



PSICOLOGÍA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología.**

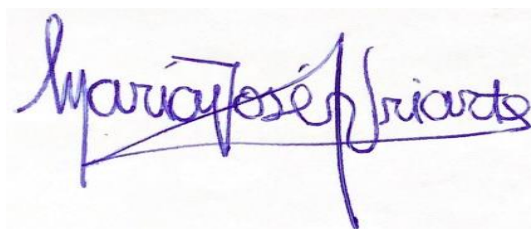
AUTOR: María José Uriarte Altamirano

TUTOR: Mgtr. Rodrigo Xavier Polanco Muñoz

Correlación entre la felicidad laboral y el Burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la Universidad Internacional del Ecuador

CERTIFICADO DE AUTORÍA

Yo, URIARTE ALTAMIRANO MARIA JOSE declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada. Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y demás disposiciones legales.



Firma

Yo, (NOMBRE DEL TUTOR), certifico que el siguiente trabajo “TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN” fue realizado por el estudiante: (APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE), siendo el responsable exclusivo tanto de su originalidad y de su autenticidad, como de su contenido.



Firma

ÍNDICE

Resúmen.....	pág. 3
Abstract.....	pág. 3
1. MARCO TEÓRICO.....	pág. 4
2. EL PROBLEMA.....	pág. 7
2.1.Hipótesis.....	pág. 7
2.2.Objetivos.....	pág. 7
2.2.1. Objetivo general.....	pág. 7
2.2.2. Objetivo específico.....	pág. 8
2.3.Justificación.....	pág. 8
3. MÉTODO.....	pág. 8
3.1.Participantes.....	pág. 8
3.2.Instrumentos.....	pág. 9
3.3.Procedimiento.....	pág. 9
3.4.Análisis estadísticos.....	pág. 10
4. RESULTADOS.....	pág. 10
4.1.Oxford Happiness Questionnaire.....	pág. 10
4.2.Maslach Burnout Inventory.....	pág. 11
4.3.Comprobación de hipótesis.....	pág. 13
5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN.....	pág. 14
5.1.Conclusiones.....	pág. 14
5.2.Discusión.....	pág. 15
6. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	pág. 15
6.1.Limitaciones.....	pág. 15
6.2.Recomendaciones.....	pág. 16
7. REFERENCIAS.....	pág. 16
8. ANEXOS.....	pág. 18
8.1.Oxford Happiness Questionnaire.....	pág. 18
8.2.Maslach Burnout Inventory.....	pág. 20
8.3.Consentimiento informado.....	pág. 21

Resumen

Cada vez más personas dentro del ambiente laboral presentan mayores niveles de Burnout y menor cantidad de felicidad laboral, por lo que se puede empezar a evidenciar una correlación inversa entre estos factores. El presente estudio tiene como objetivo correlacionar la felicidad laboral con el Burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la Universidad Internacional del Ecuador. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 9 participantes, profesores de tiempo completo de las escuelas de psicología, nutrición y odontología de la UIDE, sin importar su edad ni su sexo. Se utilizó el Oxford Happiness Questionnaire para medir la felicidad en las personas, y el Maslach Burnout Inventory para evaluar el Síndrome de Burnout en las mismas. Los resultados demostraron que un mayor nivel de la felicidad laboral significa un menor grado de Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE, y por ende, las variables son inversamente proporcionales.

Palabras clave: felicidad laboral, Síndrome de Burnout.

Abstract

Each time, more people within the working environment experience higher levels of Burnout, and less happiness at work, so it can begin to show an inverse correlation between these facts. The present study aims to correlate work happiness with Burnout in full-time professors of the Faculty of Medical, Health and Life Sciences of the International University of Ecuador. The research was carried out with a sample of 9 participants, full-time teachers from schools of psychology, nutrition and dentistry of the UIDE, regardless of their age or sex. The Oxford Happiness Questionnaire was used to measure people's happiness, and the Maslach Burnout Inventory to evaluate the Burnout Syndrome. The results showed that a higher level of work happiness means lower Burnout in full-time teachers of the FMHLS of the UIDE, and therefore, the variables are inversely proportional.

Keywords: work happiness, Burnout Syndrome.

1. MARCO TEÓRICO

En esta investigación, la felicidad laboral y el Burnout son los temas principales a tratar, pero para poder entender lo que son, de qué están compuestos y cómo se puede llegar a ellos, primeramente se debe comprender la gran variedad de conceptos que éstos llevan detrás; que los integran.

Para lograr conseguir la felicidad laboral, uno de los elementos principales es poder tener un buen ambiente corporativo, el cual es el entorno que se maneja y mantiene dentro de un lugar de trabajo y entre los empleados. “Está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en sus lugares de operación” (Vargas, 2021), los cuales pueden ser tangibles (bonos, adaptaciones de oficinas, sillas ergonómicas, espacios para recreación y demás adaptaciones) o intangibles (crear un buen ambiente laboral, un buen contacto entre trabajadores, credibilidad, balance entre vida personal y profesional, inclusión, etc) (Vargas, 2021).

Del mismo modo, también se necesita de bienestar corporativo, el cual es el estado de satisfacción que los colaboradores logran conseguir al ejercer sus funciones dentro del lugar de trabajo producto de un ambiente ocupacional sano, lo que puede suceder a través de beneficios que ayuden a mejorar su desarrollo personal y profesional, y por ende su calidad de vida (Gobierno de España, 2004).

Un factor del que también depende la felicidad laboral son las emociones placenteras. Éstas “son respuestas agradables y deseables” (Godina, 2017) que se ven reflejadas en el bienestar de las personas y contribuyen en la creación y el enriquecimiento de vínculos, la motivación, el desempeño laboral y el rendimiento académico (Godina, 2017). Es importante que estén relacionadas al trabajo ya que “ayudan a aumentar la atención, la memoria, la

conciencia, la retención de información y nos permiten mantener varios conceptos al mismo tiempo y entender cómo estos se conectan” (Thomen Bastardas, 2019).

Al mismo tiempo, si es que se generan emociones placenteras asociadas al trabajo se va a producir motivación en los colaboradores. La motivación en sí “es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de una persona para llevarla a cumplir con objetivos o fines determinados” (Gómez García-Romeral, 2013). Y en cuanto al ambiente profesional, hace referencia a la capacidad y los beneficios que ofrece una empresa para mantener a sus empleados involucrados y comprometidos para que ofrezcan su máximo potencial, y así llegar a cumplir con objetivos empresariales (Up Spain, 2019).

Esta motivación de la que tanto se habla viene igualmente ligada a los beneficios empresariales que puede ofrecer una compañía. Los beneficios empresariales son definidos como “la diferencia entre los ingresos totales obtenidos de las ventas y la comercialización de un producto” (González, 2018). “Estos costes serían relativos a la producción y distribución del mismo” (AlterFinance, 2020).

Todos los factores mencionados van a llevar a que el empleado llegue a tener un propósito, el cual es “la intención o el ánimo por el que se hace algo; la determinación de hacer algo” (Jordana, 2019). Sin embargo, si se habla de un objetivo laboral se hace referencia a “la meta que un colaborador o una empresa debe o quiere llegar a cumplir a nivel profesional” (Euroinnova, 2021).

El hecho de que una persona tenga un propósito laboral la lleva a ser más productiva dentro del entorno de trabajo, pues ya conoce la intención de su ocupación, qué es lo que tiene que hacer, y qué camino tomar. En tal caso, la productividad es la “capacidad de manufacturar por unidad de trabajo” (Real Academia Española, 2021). Es un “indicador que define cuántos productos o servicios se han llegado a crear por cada uno de los recursos utilizados en su elaboración (mano de obra, tiempo y capital, entre otros) dentro de un plazo determinado”

(BBVA, 2019). También es “la habilidad de hacer más tareas en menos tiempo” (Drew, 2018).

Un individuo productivo va a poder alcanzar a cumplir con un logro, ya sea personal dentro del puesto de trabajo, o empresarial. Un logro es la obtención de una meta previamente propuesta que se estaba buscando cumplir desde hace un tiempo a la cual se le destinaron esfuerzos psíquicos y físicos (Ucha, 2010).

El cumplir con metas organizacionales contribuye al crecimiento laboral, el cual es “la promoción de trabajo a una plaza mayor dentro de una empresa o industria, ya sea pública o privada” (Euroinnova, 2022). Es decir, “es la transición de categoría en el entorno profesional debido a las capacidades y el buen desempeño de un colaborador, donde hay mejor remuneración” (Euroinnova, 2022).

El hecho de poder crecer en cuanto al puesto de trabajo va a crear mayor compromiso laboral, ya que se van obteniendo mayor cantidad de responsabilidades relevantes dentro de la organización. Esto crea un vínculo emocional que hace que los colaboradores se preocupen, se esfuercen y se involucren tanto en el ocupación que desempeñan como con la organización en la que laboran; sus objetivos y sus valores (misión y visión de la compañía) (Sodexo, 2014), por lo que no solo esperan su éxito sino también el de la entidad. Reconocen que son parte de lo que hace que toda la organización funcione. “Un empleado comprometido será más proclive a estar orgulloso de trabajar en la empresa, ser feliz al llegar cada día al trabajo, y sentirse valorado” (Sodexo, 2014).

Y es, finalmente, un conjunto de todos los factores ya mencionados lo que va a llevar a que se produzca la felicidad laboral; a “lograr el bienestar de los colaboradores en una empresa a través de un buen clima profesional, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento” (Streber, 2021). Está directamente relacionado con “disfrutar de la labor, sentirte orgulloso de la compañía, y laborar con gente

con la que se mantenga una buena relación” (Streber, 2021); ahora en día es más importante el cuidar del trabajador, atraerlo y mantenerlo.

De lo contrario, si es que los elementos enumerados no se cumplen de manera correcta, se producirá Síndrome de Burnout en los colaboradores, el cual es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede afectar sobre la motivación, la productividad, la sensación de logro e inclusive provocar la pérdida de la identidad personal (Tovar, 2021); “puede afectar negativamente al trabajo y la vida” (Up Spain, 2019). En este se presentan síntomas críticos de pesimismo, cansancio, dudas, sensación de vacío y aislamiento (Up Spain, 2019). También hay un estadio de Burnout crónico en el cual los indicios ya mencionados se magnifican al punto de poder experimentar “un problema mental, físico o emocional continuo” (Up Spain, 2019), y se pueden sumar otros síntomas como tristeza, depresión y fatiga crónica (Up Spain, 2019).

2. EL PROBLEMA

2.1.Hipótesis

La hipótesis de investigación establecida es la siguiente: un mayor nivel de la felicidad laboral significa un menor grado de Burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la Universidad Internacional del Ecuador.

2.2.Objetivos

2.2.1. Objetivo general: correlacionar la felicidad laboral con el Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE

2.2.2. Objetivo específico: medir el nivel de felicidad laboral y Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE.

2.3.Justificación

La importancia de relacionar la felicidad laboral con el burnout se debe a que éste último se desarrolla como consecuencia de un mal clima profesional, procesos engorrosos o la falta de procesos de gestión de talento humano, además de una acumulación gradual de emociones negativas relacionadas al trabajo, exceso de tareas, relaciones conflictivas con los compañeros, falta de autonomía, desorientación, y mala gestión de la persona frente a sus actividades. Esto puede llegar a provocar pesimismo, cansancio, dudas, sensación de vacío, aislamiento e inclusive tristeza, depresión y fatiga crónica. Es decir, que el hecho de que los colaboradores presenten felicidad, comodidad y estabilidad dentro de su lugar laboral previene el burnout y potencia la productividad y el crecimiento tanto del trabajador como de la organización.

3. MÉTODO

3.1.Participantes

La muestra de participantes estuvo conformada por un total de 9 docentes de tiempo completo, hombres y mujeres, de las escuelas de psicología, nutrición y odontología de la UIDE con edades comprendidas entre los 27 y 59 años. Todos aquellos que no cumplieron con estas características fueron excluidos de la investigación.

3.2.Instrumentos

Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) (Hills & Argyle, 2002). Este instrumento permite medir la felicidad de las personas. Está compuesto por “29 ítems que se puntúan mediante una escala tipo Likert de 6 puntos, siendo 6: totalmente en desacuerdo y 1: totalmente de acuerdo” (Rendón, 2014). Los resultados se obtienen sumando las respuestas de todos los ítems, por lo que las puntuaciones podrían ir desde 29 a 174, significando así que los valores más altos corresponden a un mayor nivel de bienestar subjetivo (Rendón, 2014).

Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981). Este cuestionario “está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional” (Multimedia Elsevier, 2022). Su función es medir el desgaste profesional a través de la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout utilizando una escala de Likert de 7 puntos que va desde 0: nunca/ninguna vez, a 6: siempre/todos los días (Multimedia Elsevier, 2022). Los resultados se obtienen calificando en 3 dimensiones: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP) (Multimedia Elsevier, 2022). Puntuaciones altas en CE y DP, y bajas en RP definen el síndrome” (Multimedia Elsevier, 2022). Altos niveles en al menos una de las 3 dimensiones es considerado como prevalencia de Burnout (Multimedia Elsevier, 2022).

3.3.Procedimiento

Todo el proceso fue realizado a través de un formulario de Google Forms que fue enviado por correo, en el cual inicialmente se les presentó a los participantes un consentimiento informado para que entendieran de lo que se trataba la investigación, y una vez aceptada su participación se continuaba a una segunda sección en la cual se desplegaba el *Oxford Happiness Questionnaire*. Después de haberlo completado se pasaba a una tercera

sección en la cual se mostraba el *Maslach Burnout Inventory*, y una vez finalizados los tests se les agradeció por su participación. Los instrumentos fueron aplicados de igual manera para todos los docentes, sin importar un orden relacionado a género, edad o facultad. A pesar de que no se tomó el tiempo de ejecución, se estimó un tiempo de 2 minutos para el primer inventario y uno de 1:30 para el segundo, obteniendo una duración total de aproximadamente 3:30 minutos para ambos tests.

3.4. Análisis estadísticos

Los datos serán analizados por medio del programa SPSS (versión 26.0) y Excel. El experimento a realizar es transversal cuasi-experimental ya que busca correlacionar la felicidad laboral con el Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE, para lo cual se llevará a cabo un análisis estadístico descriptivo, y se utilizará la prueba “*t*” de *Student para muestras relacionadas* para analizar los datos a nivel racional. Se espera que el valor *p* sea menor a 0,05 para poder aceptar la hipótesis.

4. RESULTADOS

4.1. Oxford Happiness Questionnaire

Tabla 1: Valores estadísticos por sujeto en el Oxford Happiness Questionnaire

Valores estadísticos por sujeto en el Oxford Happiness Questionnaire							
Número de sujeto	Total	Media	Moda	Mediana	Máximo	Mínimo	Desv. Est
1	95	3,276	2	3	5	2	1,306
2	98	3,379	2	2	6	1	1,860
3	97	3,345	6	2	6	1	2,395
4	87	3,000	2	2	5	1	1,414
5	82	2,828	2	2	6	1	1,733
6	93	3,207	1	2	6	1	1,989
7	87	3,000	1	2	6	1	1,890

8	79	2,724	1	2	6	1	1,925
9	101	3,483	3	3	6	2	1,184

Fuente 1: elaboración propia

Tabla 2: Parámetros de calificación Oxford Happiness Questionnaire

Parámetros de calificación Oxford Happiness Questionnaire	
Malestar subjetivo	Bienestar subjetivo
1 – 87	88 – 174

Fuente 2: elaboración propia

Tabla 3: Resultados obtenidos de la aplicación del Oxford Happiness Questionnaire

Resultados obtenidos de la aplicación del Oxford Happiness Questionnaire	
Sujetos	Resultados
1	95
2	98
3	97
4	87
5	82 (*)
6	93
7	87
8	79 (*)
9	101

Fuente 3: elaboración propia

(*) Malestar subjetivo

Tomando en cuenta los parámetros de calificación de la tabla 2, analizando los resultados de la tabla 3, y partiendo de que los criterios de calificación del cuestionario determinan que los valores de respuesta más altos corresponden a un mayor nivel de bienestar subjetivo, se puede mencionar que los sujetos 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 9 manifiestan felicidad, mientras que los individuos 5 y 8 presentan malestar subjetivo.

4.2.Maslach Burnout Inventory

Tabla 4: Valores estadísticos por sujeto en el Maslach Burnout Inventory

Valores estadísticos por sujeto en el Maslach Burnout Inventory							
Número de sujeto	Total	Media	Moda	Mediana	Máximo	Mínimo	Desv. Est
1	62	2,818	5	2,5	6	0	2,196
2	48	2,182	0	1	6	0	2,343
3	49	2,227	0	0	6	0	2,927

4	55	2,500	0	1,5	6	0	2,483
5	85	3,864	5	4	5	0	1,424
6	55	2,500	0	1	6	0	2,756
7	77	3,500	5	5	6	0	2,304
8	62	2,818	4	3	5	0	1,532
9	52	2,364	0	2,5	5	0	2,194

Fuente 4: elaboración propia

Tabla 5: Parámetros de calificación Maslach Burnout Inventory

Parámetros de calificación Maslach Burnout Inventory			
Subescala/nivel	Bajo	Medio	Alto
AE	0 – 18	19 – 26	27 – 54 (*)
DP	0 – 5	6 – 9	10 – 30 (*)
RP	0 – 33 (*)	34 – 39	40 – 56

Fuente 5: elaboración propia

(*) Síntomas o indicios del Síndrome de Burnout

Tabla 6: Resultados obtenidos de la aplicación del Maslach Burnout Inventory

Resultados obtenidos de la aplicación del Maslach Burnout Inventory			
Sujetos/subescalas	AE	DP	RP
1	22 (medio)	40 (*)	0 (*)
2	7 (bajo)	41 (*)	0 (*)
3	1 (bajo)	48 (*)	0 (*)
4	18 (bajo)	37 (*)	0 (*)
5	34 (*)	34 (*)	17 (*)
6	4 (bajo)	46 (*)	5 (*)
7	22 (medio)	41 (*)	14 (*)
8	27 (*)	30 (*)	5 (*)
9	14 (bajo)	37 (*)	1 (*)

Fuente 6: elaboración propia

(*) Síntomas o indicios del Síndrome de Burnout

Tomando en cuenta los parámetros de calificación de la tabla 5, analizando los resultados de la tabla 6 y recordando que los parámetros de calificación del inventario estipulan que puntuaciones altas en AE y DP, y bajas en RP definen el síndrome, y que altos niveles en al menos una de las 3 dimensiones indica prevalencia de Burnout, se puede determinar que los sujetos 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 9 no presentan el síndrome pero sí indicios del mismo; mientras que los participantes 5 y 8 si lo experimentan.

4.3. Comprobación de hipótesis

Hipótesis de trabajo *H1*: un mayor nivel de la felicidad laboral significa un menor grado de Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE.

Hipótesis nula *H0*: un mayor nivel de la felicidad laboral significa un mayor grado de Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE.

Alfa de Cronbach (α) = 0,05

Si p valor $\geq \alpha$ se acepta *H0*

Si p valor $\leq \alpha$ se acepta *H1*

Tabla 7: prueba de muestras emparejadas de “t” de Student

Prueba de muestras emparejadas			
	t	gl	Sig.
Oxford Happiness Questionnaire - Maslach Burnout Inventory	4,866	8	0,001

Fuente 7: elaboración propia

Debido a que la muestra es de 9 participantes, se toman en cuenta los resultados de la prueba de muestras emparejadas del “t” de Student.

En la anterior tabla se puede observar que el nivel de significancia entre las dos pruebas, OHQ y MBI, es de 0,001. Debido a que éste es menor al α se acepta la *H1*, por lo que la correlación entre los resultados del Oxford Happiness Questionnaire y el Maslach Burnout I

Inventory quedaría de la siguiente manera esperada:

Tabla 8: Correlación entre resultados del Oxford Happiness Questionnaire y el Maslach Burnout Inventory.

Correlación entre resultados del Oxford Happiness Questionnaire y el Maslach Burnout Inventory.		
Número de sujeto/tests	Oxford Happiness Questionnaire	Maslach Burnout Inventory
1	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
2	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
3	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
4	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
5	Malestar subjetivo	Si Burnout
6	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
7	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia
8	Malestar subjetivo	Si Burnout
9	Bienestar subjetivo	No Burnout, pero prevalencia

Fuente 2: elaboración propia

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

5.1. Conclusiones

Esta investigación busca correlacionar la felicidad laboral con el Burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la Universidad Internacional del Ecuador.

Los datos arrojados por la muestra de pruebas emparejadas entre el Oxford Happiness Questionnaire y el Maslach Burnout Inventory muestran que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; es decir que un mayor nivel de la felicidad laboral significa un menor grado de Burnout en docentes de tiempo completo de la FCMSV de la UIDE, y que las variables son inversamente proporcionales.

Lo mencionado anteriormente puede ser comprobado a través de los resultados de ambos cuestionarios aplicados: el Oxford Happiness Questionnaire mostró que el 77,78% de los participantes manifiestan bienestar subjetivo, y el Maslach Burnout Inventory evidenció que esa misma cifra de personas no presentan Burnout. Del mismo modo, el primer cuestionario indicó que el 22,22% de sujetos exteriorizan malestar subjetivo, y el segundo

inventario indicó que ese mismo porcentaje de individuos si muestran Burnout; es de esta manera que se justifica la hipótesis aceptada ya expuesta.

5.2.Discusión

Un estudio sobre la relación entre la felicidad y el estrés en el trabajo realizado en 50 trabajadores de ambos géneros en Santa Marta reveló que “el 68% de las personas no padecen estrés, y el 52% tienen un alto nivel de felicidad; esto quiere decir que si existe concordancia entre el bajo nivel de estrés laboral y un alto porcentaje la felicidad” (Castillo, Montaña, & Pertuz, 2020).

De igual manera, otra investigación sobre la relación entre la felicidad y el estrés realizada en 128 trabajadores de ambos géneros en las aduanas de Perú, halló que “entre sus trabajadores existe un bajo nivel de estrés (77%), y una felicidad media de (84.4%)” (Castillo, Montaña, & Pertuz, 2020); por lo que, de igual manera, se puede seguir resaltando la proporcionalidad inversa entre el estrés laboral y la felicidad.

6. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Limitaciones

Una de las limitaciones más importantes que se pudo ver a lo largo del trabajo fue el no haber podido conseguir la cantidad esperada de participantes debido a que no todas las personas reclutadas para la muestra respondieron los cuestionarios. El número deseado de

individuos era de 31, y el obtenido fue de 9, por lo que se puede decir que este fue un estudio piloto.

Del mismo modo, este contratiempo afectó en el resto de la investigación ya que, en consecuencia de ello, se alcanzaron menos resultados, y por ende una menor posibilidad de comprobar la hipótesis con mayor certeza.

6.2.Recomendaciones

En base a lo mencionado anteriormente, una de las recomendaciones más relevantes para que se pueda llevar a cabo el estudio de manera óptima, es abrir los criterios de inclusión para poder reclutar una muestra de la que se pueda conseguir una mayor cantidad de participantes; es decir, en este caso se podrían considerar docentes de tiempo completo de todas las carreras de la UIDE, o inclusive tomar en cuenta a profesores de tiempo completo de otras universidades que deseen formar parte de la investigación. De este modo, con un número considerable de sujetos, los resultados también van a poder justificar de mejor forma la hipótesis planteada.

Otra recomendación que se puede hacer es tomar, dividir, analizar e interpretar los datos en base a la información demográfica de cada una de las personas (edad, sexo, carrera que imparten, ingresos) para obtener conclusiones más específicas sobre cada uno de estos factores, y ver la forma en que la felicidad laboral y el burnout pueden afectar en los individuos en base a ellos.

7. REFERENCIAS

AlterFinance. (2020). Obtenido de Beneficios empresariales:
<https://www.alterfinancegroup.com/blog/gestion-financiera/beneficios-empresariales/#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20beneficios%20empresariales%20ser%C3%ADa%20la%20diferencia%20entre%20el,producci%C3%B3n%20y%20distribuci%C3%B3n%20del%20producto.>

- Arias-Lopez, L. A., Camacho Gomez, M. I., Cruz Lozano, E., & Amaya Duran, M. (2014). Estándares del test de Minnesota de destreza manual en una muestra de adultos residentes en cuatro localidades de Bogotá. *Morfoia*, págs. 3-19.
- BBVA. (2019). Obtenido de ¿Qué es la productividad en una empresa?: <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-la-productividad-en-una-empresa.html>
- Brickenkamp, R. (s.f.). *D2. Test de Atención*. Obtenido de Hogrefe TEA Ediciones Madrid: <https://web.teaediciones.com/D2--TEST-DE-ATENCION.aspx>
- Castillo, W., Montaña, Y., & Pertuz, C. (2020). RELACIÓN ENTRE FELICIDAD Y ESTRÉS EN EL TRABAJO EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES . Colombia.
- Drew. (2018). Obtenido de ¿Qué es la productividad?: <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>
- Euroinnova. (2021). Obtenido de Que es un objetivo laboral: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-un-objetivo-laboral#:~:text=EN%20ORIENTACIÓN%20FAMILIAR-.¿Qué%20es%20un%20objetivo%20laboral%3F,cumplir%20con%20tus%20expectativas%20profesionales>
- Euroinnova. (2022). Obtenido de Crecimiento laboral y profesional: <https://www.euroinnova.ec/blog/crecimiento-laboral-y-profesional#:~:text=En%20primer%20lugar%2C%20el%20crecimiento,y%20evaluación%20de%20la%20capacidad>
- Gobierno de España. (2004). *Salud laboral y discapacidad*. Obtenido de Bienestar laboral: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Godina, A. (2017). *Aprende Institute*. Obtenido de ¿Qué son las emociones positivas y negativas?: <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/emociones-positivas-negativas/>
- Gómez García-Romeral, E. (2013). *El Confidencial*. Obtenido de Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Gómez, A. (2019). *d2, Test de Atención*. Obtenido de Fundación CADAH: <https://www.fundacioncadah.org/web/articulo/d2-test-de-atencion.html>
- González, P. (2018). *Billin*. Obtenido de ¿Qué es Beneficio?: <https://www.billin.net/glosario/definicion-beneficio/>
- Jordana, A. (2019). *WHI Institute*. Obtenido de ¿Por qué es importante tener propósito en el trabajo?: <https://definicionabc.com/logro/>
- Multimedia Elsevier. (2022). Obtenido de Cuestionario 2: MBI: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>
- Pawlowski, J. (2020). Test de Atención d2: Consistencia interna, estabilidad temporal y evidencias de validez . *Revista Costarricense de Psicología*.
- Real Academia Española. (2021). Obtenido de Productividad: <https://dle.rae.es/productividad>
- Rendón, M. A. (2014). *Psiquiatria.com*. Obtenido de Cuestionario de Felicidad de Oxford (OHQ-SF): <https://psiquiatria.com/tratamientos/cuestionario-de-felicidad-de-oxford-ohq-sf/>
- Sodexo. (2014). Obtenido de Compromiso laboral: qué es y por qué es tan importante: <https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/>

- Streber, H. (2021). *LinkedIn*. Obtenido de ¿Qué es la felicidad laboral?: [https://es.linkedin.com/pulse/qué-es-la-felicidad-laboral-hernán-streber-](https://es.linkedin.com/pulse/qué-es-la-felicidad-laboral-hernán-streber)
- Thomen Bastardas, M. (2019). *Psicología-Online*. Obtenido de Emociones positivas y negativas: definición y lista: https://www.psicologia-online.com/emociones-positivas-y-negativas-definicion-y-lista-4532.html#anchor_1
- Tovar, G. (2021). *Psiconnect*. Obtenido de Síndrome de burnout: qué es, causas y consecuencias: <https://www.psiconnect.ec/sindrome-de-burnout-que-es-causas-y-consecuencias/>
- Ucha, F. (2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de Logro: <https://definicionabc.com/logro/>
- Up Spain*. (2019). Obtenido de LA MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA?: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/?amp>
- Up Spain*. (2019). Obtenido de SÍNDROME DE BURNOUT. QUÉ ES, SÍNTOMAS, CAUSAS Y PREVENCIÓN: <https://www.up-spain.com/blog/sindrome-burnout/>
- Vargas, M. (2021). *Great Place To Work*. Obtenido de ¿Qué es el Ambiente Laboral?: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

8. ANEXOS

8.1. Oxford Happiness Questionnaire.

La medida del bienestar subjetivo

*Oxford Happiness Questionnaire

A continuación hay una serie de afirmaciones sobre la felicidad. Señala en cada una de ellas con una X el grado de acuerdo o desacuerdo con el que te mejor te identifiques

	Total desacuerdo	Moderado desacuerdo	Ligero desacuerdo	Ligero acuerdo	Moderado acuerdo	Total acuerdo
1. No me gusta mucho mi forma de ser						
2. Me intereso mucho por los demás						
3. Creo que la vida es muy gratificante						
4. Siento mucho afecto por casi todo el mundo						
5. Pocas veces me levanto descansado/a						
6. No soy muy optimista respecto al futuro						
7. Encuentro muchas cosas divertidas						
8. Me comprometo e involucro en muchas cosas						
9. La vida es muy bonita						
10. No pienso que el mundo sea un lugar agradable						
11. Me río mucho						
12. Estoy muy satisfecho/a con mi vida						
13. No me encuentro atractivo/a						
14. Hay una gran diferencia entre lo que me gustaría hacer y lo que realmente hago						
15. Soy muy feliz						
16. Encuentro hermosas muchas cosas						
17. Siempre influyo positivamente en los demás						
18. Tengo tiempo para hacer todo lo que quiero						
19. Siento que no tengo mucho control sobre mi vida						

	Total desacuerdo	Moderado desacuerdo	Ligero desacuerdo	Ligero acuerdo	Moderado acuerdo	Total acuerdo
20. Me siento capaz de tomar decisiones						
21. Me siento mentalmente despierto/a						
22. Generalmente, soy alegre y optimista						
23. No me resulta fácil tomar decisiones						
24. No encuentro mucho significado y sentido a mi vida						
25. Me siento con mucha energía						
26. Suelo influir positivamente en los acontecimientos						
27. No me divierto con otras personas						
28. No me encuentro muy bien de salud						
29. No tengo recuerdos muy felices del pasado						

* Cuestionario de Felicidad de Oxford (Oxford Happiness Questionnaire = OHQ)(Hills & Argyle, 2002). El OHQ es un cuestionario de 29 ítems que se puntúan mediante una escala tipo Likert de seis puntos, desde “totalmente en desacuerdo” (1) a “totalmente de acuerdo” (6), de manera que las posibles puntuaciones totales presentan un rango de 29 a 174, correspondiendo las puntuaciones más altas a mayores niveles de bienestar subjetivo. En su versión original (Hills & Argyle, 2002), el OHQ presenta un alfa de Cronbach de 0,90 y una correlación test-retest a siete semanas de 0,78. La versión corta (OHQ-SF) se diseñó para su utilización cuando las condiciones de pasación limitan el tiempo disponible y está formada por ocho ítems (1, 3, 12, 13, 16, 18, 21 y 29). La forma española del OHQ se desarrolló a partir de la escala original inglesa, mediante sucesivos procesos de traducción y retrotraducción.

8.2.Maslach Burnout Inventory.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

8.3. Consentimiento informado.

Correlación entre la felicidad laboral y el burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la Universidad Internacional del Ecuador

El objetivo del experimento es correlacionar la felicidad laboral con el burnout en docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Salud y la Vida de la UIDE.

Para ello, se deben realizar los instrumentos “Oxford Happiness Questionnaire” y “Maslach Burnout Inventory”. La primera herramienta estima una duración de 2 minutos, y la segunda un tiempo de 1:30 minutos. El tiempo total aproximado es de 3:30 minutos para ambos tests.

El experimento ayudará a conocer el nivel de felicidad laboral que muestra el sujeto y el grado de burnout que podría estar presentando. Al finalizar la investigación el participante no sufrirá riesgo posterior ni remuneración alguna; sin embargo, además de aportar al desarrollo de la ciencia, el partícipe podría identificar alguna virtud o debilidad propia relacionada al ámbito laboral que podría potenciar o trabajar sobre ella.

Cada participante será identificado con un código para que se mantenga su anonimato y privacidad. Solo el investigador tendrá acceso a la base de datos para evitar que las respuestas sean compartidas o divulgadas. El evaluado tendrá derecho a negarse a participar en el experimento o a retirarse del mismo en cualquier momento si así lo desea.

Declaración

Yo _____ afirmo haber leído y comprendido el consentimiento informado presentado anteriormente. Entiendo el objetivo del experimento así como también sus condiciones, riesgos, beneficios y el acuerdo de confidencialidad que éste propone. Acepto participar voluntariamente en el mismo.

Firma del participante

Firma del evaluador