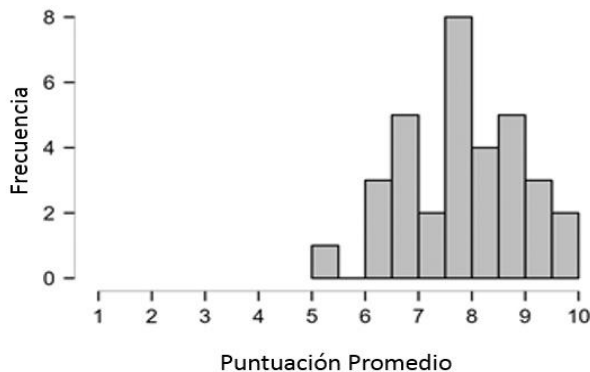
Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada puntuación del factor propósito del bienestar psicológico.

De la misma manera, el factor de crecimiento (Figura 6) muestra una tendencia hacia los valores más altos, con una $M=7.879$ y la $DE=1.053$. Es importante notar que la puntuación

media, pese a superar la media, en esta población en particular la dimensión de crecimiento se encuentra menos desarrollada a comparación de las otras dos dimensiones. Esto puede deberse a la necesidad insatisfecha de búsqueda y alcance de metas personales que tengan significado para bienestar y logro personal.

Figura 6

Factor tres de bienestar psicológico: crecimiento

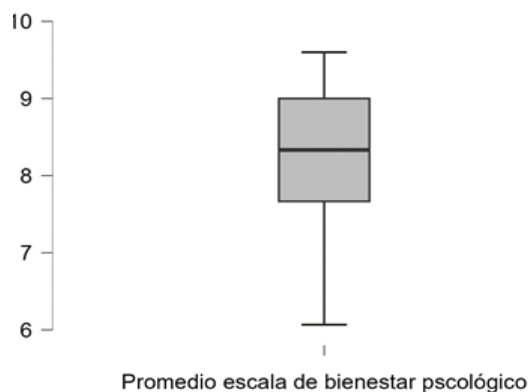


Nota: Esta figura muestra el número de participantes en cada puntuación del factor crecimiento del bienestar psicológico.

Por último, en la figura 7 se presenta el promedio del puntaje total del BP y se evidencia que los datos se ubican en los valores más altos, con una $M=8.232$ y una $DE=.880$. Este resultado de una tendencia hacia un alto bienestar psicológico coincide con investigaciones previas como Schoeps et al. (2023) y Lau et al. (2022), en la cual los docentes tienen una satisfacción de vida moderada-alta. Frente a esto, es muy probable que los docentes tengan relaciones positivas, dominen mejor su entorno, aspiren a un crecimiento personal, así como posean autoaceptación y propósito en la vida (Lucas et al, 2022).

Figura 7

Diagrama de cajas y bigotes de Bienestar Psicológico global



Nota: Esta figura muestra el promedio global de los participantes del bienestar psicológico.

Síndrome de burnout, bienestar psicológico y variables sociodemográficas cuantitativas

En la tabla 3 se presenta la correlación entre el puntaje de las dimensiones del SB, el puntaje de BP y las variables sociodemográficas. Se encontró una correlación estadísticamente significativa, con intensidad débil, entre horas semanales de clase y agotamiento emocional ($\rho=.405$, $p=.019$), despersonalización ($\rho=.498$, $p=.003$) y realización personal ($\rho=-.384$, $p=.027$), esta última tuvo una relación negativa. Lo que indica que, a más horas de clase, más agotamiento emocional y despersonalización, en tanto que, a más horas de clase, menor realización personal.

Es importante notar que las horas de clase semanales se relacionan con las tres dimensiones del SB, por ello, como lo sugieren Skaalvik & Skaalvik (2018) se debe disminuir la demanda laboral de los docentes, además, “debido a que las demandas laborales requieren un esfuerzo sostenido, se supone que deben ser asociados con costos físicos o psicológicos y, por lo tanto, pueden resultar en consecuencias emocionales o agotamiento” (Demerouti et al., 2001, p.4). Esto lleva a pensar que de continuar con una excesiva carga horaria el sentido de logro de los docentes puede verse afectado mayormente y con esto debilitar las dimensiones subyacentes del SB como las afectivas y motivacionales dando paso al síndrome (Demerouti et al., 2001).

Adicionalmente, el mayor número de meses de trabajo en educación ($\rho=-.365$, $p=.037$) y un mayor número de asignaturas ($\rho=.361$, $p=.039$) evidencian correlaciones significativas con la realización personal. El aumento de la carga de trabajo junto con las exigencias de manejar múltiples temas, puede contribuir a sentimientos de agotamiento y disminución de la realización profesional. Es importante tener en cuenta que las experiencias individuales pueden variar y no todos los profesores con amplia experiencia o un mayor número de asignaturas necesariamente carecerán de satisfacción laboral. Sin embargo, la realización personal es uno de los factores determinantes más predictivos según Mijakoski et al. (2022) en su estudio longitudinal de los últimos treinta años. Otros factores como el ambiente laboral de apoyo, estrategias de afrontamiento efectivas y la demanda laboral pueden mitigar el riesgo de SB (Schaufeli & Willem, 2009).

Tabla 3*Correlaciones entre SB, BP y variables sociodemográficas*

Variables	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		BP global	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p
Edad	-.007	.970	.059	.743	-.266	.134	.094	.601
Horas semanales clase	.405	.019*	.498	.003*	-.384	.027*	-.033	.857
Horas semanales administrativas	.141	.433	-.027	.880	-.058	.747	.016	.928
Horas semanales investigación	-.132	.462	-.029	.874	.077	.668	.288	.104
Promedio estudiantes por clase	.295	.095	.039	.829	-.133	.462	.251	.158
Meses de trabajo en área educativa	.140	.438	.191	.288	-.365	.037	.140	.437
Número de asignaturas	.022	.904	.106	.558	.361	.039	.121	.502

Niveles de agotamiento emocional y variables sociodemográficas

Cabe señalar que se encontró una asociación significativa entre la variable sociodemográfica cualitativa, la toma de medicamentos diarios, con la dimensión de agotamiento emocional del SB ($p=.027$) que se presenta en la tabla 4. Esto ha sido corroborado con lo reportado por Schoeps et al. (2023). Se visualiza que hay más casos de personas con nivel medio de agotamiento emocional que si toman medicación diaria. Esto indica que probablemente haya una condición física de base que contribuye al agotamiento emocional, o efectos secundarios de la medicación.

Este factor impacta directamente en el bienestar psicológico de la persona. En otras investigaciones se ha podido visualizar niveles más altos de síndrome de burnout, así como una menor satisfacción de vida en general cuando una condición médica está presente (Schoeps et al., 2023) Los niveles de agotamiento emocional en los docentes no necesariamente pueden ser producto de la actividad docente sino pueden tener su origen en condiciones físicas o médicas que presentan.

Tabla 4*Asociación entre niveles de SB y variables sociodemográficas*

Niveles de SB	Toma medicamentos diarios			7.204	.027
	No	Sí	Total		
Bajo	8	0	8		
Medio	8	10	18		
Alto	4	3	7		
Total	20	13	33		

Relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico

Finalmente, se presenta la relación entre las dos variables principales de este estudio que es el puntaje de las tres dimensiones del SB y el puntaje total del BP (Tabla 5). Se evidencia que hubo una relación estadísticamente significativa entre el puntaje total del BP y la dimensión de realización personal ($\rho=.361$; $p=.039$) con una intensidad débil. También se encontró una correlación negativa entre el BP y la dimensión de agotamiento emocional ($\rho=-.439$; $p=.011$), igualmente con una intensidad débil.

Este resultado permite considerar la importancia del bienestar psicológico en los docentes para fortalecer su realización personal (Lucas-Mangas et al., 2022) y fortalecer los recursos que tradicionalmente han protegido a los profesores que ayudan a disminuir el agotamiento emocional (Kinman & Johnson, 2019). El resultado de la correlación entre BP y agotamiento emocional coincide con investigaciones previas Schoeps et al. (2023) en la cual el BP se asoció negativamente con el equilibrio emocional y, en cambio, se asoció positivamente con la realización personal. Al fortalecer la importancia de las relaciones positivas mediante conexiones significativas y un sentir de pertenencia en una comunidad, así como una coherencia con valores y acciones que se alineen a un propósito más grande, los docentes tendrán una mayor probabilidad de manejar crear un contrapeso contra el SB a largo plazo (Seligman, 2011).

Tabla 5*Correlación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico*

	Variables	Spearman's rho	p
Puntaje global de bienestar psicológico	Puntaje de agotamiento emocional	-0.439	.011
	Puntaje de despersonalización	-0.335	.057
	Puntaje de realización personal	0.361	.039

Conclusiones

La investigación realizada corroboró con éxito la propuesta hipotética, ya que reveló una correlación estadísticamente significativa entre el BP y SB. Este logro se alinea con el objetivo general de dilucidar la conexión entre SB y BP en los profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca. Al abordar el primer objetivo específico, que implicó el SB en los docentes, los hallazgos indican niveles moderados de agotamiento, bajos niveles de realización personal, y niveles moderados de despersonalización. En conclusión, se puede afirmar que en esta población no se manifiesta el síndrome de Burnout.

Para el segundo objetivo específico, que se centró en discernir el BP en los docentes, se dedujo que los tres factores exhiben valores elevados, indicativos de un bienestar psicológico favorable en los docentes. Lo expuesto hasta ahora, permite comprender que un más alto BP en los docentes, menos presencia de SB. En especial el BP influye directamente las dimensiones del SB de realización personal y el agotamiento emocional y viceversa.

De acuerdo a los elementos sociodemográficos planteados solo cuatro de ellos tuvieron una asociación estadísticamente significativa con el SB. Estos fueron: ingesta diaria de medicamentos, número de horas de clase semanales, meses de experiencia y número de asignaturas.

Por lo tanto, se concluye que: los docentes que toman medicamentos diarios presentan mayores niveles de intensidad en la dimensión de agotamiento emocional de SB que los que no ingieren medicamentos diariamente de la muestra del estudio. Esto nos indica que hay una conexión potencial entre las condiciones físicas y el bienestar emocional del profesorado. Este dato subraya la importancia de considerar la salud física al preocuparse del agotamiento emocional entre los docentes.

De igual manera, se concluye que los docentes con más horas de clase semanales tienen menos realización personal que sus compañeros, así también presentan mayores niveles de despersonalización. Cabe mencionar que estos niveles influyen en actitudes negativas o indiferentes, con una sensación de distanciamiento emocional hacia los estudiantes, colegas o el trabajo en sí.

Finalmente, los docentes con más asignaturas a su cargo y quienes tienen más tiempo de experiencia presentan menos realización personal, que puede incidir en la conducta de los docentes ya que se presenta una sensación disminuida de logro personal y eficacia en el puesto de trabajo, especialmente, sentir que sus esfuerzos no tienen un impacto significativo lleva a una disminución del sentido de competencia y logro.

Esos hallazgos muestran la necesidad de contemplar la carga laboral como prevención de SB. Si bien los docentes no presentan SB actualmente, los niveles moderados en dos de tres dimensiones son focos de llamado para tomar precauciones y prevenir el desarrollo del síndrome de burnout a largo plazo. También nos anima a apuntar a estrategias que se preocupen de estos factores que se enfoquen en BP como un elemento esencial para prevenir el SB y cultivar una experiencia profesional satisfactoria para el profesorado.

Para abordar las limitaciones del estudio, los esfuerzos futuros deberían concentrarse en ampliar la base de participación de los profesores, ya que se contó con la participación de un menor porcentaje de los docentes de la facultad. La inclusión de educadores de diversas facultades también puede garantizar una comprensión más integral de las dinámicas que influyen en el agotamiento y los logros personales. Este enfoque colaborativo puede generar conocimientos matizados que ayuden a perfeccionar las intervenciones y estrategias adaptadas a diferentes entornos académicos.

Reconociendo la escasez de investigaciones previas que vinculen el agotamiento y el BP, el estudio aboga por una mayor exploración a través de estudios longitudinales. Examinar la retención y la progresión de los educadores que experimentan agotamiento durante un período prolongado puede ofrecer información valiosa sobre la trayectoria matizada del síndrome de agotamiento. Sobre la base sentada por Spector y Jex (2021), estos estudios longitudinales pueden proporcionar una hoja de ruta para mecanismos de apoyo sostenidos y medidas preventivas.

Recomendaciones

Evidentemente, los resultados de este estudio no son generalizables por el tamaño de la muestra, se recomienda llevar a cabo más investigaciones que sigan esta misma línea, debido a que las dimensiones del síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas relacionadas a estas dimensiones no han sido consideradas por otros investigadores, por lo que se pretende cubrir este vacío de estudios.

De igual manera, es un asunto de considerable interés social que tiene un impacto a nivel de la salud mental de los educadores públicos y de los estudiantes que se benefician directamente de su servicio a la comunidad, y, que, lamentablemente no se la ha tomado con la debida importancia e interés que debería.

Es fundamental recalcar que prevenir la aparición de este síndrome es de vital importancia, en especial en aquellas poblaciones que, por sus condiciones laborales, son vulnerables al síndrome de Burnout, o que constituyen un factor de riesgo en la aparición del mismo. Por todo ello, es indispensable la implementación de programas de promoción y prevención para la utilización de estrategias de afrontamiento adecuadas en estas personas.

El estudio resalta tres áreas específicas. El primero sería trabajar en mejorar la percepción del logro personal en los docentes. Ya que esta dimensión del SB es el nivel menos desarrollado de la muestra. A la vez que es uno de los determinantes más duraderos para el desarrollo del síndrome de burnout.

La segunda recomendación sería presentar recursos o servicios disponibles para el apoyo y cuidado de personal con condiciones médicas crónicas. Así como un sistema de rendición de cuentas de citas médicas periódicas para chequeos dependiendo de su enfermedad.

Y tercero, se anima a reevaluar y regular el horario de cada profesor. Introducir asistentes docentes es otra medida viable, ya que la investigación establece una relación estadísticamente significativa entre estos factores y tanto el agotamiento como el logro personal. Estos ajustes estructurales no sólo alivian la carga de los educadores individuales, sino que también contribuyen a un entorno de enseñanza más sostenible y solidario.

En conclusión, las recomendaciones que surgen de este estudio subrayan la naturaleza multifacética de abordar el agotamiento entre los educadores. Al priorizar los logros personales, implementar estructuras de apoyo específicas y participar en iniciativas de investigación integrales, las instituciones educativas pueden fomentar un entorno más saludable y sostenible para su personal docente. Estas medidas proactivas son fundamentales para salvaguardar el bienestar de los educadores y, por extensión, la calidad de la educación brindada a los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Angamarca, K.P. (2022). *Factores para que se desarrolle el Síndrome de burnout en docentes universitarios: una revisión sistemática*. [Trabajo de pregrado, Universidad Católica de Cuenca].
- Armijos, I. Aspillaga, C. Bustos, C. Calderon, A. Cortes C., Fossa P. (2021). *Manual de Metodología*. Universidad del Desarrollo.
- Atici, M. (2022). The effects of mentoring on university teachers' well-being and burnout levels: A meta-analysis study. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 22(2), 1115-1137.
- Ballard, J. & Omoto, A. (2021). Effects of work-life balance and burnout on faculty teaching effectiveness and student evaluations. *Journal of College Student Development*, 62(2), 252-267.
- Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. <http://doi:10.5502/ijw.v6i3.1>
- Calle Cabezas, R., Aguirre Pluas, C.M., Calle Cabezas, J.A., Izquierdo Cevallos, D.R. (2022). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies* 3(1), 776-785. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261>
- Couwenbergh, W., Born, M., & Brouns, F. (2019). Burnout and Work Engagement Among Teachers: Cross-Factorial Structure of a Multidimensional Measure and Its Relation with Demographics and Personality Factors. *Frontiers in Psychology*, 10(413).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European journal of work and organizational psychology* 11(4), 423–441. <http://doi:10.1080/13594320244000274>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- El-Rafie, M., Ahmed, S., Wahab, A. A., & Shaaban, H. (2021). Burnout among university faculty: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 12, 572-678.
- Flores, A. B., Sasaguay, A. F. (2023). *Prevalencia de síndrome de burnout asociados a las condiciones de trabajo en docentes que laboran a tiempo completo en instituciones de tercer nivel en la ciudad de Cuenca en comparación con docentes que laboran a tiempo parcial, en el último periodo educativo 2022-2023*. [Tesis de maestría]. Universidad UDLA.

- Gil-Monte, P. R., Viotti, S., & Converso, D. (2017). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 23(2), 153-168. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.01>
- Guerrero Barona, E. (1998). *“Burnout” o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario* [Tesis de Doctorado, Universidad de Extremadura]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=25511>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Kautzky-Willer, A., Harreiter, J., & Pacini, G. (2016). Sex and Gender Differences in Risk, Pathophysiology and Complications of Type 2 Diabetes Mellitus. *Endocrine Reviews*, 37(3), 278–316. <http://doi:10.1210/er.2015-1137>
- Kinman, G. (2016). Effort–reward imbalance and overcommitment in UK academics: implications for mental health, satisfaction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(5), 504–518. <http://doi:10.1080/1360080x.2016.1181884>
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159–161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
- Labrador, F. J. (1996): *El estrés. Nuevas técnicas para su control*. Editorial Planeta
- Lau, S., Shum, E., Man, J., Cheung, E., Amoah, P., Leung, A., Okan, O., et al. (2022). Teachers’ Well-Being and Associated Factors during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Hong Kong, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14661. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph192214661>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* [Estrés apreciación, y afrontamiento]. Springer Publishing Company.
- Lima, S. Cabrera, M. Peña, E. Cedillo, C. (2017). Adaptación del perfil perma en una muestra ecuatoriana. *Eureka*, 14(1), 69-83.
- Lucas-Mangas, S.; Valdivieso-León, L.; Espinoza-Díaz, I.M.; Tous-Pallarés, J. (2022). Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19, 3514. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Marín Romo, R. F. (2009). *Indicadores Subjetivos de bienestar versus indicadores objetivos de bienestar, Una aplicación para el caso de las nacionalidades y pueblos del Ecuador*. [Tesis inédita]. Repositorio FLACSO, Sede Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/2032>

- Martínez Pérez A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* (112), 42-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martino, P., (2014). Un análisis de las estrechas relaciones entre el estrés y la depresión desde la perspectiva psiconeuroendocrinológica. El rol central del cortisol. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 8(1), 60-75. [http://doi: 10.7714/cnps/8.1.203](http://doi:10.7714/cnps/8.1.203)
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <http://doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mijakoski, D.; Cheptea, D.; Marca, S.C.; Shoman, Y.; Caglayan, C.; Bugge, M.D.; Gnesi, M.; Godderis, L.; Kiran, S.; McElvenny, D.M.; et al. (2022). Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19, 57-76. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>
- Palacios Sánchez, B. M., & Pernas Álvarez, I. A. (2023). Estrés y burnout en docentes de la facultad de psicología. *Revista Cubana De Educación Superior*, 38(4 especial).
<https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2271>
- Patterson, S., Moran, P., Epel, E., Sinclair, E., Kemeny, M. E., Deeks, S. G., Hecht, F. M. (2013). Cortisol Patterns Are Associated with T Cell Activation in HIV. *PLoS ONE*, 8(7), e63429. <http://doi:10.1371/journal.pone.0063429>
- Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Martínez-Martínez, A., Castro-Sánchez, M., and González-Valero, G. (2018). An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers. *Journal of Clinical Medicine* 7(12): 524.
<https://doi.org/10.3390/jcm7120524>
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119. <http://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.002>
- Schoeps, K., Lacomba-Trejo, L., Valero-Moreno, S., del Rosario, C., Montoya-Castilla, I. (2023). The impact of resilience and subjective well-being on teacher burnout during COVID-19 in Chile. *Psicología Educativa*, 29(2), 167-175. <http://doi.org/10.5093/psed2023a12>
- Saavedra Rionda, I., García González J.V., Llamazares Granda F. J., Fernández E. A., López Díaz, A. (2021). Grado de burnout en especialistas en formación de medicina y psicología clínica. *Educación Médica* 22(2) 55-61.
<http://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.05.002>

- Sánchez, C. (08 de febrero de 2019). Normas APA – 7ma (séptima) edición. *Normas APA (7)*. <https://normas-apa.org/>
- Schaufeli, E. S., Schaufeli, W. B., & Baker, A. B. (2008). Job Demands, Resources, and Burnout in Teachers: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 428-439.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review 57*(2), 173–203. <http://doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W. & Willem, R. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior 30*(7) 893-917. <http://doi:10.1002/job.595>
- Seligman, M. E. P. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B.
- Selye, H. (1976). *El estrés de la vida* (Rev. Ed.). McGraw-Hill.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*. <http://doi:10.1007/s11218-018-9464-8>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (2021). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Suárez Martel, M. J.; Martín Santana, J. D. (2021). The Mediating Effect of University Teaching Staff's Psychological Well-being between Emotional Intelligence and Burnout. *Psicología Educativa, 27*(2), 145-153. <https://doi.org/10.5093/psed2021a12>
- Tement S., Pahor A., Jausovec N. (2016). EEG alpha frequency correlates of burnout and depression: The role of gender. *Biological Psychology, 114*, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2015.11.005>
- Villar, F., García-Torres, F., Casanova-Álvarez, M. Á., & Rodríguez-Franco, L. (2020). The role of work-related factors in the development of burnout syndrome in university professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(8), 2947.
- Wood, J. J., & Mueller, R. A. (2018). Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools. *Education Sciences, 8*(1), 37.
- World Health Organization (WHO). (2021). *Mental health: strengthening our response*. [Salud mental: fortaleciendo nuestra respuesta]. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Yang, R., You, X., Zhang, Y., Lian, L., & Feng, W. (2019). Teachers' mental health becoming worse: The case of China. *International Journal of Educational Development, 70*. <http://doi:10.1016/j.ijedudev.2019.102077>

Anexos

Anexo A. Cuestionario Síndrome Burnout

Inventario de Burnout de Maslach
Adaptación a población ecuatoriana

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____

Fecha: _____

Edad : _____

Sexo: Masculino Femenino

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:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

ITEMS 1 2 3 4 5

A. E. 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

A. E. 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

A. E. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado

R. P. 4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender

D. 5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales

A. E. 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

R. P. 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender

A. E. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando

R. P. 9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

D. 10. Siento que me he hecho más duro con la gente

D. 11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

R. P. 12. Me siento muy enérgico en mi trabajo

A. E. 13. Me siento frustrado por el trabajo

A. E. 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

D. 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente

A. E. 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

R. P. 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

R. P. 18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender

R. P. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

A. E. 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

R. P. 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

D. 22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas

Anexo B. Adaptación Bienestar Psicológico PERMA

ADAPTACIÓN DEL PERFIL PERMA

(Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizphe, C. y Cabrera-Vélez, M., Universidad de Cuenca-Ecuador)

1.A1 ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
2.E1 ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
3.P1 En general, ¿con qué frecuencia se siente alegre?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
4.N1 En general, ¿Con qué frecuencia se siente angustiado?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
5.A2 ¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha propuesto?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
6.P2 En general, ¿con qué frecuencia se siente optimista?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
7.N2 En general, ¿con qué frecuencia se siente enojado?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
8.A3 ¿con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
9.N3 En general, ¿con qué frecuencia se siente triste?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
10.E3 ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?										
Nunca						Siempre				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
11.M3 En general ¿hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?										
Para nada						Completamente				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
12.R1 ¿hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?										
Para nada						Completamente				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
13.H3 En comparación con otras personas de su misma edad y sexo, considera que tiene un excelente estado de salud?										
Para nada						Completamente				
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
14.E2 En general, ¿hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?										

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

15.M2 En general ¿hasta qué punto siente que lo que hace en su vida es valioso y vale la pena?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

16.LON ¿Qué tan solo se siente en su vida?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

17.H2 ¿Qué tan satisfecho con su salud física se siente actualmente?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

18.R2 ¿Qué tan querido se siente por otras personas?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

19.M1 Generalmente. ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

20.H1 En general, ¿Tiene una excelente salud física?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

21.R3 ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

22.P3 En general, ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

23.HAP Considerando todas las cosas de su vida en conjunto ¿Qué tan feliz es?

Para nada									Completamente	
0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.

Anexo C: Ficha Sociodemográfica

Ficha sociodemográfica					
Por favor marque la opción que corresponda en las siguientes preguntas					
Fecha:					
Sector:					
Edad:					
Sexo:			Hombre		Mujer
Medio de transporte:			Privado		Público
Estado civil:					
	Soltero/a	<input type="checkbox"/>			
	Casado/a	<input type="checkbox"/>			
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>			
	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>			
	Otro (especifique)				
Con quién vive:					
	Solo/a	<input type="checkbox"/>			
	Esposo/a	<input type="checkbox"/>			
	Hijos/as	<input type="checkbox"/>	#	<input type="checkbox"/>	
	Nietos/as	<input type="checkbox"/>	#	<input type="checkbox"/>	
	Otros familiares				
Preparación académica:					
	Licenciatura	<input type="checkbox"/>			
	Maestría	<input type="checkbox"/>			
	Doctorado	<input type="checkbox"/>			
	Cursando maestría	<input type="checkbox"/>	Presencial	<input type="checkbox"/>	
			A distancia	<input type="checkbox"/>	
			Fecha de inicio		
	Cursando doctorado	<input type="checkbox"/>	Presencial	<input type="checkbox"/>	
			A distancia	<input type="checkbox"/>	
			Fecha de inicio		
Salud:					
	¿Sufre de alguna enfermedad crónica?		SI	<input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

	¿Toma medicamentos diariamente?		SI		NO	
	¿Tiene a su cargo algún familiar con discapacidad?		SI		NO	
Laboral:						
	¿Trabaja en más de una institución educativa?		SI		NO	
	¿Tiene un segundo empleo no relacionado a lo educativo?		SI		NO	
	¿Cuántos años trabaja en el área educativa?					
	¿Qué tiempo trabaja en la institución actual?					
	¿Cuántas asignaturas tiene a su cargo actualmente?					
	¿Cuántas horas de clase tiene a la semana?					
	¿Cuántas horas administrativas tiene a la semana?					
	¿Cuántas horas de investigación tiene a la semana?					
	En promedio, ¿cuantos estudiantes tiene por clase?					
	¿Tiene un ayudante de cátedra en sus asignaturas?					
Muchas gracias por su tiempo.						

Anexo D. Consentimiento Informado

Formulario de Consentimiento Informado

Título de la investigación: Burnout y bienestar psicológico en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, 2023

Organización del investigador: Universidad de Cuenca

Centro o establecimiento en el que se realizará la investigación: Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca

Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal (IP)	XXXXX XXXXXX XXXXX	XXXXXX	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

De la manera más comedida y respetuosa le invitamos a usted a participar en este estudio, que se realizará en la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, 2023. En este "Consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir, puede consultar con sus compañeros o familiares.

Introducción

Creemos firmemente en la mejora del sistema de apoyo para los docentes, así en como la vinculación saludable de la academia con la gestión administrativa puede contribuir a cambios significativos en la sociedad. Los estudios con mayores beneficios en su campo de trabajo son aquellos que plantean intervenciones bien dirigidas, basadas en un conocimiento amplio del universo y los participantes en él. Es por eso que valoramos mucho su participación, ya que la percepción de los docentes que enseñan en la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca garantizará una investigación de calidad que refleje la realidad lo mejor posible. Para su seguridad, este cuestionario es totalmente anónimo y sus datos serán de uso exclusivo de la investigador.

Objetivo del estudio

Detección y prevención del síndrome de Burnout.

Descripción de los procedimientos

Se realizará 1 sola sesión con una duración de 30 minutos aproximadamente. En esta sesión se proporcionará a los participantes dos cuestionarios que deberán ser llenados individualmente de forma más honesta posible en relación a la realidad. El resto de la investigación será el análisis de los datos levantados por la investigadora.

Riesgos y beneficios

El equipo de investigación se ha encargado de minimizar los riesgos de filtración de datos. Sin embargo, lo podemos garantizar en medida no existan accidentes fuera de nuestro campo de control. Aparte de esto, el estudio es seguro para su participación ya que solo se recogen datos en esta etapa.

En cuanto a los beneficios, este estudio podrá ofrecer datos para comenzar una conversación de cómo su lugar de trabajo puede estar afectando su estado de ánimo y su estado emocional. El equipo de investigación pretende descubrir qué áreas del área laboral pueden ser mejoradas. Creemos firmemente en el servicio público y queremos aportar al desarrollo de su personal en toda nuestra capacidad. Al final de esta investigación, la información que genera, puede aportar beneficios no solo a la institución inmediata sino a otros círculos relacionadas a ella.

Mecanismos para resguardar la confidencialidad de datos

Con el fin de ofrecerle total confidencialidad de su información, aplicaremos medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos principales. Por lo tanto,

- 1) Su nombre y datos personales serán reemplazados por un código y se guardarán en un lugar seguro donde solamente yo, xxxxx xxxxxx, como la investigadora principal, tendré acceso a sus datos.
- 2) Su nombre y apellidos no serán usados en los reportes ni publicaciones de esta investigación.

Otras opciones si no participa en el estudio

Usted puede escoger no participar en este proyecto, si ese es su caso, coméntelo a la investigadora. Por otro lado, si usted decide participar ahora, pero desea retirarse después de haber iniciado el proyecto, también lo puede hacer. Es necesario mencionar que usted, como participante, no recibirá ninguna remuneración, ni tampoco se necesita de su aportación económica para poder participar.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:


- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 7) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 8) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 9) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 11) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono: XXXXXXXXXX, que pertenece a xxxxx xxxxxx o envíe un correo electrónico a xxxxxx@ucuenca.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante	Firma	del/a	Fecha
Xxxxx xxxxxx xxxxx	 participante		29/07/23
Nombres completos del/a investigador/a	Firma del/a investigador/a		Fecha