



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

Tema:

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN POLICÍAS DEL
CANTÓN NARANJITO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Lic. Psicología

Línea de Investigación:

Vida digna y salud integral

Autora:

Sayed Irene Uriarte Recuenco

Director:

Dayamy Lima Rojas, Psi. Mg.

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN POLICÍAS DEL
CANTÓN NARANJITO**

Línea de Investigación:

Vida digna y salud integral

Autora:

Sayed Irene Uriarte Recuenco

Dayamy Lima Rojas, Psi. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Paúl Marlon Mayorga Lascano, Dr. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Víctor Manuel Cuadrado Rodríguez, Psi. Cl. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, Mg. PhD


DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 


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

Ambato – Ecuador

Marzo 2022



BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: SAYED IRENE URIARTE RECUENCO, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0202261467, autora del trabajo de graduación intitulado: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON RASGOS DE PERSONALIDAD EN POLICÍAS DEL CANTÓN NARANJITO, previo a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA en la escuela de PSICOLOGÍA.

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

Ambato, marzo 2022



SAYED IRENE URIARTE RECUENCO

C.I. 020226146-7

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a Dios por permitirme cumplir esta meta, por ser la luz que ilumina mi camino y brindarme la fuerza de seguir adelante.

A mi familia por apoyo económico durante el transcurso de mi formación académica, sin ellos hoy no estuviera aquí.

A Germania Uriarte por brindarme ese amor, paciencia y apoyo incondicional de hermana, madre y colega.

A todos los docentes con los que tuve el gusto de compartir mi vida universitaria, gracias por las exigencias, conocimientos y experiencias impartidas

Por último, a mi amiga Jhoanna y amigo Francisco por siempre estar dispuestos a ayudarme durante este proceso en el área personal y académico.

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se lo dedico a Dios por ser quien me brindo salud, vida y fuerza para lograr esta meta.

Se la dedico a mi familia, docentes y amigas que han compartido conmigo cada paso dado en este proceso.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el Síndrome de Burnout en los policías del cantón Naranjito. Se realizó bajo un paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y de alcances descriptivo y correlacional. Para esto se tomó el 100% de la población conformada por 106 policías del Distrito Marcelino Maridueña del Cantón Naranjito, a los cuales se les aplicó mediante Google Forms una ficha sociodemográfica Ad Hoc y los instrumentos Big Five Inventory-15p y Maslach Burnout MBI. Como resultado de fiabilidad de los instrumentos se obtuvo en el test Big Five Inventory-15 de $\alpha_{(E)} = 0,65$ Extroversión, $\alpha_{(A)} = 0,96$ Afabilidad, $\alpha_{(R)} = 0,92$ Responsabilidad, $\alpha_{(N)} = 0,56$ Neuroticismo y $\alpha_{(A)} = 0,96$ Apertura, mientras que en el MBI se obtuvo $\alpha = ,85$ en cansancio emocional, $\alpha = ,55$ en despersonalización y $\alpha = ,86$ en realización personal. En los resultados arrojados por la investigación se determinó a nivel global que los Policías presentan un nivel leve de existencia de Burnout y que los rasgos de personalidad que predominan son Afabilidad y Responsabilidad. Finalmente, a través del análisis estadístico correlacional se concluyó que los rasgos de personalidad tienen una relación significativa con el Síndrome de Burnout en especial con la apertura y neuroticismo con una puntuación de $r_{(Ap)} = ,737$ y $r_{(N)} = ,626$; $p < 0,01$, moderada en responsabilidad y neuroticismo $r_{(R)} = ,484$ y $r_{(A)} = ,527$; $p < 0,01$) y por último una mínima en extroversión $r_{(E)} = ,374$; $p < 0,01$).

Palabras claves: Personalidad, Rasgos de Personalidad, Síndrome de Burnout, Policías

ABSTRACT

The present research work is carried out with the objective of determining the relationship between personality traits and Burnout Syndrome in the policemen of the Naranjito canton. It has been carried out under a positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and descriptive and correlational scope. For this, 100% of the population made up of 106 police officers from the Marcelino Maridueña District of the Naranjito Canton have been taken, to whom an Ad Hoc sociodemographic record was applied through Google Forms and the Big Five Inventory-15p and Maslach Burnout MBI instruments. As a result of the reliability of the instruments, it was obtained in the Big Five Inventory-15 test of $\alpha(E) = 0.65$ Extraversion, $\alpha(A) = 0.96$ Agreeableness, $\alpha(R) = 0.92$ Conscientiousness, $\alpha(N) = 0.56$ Neuroticism and $\alpha(O) = 0.96$ Openness, while in the MBI it has been obtained $\alpha = .85$ in emotional exhaustion, $\alpha = .55$ in depersonalization and $\alpha = .86$ in personal accomplishment. In the results of the investigation, it has been determined at a global level that the Police present a slight level of existence of Burnout and that the personality traits that predominate are Affability and Responsibility. Finally, through correlational statistical analysis, it has been concluded that personality traits have a significant relationship with Burnout Syndrome, especially with openness and neuroticism with a score of $r(Ap) = .737$ and $r(N) = .626$; $p < 0.01$, moderate in conscientiousness and neuroticism $r(R) = .484$ and $r(A) = .527$; $p < 0.01$, and finally a minimum in extraversion $r(E) = .374$; $p < 0.01$.

Keywords: Personality, Personality Traits, Burnout Syndrome, Police

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	11
Objetivo General:	14
Objetivos Específicos:	14
Justificación	14
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	16
1.1. Teorías de la Personalidad.....	16
1.1.1. Teoría psicodinámica de la personalidad.....	16
1.1.2. Teoría fenomenológica de la personalidad.....	18
1.1.3. Teoría de los rasgos	19
1.1.4. Teoría integradora de la personalidad	20
1.1.5. Teoría conductual de la personalidad	21
1.1.6. Teoría cognitiva de la personalidad.....	24
1.1.7. Dinámica de la personalidad.....	25
1.2. Conceptualización de Burnout.....	26
1.2.1. Dimensiones del síndrome de Burnout.....	28
1.2.2. Sintomatología del Burnout.....	28
1.2.3. Consecuencias del Burnout	29
1.2.4. Etapas del síndrome de Burnout según Edelwich y Brodsky (1980)	29
1.2.5. Factores predisponentes o desencadenantes	31
CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO	35
2.1. Paradigma, diseño, enfoque y alcances	35
2.2. Población	35
2.3. Instrumentos de recolección de la información.....	38
2.3.1. Procesamiento de la información	42
2.3.2. Caracterización de la Policía Nacional del cantón Naranjito	42

2.4. Procedimiento de la investigación.....	43
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	44
3.1. Análisis descriptivo de los resultados por instrumentos.....	44
3.1.1. Análisis descriptivo del test Big Five-15p.....	44
3.1.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos	45
3.1.2. Análisis descriptivo de los resultados del test de Burnout MBI.....	52
3.1.2.1. Análisis descriptivo del MBI según los datos sociodemográficos	53
3.2. Análisis categórico según los puntos de corte del MBI.....	61
3.3. Análisis correlacional de variables Rasgos de Personalidad y Burnout.....	61
3.3.1. Comprobación de hipótesis	62
3.4. Análisis correlacional entre Rasgos de personalidad y Subescalas de MBI.....	63
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	73
ANEXO 1: Consentimiento informado	73
ANEXO 2: Ficha Ad Hoc Sociodemográfica.....	74
ANEXO 3: Instrumentó Big Five Inventory-15p.....	76
ANEXO 4: Instrumento Burnout MBI.....	78

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Análisis categórico en funcione de los puntos de corte	61
--	----

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la población según el género	37
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de la escala del Test Big Five Inventory-15p	39
Tabla 3. Análisis de fiabilidad del Test Maslach Burnout Inventory	41
Tabla 4. Análisis descriptivo del test Big Five-15p	44
Tabla 5. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el sexo	45
Tabla 6. Análisis descriptivo del Big Five-15 según la edad	46
Tabla 7. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el estado civil	47
Tabla 8. Análisis descriptivo del Big Five-15 según los años de servicio	48
Tabla 9. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el eje laboral	49
Tabla 10. Análisis descriptivo del Big Five-15 según la unidad laboral	50
Tabla 11. Análisis descriptivo del Big Five-15 según los rangos	51
Tabla 12. Análisis descriptivo del test de Burnout MBI	52
Tabla 13. Análisis descriptivo del MBI según el sexo	53
Tabla 14. Análisis descriptivo del MBI según la edad	54
Tabla 15. Análisis descriptivo del MBI según el estado civil	55
Tabla 16. Análisis descriptivo del MBI según los años de servicio	56
Tabla 17. Análisis descriptivo del MBI según los ejes de servicio	57
Tabla 18. Análisis descriptivo del MBI según la unidad de servicio	58
Tabla 19. Análisis descriptivo del MBI según el rango	59
Tabla 20. Análisis correlacional de Rasgos de Personalidad y Burnout	62
Tabla 21. Análisis correlacional de Rasgos de Personalidad y Subescalas del MBI	63

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de titulación se fundamenta bajo la línea de investigación Vida digna y salud integral con la finalidad de determinar la existencia correlacional entre rasgos de personalidad y los niveles de Burnout en los gendarmes policiales del cantón Naranjito mediante un esquema conformado por capítulos que comprenden una fundamentación teórica y metodológica con la finalidad de obtener resultados, conclusiones y recomendaciones que generen un aporte científico a la línea de investigación Psicológica.

Sobre la temática no existe la presencia de muchos antecedentes investigativos sobre la correlación sobre las variables Rasgos de personalidad y Burnout en el país, menos aún en la población a estudiar; sin embargo, existe un sinnúmero de información sobre las variables en otro tipo de población (servidores públicos) lo cual sirvió como base para iniciar la presente investigación, por este motivo resulta de gran importancia mencionar las variables y sus antecedentes investigativos para mayor entendimiento

Según el estudio realizado por Da Silva (2012) en Badajoz, cuyo objetivo fue determinar si los factores de la personalidad abordados en la teoría de *Big Five* influyen en el burnout; se encontró que los factores de personalidad fluctúan en función a las características sociodemográficas y profesionales, se confirma así la hipótesis planteada y se concluye que los factores de personalidad como: la Extraversión depende del sexo y por su clase social; el Neuroticismo del tiempo de labores y la edad; la Amigabilidad por el sexo, estado civil, nivel institucional; y la Apertura depende del nivel de formación, edad y categoría entre enfermeros o técnicos de diagnóstico.

En la investigación realizada por Llanque (2014) realizada en Bolivia, cuyo objetivo fue establecer un estudio correlacional entre los rasgos de personalidad y el Síndrome de Burnout en personal de la salud en la Unidad de Cirugía Plástica y Quemados del Hospital de Clínicas de La Paz, se encontró que ciertos rasgos de personalidad sí influyen en la predisposición al desarrollo de Burnout. Ciertos componentes de personalidad y el agotamiento emocional se correlaciona con la extraversión y el neuroticismo; mientras que la despersonalización lo hace

negativamente con la amabilidad y positivamente con el neuroticismo; posteriormente, la realización personal se correlaciona positivamente con la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión y la amabilidad, no con el neuroticismo.

Así mismo, en una investigación realizada en México por Villaverde, Unda, Escotto y Flores (2019) la cual tuvo como objetivo determinar los valores predisponentes de los rasgos de personalidad y Burnout desde las dimensiones del modelo del Gil-Monte con una muestra de profesores de básica, en el cual se encontró una correlación significativa entre las variables y una puntuación alta en Burnout; mientras que en personalidad la mitad de los participantes presentó sociabilidad expresiva y organización, aceptabilidad el 52.8% y el 55.7% no presenta sensibilidad Intelectual concluye que los rasgos de personalidad están asociados al síndrome, pero son flexibles en el desarrollo del mismo.

Por otra parte, en el estudio realizado a un grupo de profesores de tiempo completo de la facultad de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, cuyo objetivo era determinar la relación entre rasgos de personalidad y el Síndrome de Burnout mediante una correlación de variables se encontró que la muestra puntuó en un grado moderado como promedio general en energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura; mientras que un pequeño grupo puntuó por encima del promedio en energía y el agotamiento emocional. Se concluyó que no hay altos niveles de desgaste laboral o burnout, pero sí un pequeño grupo vulnerable además de que unos rasgos de personalidad, como la baja estabilidad emocional, la tensión y la ansiedad, se asocian a la presencia de calificaciones altas de Burnout (Ávila, Choque, Choque & Salamanca, 2014).

En el contexto nacional, según el estudio de Ramírez, Ontaneda y Ortega (2019) realizado en la zona sur del Ecuador, cuyo objetivo fue identificar el Burnout y la relación con los rasgos de personalidad (extroversión, psicoticismo y neuroticismo) a través de una metodología descriptiva y correlacional se encontró o una prevalencia de 2.7% del síndrome de burnout, 25.5% en agotamiento emocional, 10.7% en despersonalización y el 59.1% tiene baja realización personal, concluye que no existe correlación entre neuroticismo y el burnout con sus dimensiones

Debido a la gran variedad de factores que influyen en el desarrollo de Burnout, Tubay y Plaza (2017) realizaron un estudio en Valencia- los Ríos, cuyo objetivo fue determinar si los rasgos de personalidad tienen relación con la manifestación del síndrome de Burnout en los trabajadores del centro de salud de dicho cantón, donde se encontró que existen factores predisponentes como la calidad de vida laboral, el apoyo social, el ambiente, condiciones de permanencia laboral y de la perspectiva de cada empleado; además se determinó que Burnout es un constructo social e individual y se concluyó que los rasgos de personalidad sí determinan su aparición en especial los rasgos de extroversión, el estrés, la apatía y la responsabilidad que presente cada individuo.

Todas las investigaciones recolectadas llegan a la conclusión de que los rasgos de personalidad forman parte de los factores predisponente para el desarrollo del síndrome de Burnout. Uno de los principales causantes de desarrollar este síndrome es el estar en constante servicio al público, como es el caso de los uniformados: están siempre bajo la demanda ciudadana, lidian con insultos, maltrato físico, acciones delincuenciales, violencia; además, de extenuantes jornadas laborales que suelen sobrepasar de diez hasta doce horas consecutivas, lo cual desencadena cansancio emocional, frustración, desmotivación laboral y malestares físicos como: dolores de cabeza, estomacales, etc. o en sí, generar respuestas agresivas, no solo en el área laboral sino también en áreas familiares.

Los tipos de personalidad son aspectos o cualidades que permiten que cada individuo sea distinto de otro; son propiedades psíquicas que influyen y determinan la conducta de cada persona; se desconoce cómo estos rasgos de personalidades inciden en el desarrollo del síndrome en el caso de los policías, en qué rasgos de personalidad es mayor el Burnout, al considerar que las funciones de este personal conllevan gran responsabilidad y carga laboral; por lo tanto, el problema científico se delimitó de la forma siguiente: ¿Cómo se relacionan el Síndrome de Burnout y los Rasgos de Personalidad en los Policías del cantón Naranjito? La Hipótesis es que existe una relación entre el Síndrome de Burnout y los Rasgos de Personalidad en los policías del cantón Naranjito.

Objetivo General:

Determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el síndrome de burnout en los policías del cantón Naranjito.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar técnicamente los rasgos de personalidad y el Síndrome de Burnout.
2. Diagnosticar los rasgos de personalidad y los niveles de Burnout en el personal operativo de la Policía del cantón Naranjito
3. Realizar un análisis de correlación entre los rasgos de personalidad y los niveles de burnout en los policías del cantón Naranjito.

La investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcances descriptivo y correlacional de corte transversal. Se trabajó con la población de 106 policías del cantón Naranjito de la provincia Guayas en Ecuador. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional; y el Big Five 15 para evaluar rasgos de personalidad en cinco dimensiones: extraversión, cooperación y afectividad, responsabilidad, equilibrio y apertura al cambio.

Justificación

El término *Burnout* hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, más aún si es un sistema de ayuda. Sus elementos principales son cansancio emocional, despersonalización e incompetencia profesional. Al contar con información científica sobre la relación de este síndrome con las características de personalidad de los policías, se anticipa la aparición del mismo si se cuenta de forma preliminar con una evaluación de personalidad. Esta investigación también permitirá establecer una discusión teórica con los resultados obtenidos en otras

investigaciones que han trabajado con otras poblaciones, lo cual constituye un aporte al estado del arte y de la práctica.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Teorías de la Personalidad

Según Herrera y Ramírez (1992), como se citó en Sotelo (2016) la personalidad es un conjunto de características o rasgos biológicos, físicos, psíquicos y sociales propios e irrepetibles de cada individuo que determinan la manera de pensar, sentir y actuar de una persona; al igual de Gordon (1986), como se citó en Tintaya (2019) la personalidad es una dinámica individual de actuar y pensar mediante un sistema psicofísico individual. Mientras que etiológicamente proviene desde un origen griego que significa máscara, como las que usan los actores para interpretar un personaje; dicho en otras palabras, era una careta adquirida por las personas de naturaleza cambiante (Salvaggio & Sicardi, 2014) mientras que Coon (1999), como se citó en Sotelo (2016) plantea que son patrones únicos y estables en una persona.

La personalidad cuenta con múltiples enfoques polémicos y complejos que se han desarrollado a lo largo de la historia por diferentes autores, sin embargo, algunos de ellos comparten características al momento de definirla y otras la refutan; por esta razón, es importante conocer algunas teorías descritas a continuación.

1.1.1. Teoría psicodinámica de la personalidad

Según la teoría de la psicodinámica las conductas son el resultado de fuerzas psicológicas internas que surgen fuera de la conciencia. Pervin y Hohn (1998), como se citó en Montaña, Palacios y Gantiva, (2009) plantea que las personas cuentan con tres estructuras que surgen durante su desarrollo: el Ello que se presenta desde el nacimiento y es inconsciente, busca satisfacer los deseos con la finalidad de evitar el dolor; la segunda es el Yo presente en el inconsciente y el preconscious que buscan satisfacer los deseos del Ello desde lo externo bajo los principios y por último en la edad adulta se presenta el Súper Yo que se basa bajo los componentes morales y regula al Yo.

Mientras que Freud, como se citó en Isidro y Ribero (2021) plantea que la personalidad se desarrolla a raíz de que una persona sacia sus deseos sexuales durante las etapas psicosexuales que son:

Etapa oral o canibálica

Etapa comprendida entre cero a un año y medio, en la cual él bebe depende plenamente de la madre para satisfacer sus necesidades biológicas y generar sentimientos placenteros que, a través de la excitación de la cavidad bucal, el mamar y los labios sacian sus deseos vitales (alimentación, aseo y cuidado), para posteriormente adquirir autonomía y zacearse mediante el chupeteo de manera autoerótica hasta llegar al placer inherente de morder objetos blandos y duros con la aparición de los dientes. En esta etapa se genera las actitudes de dependencia, independencia, confianza y autonomía

Etapa anal

Comprende desde el año y medio hasta los tres años, en este periodo el placer del infante está concentrado en la zona erógena del ano donde experimenta la expulsión y retención de heces fecales. Aquí él bebe aprende a controlar sus esfínteres para ir al baño, gracias al desarrollo del sentimiento de vergüenza y crítica de los demás. Un buen desarrollo de esta etapa permite al infante en el futuro regularse y controlarse ante circunstancias de la vida.

Fase fálica

Surge desde los tres a seis años, donde su zona erógena es en el interés y reconocimiento de sus genitales entre hombre y mujer. Aquí surge la atracción o enamoramiento del hijo varón hacia su progenitor de sexo opuesto a lo que Freud llamo complejo de Edipo, mientras que en las mujeres realizo solo adaptaciones que fueron consolidadas por Jung quien lo nombro como complejo de Electra.

Etapa de latencia

Surge desde los 6 o 7 años hasta comienzos de su adolescencia; Freud creía que en este periodo el interés por el sexo reduce, mientras que aparece el interés social, el pudor y la vergüenza, además da paso al desarrollo de la personalidad a través de las actividades sociales placenteras

Etapa genital

Es la última etapa Freudiana que aparece en la pubertad donde la sexualidad sale a flote conjunto a los cambios físicos y hormonales, aquí su zona erógena son los genitales de una manera consiente basada en el apego y consenso con las demás personas da origen a la sexualidad adulta.

1.1.2. Teoría fenomenológica de la personalidad

A partir de los criterios de Rogers y Allport, como se citó en Montaña, Palacios y Gantiva, (2009) refiere que la gente no debería ser comprendida como consecuencia de conflictos furtivos e instintivos, sino que tiene una incitación positiva y que depende de la evolución de la persona en la vida, para así obtener un mejor desempeño y responsabilidad de sus actuaciones.

El individuo construye su personalidad cuando plantea metas y se compromete a alcanzar logros a través de las capacidades y potenciales que poseen desde el nacimiento, lo que ayuda a evitar que desarrollen personalidades rígidas, defensivas, coartados o amenazados (Rogers, como se citó en Montaña, Palacios & Gantiva, 2009). Mientras que, Méndez, como se citó en Campoverde, Reivan, y Sallo (2021) plantea que esta se forma mediante la existencia de estímulos positivos y el recorrido de su vida conformado de acciones y consecuencias.

Rogers fundamentó su teoría bajo la empatía, el dinamismo y la observación de los fenómenos en su medio natural de manera empírica con pacientes, basándose también en la manera como una persona percibe los estímulos y el mundo con respecto a sus experiencias, valores y

creencias forjan características únicas en cada persona que dan origen a una nueva teoría “los rasgos” (Reza, 2016). Rasgos que permiten distinguir a cada persona convirtiéndolas en única e inigualables gracias a sus experiencias

Aquí también surge la aparición de Freud donde él plantea que la personalidad se forma mediante las motivaciones sexuales pero que no son permanentes, sino que aparecen durante un ciclo y que esto influye en el desarrollo de su madurez del Yo donde se cree que surgen las características más marcadas de la personalidad (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009). Por esta razón el ciclo de las motivaciones sexuales es importante para un correcto desarrollo del Yo debido a que forja los rasgos de personalidad que nos permite controlar esos impulsos instintivos para permitir un buen desarrollo social permitiéndonos ser conscientes de los actos para evitar el desarrollo de rasgos de personalidad que lo afecten.

1.1.3. Teoría de los rasgos

Describe a la personalidad por medio de la utilización de atribuciones representativas referentes a comportamientos o conductas que se evidencian mediante la observación de agentes externos (Subía & Vásquez, 2019). Es la manera como el individuo se desenvuelve de manera desadaptativa o adaptativa en la sociedad permitiéndonos diferenciarnos de los demás

Los rasgos son características o cualidades individuales que nos permiten distinguir de los demás, esta teoría fue propuesta por Hipócrates quien planteó 4 tipos de personas: alegres, tristes, temperamentales y apáticas que tenían origen gracias a líquidos internos llamados humores, además pensaba que la personalidad era de aspecto biológico. En 1940 William Sheldon planteó que los rasgos de la personalidad son constantes e invariables y que se basan en una estructura corporal mientras que Allport y Cattell, como se citó en Schultz y Schultz (2010) adoptaron un enfoque distinto da origen a una postura humanista centrándose en un humano total y su realización personal, ambos se centraron en los aspectos genéticos como los Cinco Grandes Rasgos.

1.1.4. Teoría integradora de la personalidad

A pesar de años de abordaje sobre paradigmas de la personalidad aún no se podía establecer una teoría amplia y consensuada de la personalidad, a raíz de esto surge la teoría integradora con la finalidad de: 1. Generar un modelo amplio de la personalidad y que integre las principales teorías que toman en cuenta a la inteligencia, 2. Definir a la personalidad desde una perspectiva teórica de los factores o dimensiones de la personalidad, 3. Comprender la personalidad desde una perspectiva evolucionista, y 4. Incorporar los paradigmas actuales y sus procesos. Su teoría no se limita al análisis del temperamento, carácter o inteligencia sino aborda aspectos psicopatológicos, brinda estrategias de cambio y respuestas con respecto a las problemáticas planteadas en los cinco grandes rasgos de la personalidad (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009).

Los cinco grandes rasgos de la personalidad

Los autores Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (1993), como se citó en Manrique (2016) plantearon los Cinco Grandes Rasgos de la personalidad bajo la teoría integradora la cual distingue cinco elementos o dimensiones que son: Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la Experiencia, Amabilidad y Responsabilidad (Costa & McCrae, 1980, como se citó en Bigi (2015)

Neuroticismo

Son el conjunto de rasgos asociados a la inestabilidad emocional o capacidad de experimentar emociones negativas y experimentan más eventos negativos que los demás, carecen de confianza en sí mismos afecta así su desempeño ante cualquier situación, suelen ser hostiles y carecen de un sentido (Contreras, Espinosa & Esguerra, 2009).

Extraversión

Son personas enérgicas, extrovertidas, activas, aventureras (Manosalvas, Manosalvas, Paredes, & Chafla, 2017) bulliciosas, vigorosas y dominantes, además se asocia con la búsqueda de

apoyo social, reevaluación positiva y con estrategias centradas en la solución de problemas (Contreras et al., 2009).

Apertura a la Experiencia

Es la capacidad de una persona para ser creativo, imaginativo, perceptivo, y reflexivo (Manosalvas et al., 2017) son personas abiertas a nuevas experiencias, tolerantes, tradicionales, comprometidas y cuentan con algunas estrategias de afrontamiento (Contreras et al., 2009).

Amabilidad- afabilidad

Se la relaciona con la felicidad, debido a que suelen estar motivados para generar relaciones interpersonales cercanas, genera mayores niveles de bienestar (Contreras et al., 2009) cuentan con un buen desempeño laboral, suelen ser más exploradores, aunque tienden a fallar en situaciones competitivas, en autopromocionarse y se preocupan por ser reconocidas o destacar (Simkin, & Azzollini, 2015).

Responsabilidad

Son personas que manejan sus impulsos y actúan de manera aceptable por tal razón tienen mejor autoestima, buenas relaciones y apoyo social, además son personas con determinación y premeditación con respecto a las metas que se plantean (Martínez, Redondo, Rúa & Fabra, 2011)

1.1.5. Teoría conductual de la personalidad

Se enfoca en aspectos situacionales observables, así como las conductas producidas por estímulos ambientales, la personalidad desde esta perspectiva permite tener una aproximación para conocer el motivo que lleva a una persona a actuar, sentir, pensar y desenvolverse de una manera determinada; compuestas por características psicológicas, conductuales, emocionales y

sociales y componentes como el carácter y el temperamento (González, 2013, como se citó en Valarezo, Celi, Rodríguez & Sánchez, 2020).

Temperamento

El temperamento se fundamenta en la base biológica o constitucional, donde, al igual que la inteligencia y la complexión corporal, es parte fundamental en la formación de la personalidad (Izquierdo, 2002). Además, es una aportación biológica heredada por los progenitores (Sigüenza, 2015) que determinan algunas características cognitivas, comportamentales y emocionales (Valarezo et al., 2020).

Según Salvaggio y Sicardi (2014) los componentes biológicos se reúnen, generalmente, bajo el concepto de temperamento. En el temperamento se distinguen puntos estáticos y dinámicos: los primeros se refieren a la morfología y los segundos a la fisiología. El sexo, la edad, el sistema endocrino, etcétera., afectan a la personalidad, aun cuando es complicado determinar sus mecanismos.

A partir de los criterios de Allport, como se citó en Palacios y Gantiva (2009) define a la personalidad como fenómenos particulares de naturaleza emocional e incluye su susceptibilidad emocional, la fuerza y la rapidez con que acostumbran a producirse las respuestas, su estado de humor preponderante y cada una de las peculiaridades de fluctuación y magnitud se consideran como dependientes en parte importante de la composición constitucional y predominantemente hereditarios.

El temperamento es dependiente de la constitución física y en especial de los componentes hereditarios de la misma. Las averiguaciones llevadas a cabo han puesto de manifiesto la predominación de la constitución física en el temperamento: ejemplifica la baja producción de tiroxina que generan pereza, inercia y torpeza, catalogándolos como depresivos, insatisfechos y desconfiados; a la inversa, los hipertiroideos poseen indicios de tensión nerviosa, excitación, ansiedad, y se expresan nerviosos, hiperactivos e inquietos. El temperamento está definido por

los procesos fisiológicos y componentes de los genes que inciden en los reproches conductuales (Salvaggio & Sicardi, 2014).

Por otro lado, Eysenck, como se citó en Maqueira et al. (2017) considera que el temperamento es el aspecto genético de la personalidad, es decir, de origen natural. Mientras, Hipócrates la describe como la combinación entre tipos de temperamentos. Desde una perspectiva hereditaria con base fisiológica, destaca una estructura diferente en cada sujeto sobre su dinámica, su actividad psíquica, que permite manifestar conductas de aspectos positivos y negativos según sus temperamentos, puesto que se plantea que no se posee únicamente un temperamento, sino que una persona tiene todos, pero unos más predominantes que otros.

Carácter

Según Sigüenza (2015), carácter es un término de origen griego (marca) conocido como un distintivo propio de cada persona, pero desde el punto de vista de la psicología es un aspecto ético que regula la conducta social desde un aspecto psíquico y somático; es decir, son aspectos característicos adquiridos en el medio en el que se desenvuelve y que da forma a la personalidad. De la misma manera Salvaggio y Sicardi (2014) plantean que es una "marca" o "sello" que nos identifica y determina una manera única o típica de reaccionar permanente y transcendental en lo moral y social.

Los rasgos psicológicos propios de cada persona, mediante la influencia del entorno, permiten determinar el modo de reaccionar de una persona ante determinada situación; a esto también se lo conoce como un sello o marca de cada persona que se ve modulado por estructuras cerebrales asociadas entre las reacciones afectivas (amígdala), y los sistemas representacionales de los objetos (corteza temporal) (Suárez, 2010).

Durante la formación del carácter la infancia y juventud son fases importantes, tanto positiva como negativa. Los fracasos, lagunas, distorsiones, traumas, prácticas, experiencias felices, satisfactorias, reglas, prácticas morales y éticas influyen y matizan el carácter. El ambiente como el hogar, colegio o amistades son de los factores más influyentes en la formación del carácter.

Según algunas iniciativas teóricas coinciden en que el carácter no se declara de manera total y definitiva en la niñez, sino que depende de diversas etapas de la vida para completa su expresión final en la juventud (Salvaggio & Sicardi, 2014).

1.1.6. Teoría cognitiva de la personalidad

Esta teoría que apareció a mitad de los años 70, plantea que la personalidad se desarrolla a través de conductas guiadas a cómo piensa y percibe sus experiencias y con la influencia pequeña de sus experiencias vividas; es decir, que en el desarrollo de su personalidad la cognición, el ambiente y lo aprendido juegan un papel significativo para la modificación de sus expectativas y así modifica sus conductas ante la presencia de diversos estímulos (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009).

Su primera teoría fue planteada por Kelly, como se citó en Francia (2020), quien estipula que la personalidad se conforma por la integración de estructuraciones compuestas de esquemas o construcciones fundadas por las experiencias, conocimiento, percepción e interacción con el ambiente desde una perspectiva clínica y psicoterapéutica

Posteriormente apareció la postura de Bandura y Locke (2003), como se citó en Montaño, Palacios y Gantiva, (2009) que planteó que las personas son capaces de desarrollar un buen desempeño según la existencia o no de expectativas generado una autoeficacia interna para generar reacciones deseadas. Luego Bandura, como se citó en Mae (2012) introduce la teoría cognitivo -social donde el aprendizaje observacional y los refuerzos son usados para mantener una conducta y desarrollar la personalidad para resolver problemas mediante la experiencia y el procesamiento de la información, mientras que según los criterios de Michael, como se citó en Mae (2012) plantea que la personalidad no existe como tal solo que son las capacidades cognitivas o motivaciones aquellas que nos hacen actuar de determinada manera debido a la interacción social

1.1.7. Dinámica de la personalidad

Son aquellos mecanismos con los que se expresa la personalidad focalizándose en lo que lo motiva a realizar cierta conducta. Para un mejor entendimiento es importante describir la dinámica de la personalidad y el desarrollo conjunto a conceptos descriptivos como son los rasgos a pesar de perder su significado. La motivación es aquella que genera energía y dirección a la conducta para obtener una meta, pero varios autores plantean que existen diferentes motivaciones. A partir de los criterios de Freud, como se citó en Cloninger, (2002) planteó que la motivación sexual respalda a la personalidad; mientras que Carl Roger, como se citó en Cloninger (2002) consideró una tendencia a llegar a los niveles de desarrollo. Las metas y motivos varían con cada persona, la dinámica plantea procesos que involucran o no llegar a una meta, es decir, procesos de adaptación, ajuste, procesos cognitivos, cultura e influencias múltiples.

La dinámica de la personalidad es una parte limitada de los pensamientos inconscientes, pero durante las décadas recientes la psicología se ha centrado en la cognición, pensamientos, capacidades y experiencias como agentes de cambio que influyen en la personalidad (Cloninger, 2002).

Adaptación y ajuste

La adaptación se refiere a la manera en que una persona enfrenta sucesos del mundo, cómo se adapta a las demandas y a las oportunidades donde se desarrolla. El ajuste o desajuste surge desde un aspecto psicológico y clínico; se caracteriza en dependencia de cómo la persona tiene la capacidad de adaptarse y mediante los rasgos de personalidad predicen la manera de actuar ante los estímulos (Cloninger, 2002).

Cultura

La teoría de la personalidad se centra en el sujeto como tal y deja en segundo plano a la cultura, lo cual constituye una teoría incompleta sobre la personalidad debido a la importancia de la influencia social en ciertas conductas (Cloninger, 2002).

1.2. Conceptualización de Burnout

El término Burnout, o también conocido por su origen en el lenguaje anglosajón “estar quemado” (Castillo, 2001), surgió a partir de 1977 tras la exposición de Maslach ante la Asociación Americana de Psicólogos (APA) nombrándolo como el síndrome desgaste profesional y convirtiéndose en una de las temáticas que no ha dejado de proliferar desde los años 80 (Martínez, 2010).

El Síndrome Burnout es la consecuencia de un estrés crónico causado por el trabajo, es estar quemado y suele conllevar a manifestaciones físicas y psíquicas como cansancio emocional, despersonalización, sentimientos de fracaso o bajo logro profesional o personal (Apiquian, 2007). Por lo general surge en las áreas laborales más expuestas a interacción y responsabilidad con demás personas.

El Burnout desde perspectivas simplistas se ha relacionado con estresores organizacionales como la responsabilidad, ambigüedad o agobio de roles, sin embargo, actualmente se asumen modelos transaccionales en los que el deterioro laboral es consecuencia de la interacción entre determinadas variables del entorno laboral y características personales como los rasgos de personalidad, puesto que es un conjunto de características o patrones que definen a una persona como autónoma; a partir de Kahill, como se citó en Llanque (2014) refiere que el rol de los factores de personalidad en la etiología del Burnout es complejo, pluridisciplinario y poco abordado.

El síndrome de Burnout surgió a partir de la aparición del primer caso en el año 1961 por estudios realizados por Greens, pero su primera conceptualización psicopatológica se realizó

por el psiquiatra germano-estadounidense Freudenberger en el año 1974, donde se percató que sus compañeros de labores comenzaron a perder progresivamente la energía, idealismo, empatía con los pacientes y presentaron conductas de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación. Posterior a esto en 1982 se creó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que desde 1986 ha sido usado para el diagnóstico de esta patología y en 1988 Pines y Aronson plantearon que cualquier profesional podrá desarrollar sin importar su área de trabajo (Saborío & Hidalgo, 2015).

El Burnout es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos y cuenta con 3 dimensiones que son:

- Agotamiento extenuante
- Sentimiento de cinismo y desapego al trabajo
- Efecto de incapacidad y carencia de logros

El síndrome de Burnout, desgaste laboral o también conocido como trabajador quemado, fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) como un aspecto de amenaza laboral; es un trastorno que no solo afecta a la persona que lo padece, sino que también llega a afectar a los usuarios que son atendidos por esta persona, este trastorno por lo general lo desarrollan personas que tienen contacto directo con otras personas que están expuestas a altos niveles de estrés (Gutiérrez, Celis, Moreno Farías & Suárez, 2006).

El estrés es parte de la vida cotidiana, pero en niveles altos genera afectaciones en áreas laborales, sociales y personales, además afecta más a profesiones que requieren un horizonte rectilíneo con las personas y con un estoicismo humanístico de la obligación como es en el sistema de salud (enfermeros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, odontólogos, profesores, policías entre otros) (Gutiérrez et al., 2006).

El síndrome de Burnout afecta en la disminución de la calidad de atención al cliente y la falta de compromiso profesional, asociada con el inoportuno afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que altera la calidad de vitalidad genera una mala prestación de servicios (Vásconez, 2019).

El Burnout desarrolla afectaciones psicológicas y físicas con el tiempo por la constante interacción con factores internos como es la personalidad, los mecanismos de afrontamiento, la capacidad de interpretación y aspectos extrínsecos como el ambiente laboral y sus condiciones las cuales cuentan con mayor peso para desarrollar Burnout (Quiceno & Vinaccia, 2007).

1.2.1. Dimensiones del síndrome de Burnout

Schaufelli, Maslach y Jackson (1996), como se citó en Ávila et al. (2014) plantearon las dimensiones siguientes:

Cansancio o agotamiento emocional: se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, fatiga y desgaste a nivel afectivo y es muy evidente durante la interacción diaria con la población u objeto de trabajo.

Despersonalización: se caracteriza por el apareamiento de actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas con las que interactúa, presenta irritabilidad laboral y personal.

Falta de realización personal: se caracteriza por presencia de respuestas negativas ante sí mismo y su área laboral, que influye en las habilidades relacionales e interacción con compañeros de trabajo y consigo mismo.

1.2.2. Sintomatología del Burnout

La presencia de este fenómeno no cuenta con formas o características establecidas fijamente, sino que estas dependen de cada persona puesto que son muy diversas, como físicas, somáticos, conductuales y emocionales (Vásquez, 2019).

Síntomas físicos o somáticos

Constantes cefaleas y migrañas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, alteraciones cardiovasculares, fatigas crónicas, alteraciones respiratorias, sueño, dermatológicas (urticaria), menstruales y disfunciones sexuales.

Síntomas Conductuales

Conductas anómalas como exceso o poco interés laboral, problemas relacionales, consumo de sustancias legales e ilegales, alteración en conductas alimenticias, conductas defensivas y disminución o aumento de la atención.

Sintomatología emocional

La persona se torna irritable e impaciente, recelosa en sus relaciones sociales, disminución de la concentración y del rendimiento laboral, aparición de ansiedad, depresión, baja autoestima, desmotivación, distanciamiento emocional, sentimientos de incompetencia y frustración.

1.2.3. Consecuencias del Burnout

Las consecuencias más comunes según González (2015) son: cefaleas, migrañas, dolores musculares, problemas en las relaciones laborales, deserción laboral, dolores de Espalda, fatiga, problemas interpersonales, sexuales, sentimientos desvalorizaste, molestias gastrointestinales, úlceras, hipertensión, asma, urticarias, taquicardia, ansiedad, despersonalización, dificultades emocionales, entre otras.

1.2.4. Etapas del síndrome de Burnout según Edelwich y Brodsky (1980)

Edelwich y Brodsky (1980), como se citó en Martínez (2010) plantean 4 etapas del apareamiento del Burnout que son:

Etapa de idealismo y entusiasmo

Primera fase donde el individuo posee altos niveles de energía en su trabajo y sus expectativas son pocas reales debido a que aún no conoce a ciencia cierta lo que lograría alcanzar en su área laboral; en este proceso la persona se involucra excesivamente con los clientes y se sobrecarga de trabajo, sobrevalora su capacidad laboral y omite sus límites internos y externos lo que le lleva como consecuencia aún sentimiento de desilusión llevándolo a la segunda etapa.

Etapa de estancamiento

Se presenta la disminución de las actividades a realizar, la toma conciencia de la irrealidad de sus expectativas, el idealismo y el entusiasmo en su trabajo.

Etapa de apatía

Es la etapa donde se centra el núcleo del burnout, la frustración de sus expectativas lo motivan a parar sus actividades, desarrollar apatía y falta de interés en el momento de atender a las personas, aquí aparece los problemas emocionales, comportamentales y físicos. En esta etapa por lo general ocurre la evitación al cliente, la falta a realizar sus actividades laborales y en el peor de los casos, el abandono de las actividades o de la profesión.

Etapa de distanciamiento

Una persona comienza a frustrarse crónicamente en su trabajo, siente un vacío total y genera un distanciamiento emocional y desvalorización de sí mismo como profesional, en esta etapa empieza a evitar desafíos o clientes de manera frecuente pues se cree incapaz e inadecuado para realizarlo.

1.2.5. Factores predisponentes o desencadenantes

Según Llanque (2014) el Síndrome de Burnout tiene origen en las condiciones y el entorno laboral, sin embargo, no se exceptúan otras influencias como la personalidad, la situación sociodemográfica y su entorno social.

La exposición a circunstancias de amenaza psicosocial o fuentes de estrés en dosis nocivas y a variables como el exceso de trabajo, la carencia de protección y sencillez, imprecisión y problemas de roles, malas relaciones, la obligatoriedad, carencia de apoyo social, falta de estudios para practicar las tareas, el desequilibrio entre responsabilidad, bienes y autodeterminación en trabajos en los que su contenido tiene demandas emocionales importantes y de prestación de servicios humanos, da lugar a la aparición de un cambio de estrés crónico que desemboque en el burnout, provoca una amenaza a la salud del empleado.

Cuando las exigencias del ámbito gremial son excesivas y conllevan a un conflicto en la vertiente emocional y cognitivo, generan las condiciones propicias para que las fuentes de estrés actúen y produzcan respuestas que constituyen los síntomas del burnout. En varias investigaciones se plantea que existen múltiples causas del Síndrome de Burnout, y entre ellas, existen tres grupos prioritarios de estresores susceptibles para desencadenar el Burnout mencionadas por Vera (2006), como se citó en Llanque (2014). Donde destaca los principales factores de riesgo para desarrollar Burnout, entre ella tenemos los factores a nivel organizacional, el puesto o desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Factores de riesgo a nivel de la organización:

- Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida
- Falta de apoyo instrumental por parte de la organización
- Exceso de burocracia, "burocracia profesionalizada"
- Falta de participación de los trabajadores
- Falta de coordinación entre las unidades
- Falta de formación a los trabajadores en nuevas tecnologías
- Falta de refuerzo o recompensa

- Falta de desarrollo profesional
- Relaciones conflictivas en la organización
- Estilo de dirección inadecuado
- Desigualdad percibida en la gestión de Recursos Humanos

En los factores de riesgos organizacionales existe un sin número de ellos, pero aquí se destacó los más significativos que concluyen como factor denominador de los aspectos de liderazgo, motivación, devoción, jerarquía y cohesión por los miembros de trabajo.

Factores de riesgo relativos al diseño del puesto de trabajo:

- Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el cliente
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.)
- Disfunciones del rol: conflicto-ambigüedad-sobrecarga del rol
- Carga emocional excesiva
- Falta de control de los resultados de la tarea
- Poca autonomía decisional
- Estresores económicos
- Insatisfacción en el trabajo

Desde los factores de riesgo relacionados al puesto de trabajo se asocia más a la presión, sobrecarga, exigencias y responsabilidades que tiene el empleado ante su desempeño laboral que incluyen aspectos internos como externos de la persona.

Factores de riesgo relativos a las relaciones interpersonales:

- Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- Relaciones conflictivas con clientes
- Negativa dinámica de trabajo
- Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios.
- Falta de apoyo social

- Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- Proceso de contagio social del síndrome
- Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales (p.100).

Comprende los factores de relaciones interpersonales que están estrechamente ligados a la interacción con el medio, el ambiente en el que desempeña su trabajo la persona, la manera cómo interpreta y afronta las dificultades por tal razón Vera (2006) planteó otros elementos que se asocian a los factores de riesgos de aspectos personales y supra organizativos, tales como:

Características personales:

- Alta motivación para la ayuda: alto grado de altruismo
- Alto grado de idealismo
- Alto grado de empatía
- Elevado grado de perfeccionismo
- Constancia en la acción
- Baja autoestima
- Reducidas habilidades sociales
- Tendencia a la sobre implicación emocional
- Patrón de conducta de tipo A
- Locus de control externo
- Baja autoeficacia

Las cuales son aquellas características propias de la persona y que se han forjado con las experiencias y vivencias que le permiten afrontar cualquier situación de una manera adecuada sin desbordarse personalmente.

Cambios supra organizativos:

- Cambios tecnológicos que implican un aumento de las demandas cuantitativas y cualitativas en el servicio a la población usuaria
- Cambios en la concepción del trabajo: el trabajo emocional

- Aparición de situaciones que impliquen pérdida del estatus o prestigio
- Aparición de nuevas leyes que impliquen cambios estatutarios y de ejercicio de la profesión
- Cambios en la cultura de una población usuaria, "la sociedad de la queja"
- Cambios en los programas de servicios
- Cambios en los procedimientos, tareas o funciones de trabajo
- Cambios en los perfiles demográficos de la población usuaria y que requiere de un cambio de roles (p.6).

Son todas las apariciones o cambios relacionados a el desempeño laboral internos como externos que requiere la compañía o la persona con la finalidad de mejorar, pero que desencadena tensión y miedo que si no es controlada se convierte en perjudicial para la aparición del Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Paradigma, diseño, enfoque y alcances

El presente proyecto de titulación, se define bajo un paradigma positivista el cual “sustenta a la investigación bajo el objetivo a comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica” Ricoy (2006), como se citó en Ramos (2015, p.10). Este paradigma busca comprobar o refutar, mediante un análisis de datos empíricos la hipótesis planteada: existe una relación entre los Rasgos de Personalidad y el Síndrome de Burnout en los policías del cantón Naranjito, para que de esta manera la información obtenida sea respaldada y tenga mayor valor.

A tono con el paradigma positivista, el enfoque utilizado es cuantitativo, el cual: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.4).

El diseño es no experimental con corte transversal, el cual consiste en el estudio de las variables sin la existencia de manipulación de las mismas, que permiten la observación del fenómeno a estudiar en un ambiente natural y en un determinado momento para posteriormente establecer o situar si existe relación entre dichas variables planteadas (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación usado sigue un alcance descriptivo y correlacional el cual busca especificar o delimitar propiedades, dimensiones y características relevantes sobre el fenómeno planteado a investigar para proceder a describir y asociar las variables a través de la presencia de patrones predecibles del fenómeno investigado (Hernández et al., 2014). En este caso las variables Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout buscan responder la hipótesis planteada si existe o no una relación entre ellas en los miembros de policía del cantón Naranjito.

2.2. Población

La población estuvo constituida por 106 miembros de la Policía Nacional del cantón Naranjito sin discriminación de género masculino y femenino. En la Tabla 1 se plasman los resultados obtenidos por las encuestas sociodemográficas aplicadas a la población

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la población según el género

Género	f	%
Masculino	89	84,0
Femenino	17	16,0
Total	106	100,0
Rango de edad		
22 – 26	22	20,7
27 – 31	35	33,1
32 – 36	19	17,9
37 – 50	30	28,3
Total	106	100,0
Estado civil		
Soltero/a	47	44,3
Casado/a	41	33,7
Divorciado/a	3	2,8
Unión libre	15	14,1
Total	106	100,0
Ejes		
Preventivo	97	91,5
Investigativo	7	6,6
Inteligencia	2	1,9
Total	106	100
Unidad		
Compañías	57	53,8
Administrativo	21	19,9
Motorizados	16	15,0
Policía Comunitaria	8	7,6
Policía Judicial	4	3,7
Total	106	100,0
Rango		
Policía	27	25,4
Cabo segundo	31	29,2
Cabo primero	6	5,6
Sargento segundo	22	20,7
Sargento primero	7	6,7
Subteniente	12	11,3
Teniente	1	0,9
Total	106	100,0
Años de servicio		
1 – 5	42	39,6
6 – 10	30	28,3
11 – 16	11	10,4
17 – 22	19	17,9
23 – 28	3	2,8
32 – 37	1	0,9
Total	106	100

Nota: Datos recolectados en las encuestas aplicadas a la población de estudio

La tabla 1 da como resultado una población total de 106 policías en el Cantón Naranjito, de los cuales 89 son hombres y solo 17 mujeres con una media de edad entre 27 a 31 años de los cuales 47 eran solteros, 41 casados, 3 divorciados y 15 que viven en unión libre.

Con respecto al contexto laboral encontramos que 97 policías en servicio activo forman parte del eje preventivo, mientras que solo 7 forman parte del eje investigativo y 2 en inteligencia. Mientras que al cargo o unidad de trabajo que desempeñan se encuentra que 57 forman parte de las compañías, 21 en cargos administrativos, 16 motorizados y 4 Policías Judiciales. En cuanto a los rangos que ocupan esta unidad policial cuenta con 27 policías de tropa, 31 cabos segundos, 6 cabos primero, 22 sargentos segundos. 7 sargentos primeros, 12 subtenientes y un teniente dan una totalidad de 106 gendarmes los cuales cuentan con una media de años de servicio de 6 a 10 años de servicio y un máximo de 32 a 37 años.

2.3. Instrumentos de recolección de la información

Ficha sociodemográfica Ad Hoc (Anexo 1)

La ficha sociodemográfica Ad Hoc cuenta con 7 ítems sobre información general como edad, sexo, estado civil y aspectos de interés laboral como años de servicio, rango, unidad y eje al que pertenece los cuales cuentan con respuestas automatizadas de opción múltiple con la finalidad de economizar tiempo y respuestas múltiples que trunquen la investigación.

Big Five Inventory-15p. (Anexo 2)

Big Five Inventory-15p es un instrumento bre derivado de los 5GF que mide Extraversión, Afabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a través de 3 ítems por cada dimensión da un total de 15 ítems que cuentan con 5 opciones de respuesta en escala de uno a cinco; 1 Muy en desacuerdo, 2 Ligeramente en desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 Ligeramente de acuerdo y 5 Muy de acuerdo. Este instrumento fue adaptado para universitarios peruanos por

Domínguez y Merino en 2018, aplicado en una muestra de 534 estudiantes universitarios de los cuales el 95% de la muestra estaba entre tercer y octavo semestre de psicología en una universidad privada ubicada en Lima da como resultado una confiabilidad según α entre .50 y .73.

En la presenta tabla 1, se representa el resultado del análisis de confiabilidad realizado mediante el Alfa de Cronbach del test Big Five Inventory-15p que se desglosa en cinco rasgos de personalidad.

Tabla 2. Análisis de fiabilidad de la escala del Test Big Five Inventory-15p

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems
Extraversión	0,650	1,4 y 5 (3 ítems)
Afabilidad	0,959	3, 12 y 14 (3 ítems)
Responsabilidad	0,924	5,8 y 11 (3 ítems)
Neuroticismo	0,557	2, 6 y 10 (3 ítems)
Apertura	0,856	7, 9 y 13 (3 ítems)

Nota: datos obtenidos mediante una evaluación de una población de 106 policías

La presente tabla 2, se aprecia el resultado del análisis estadístico del Alfa de Cronbach de los rasgos de personalidad evaluados por el Big Five Inventory-15 p en una muestra de 106 policías del cantón Naranjito que se desglosa en extraversión con una consistencia interna aceptable para investigaciones sociables $\alpha_{(E)} = 0,650$ al igual que el neuroticismo que puntúa $\alpha_{(N)} = 0,557$; en afabilidad y responsabilidad se presenta una consistencia interna alta $\alpha_{(A)} = 0,959$ y $\alpha_{(R)} = 0,924$; y en apertura presenta una consistencia moderadamente alta

Test Maslach Burnout Inventory (MBI) (Anexo 3)

Es un cuestionario creado para evaluaciones psicológicas en 1981 por Maslach y Jackson al cual lo llamaron originalmente Maslach Burnout Inventory (MBI) usado para investigaciones relevantes sobre el Síndrome de Burnout y que cuenta con un sinnúmero de validaciones en diferentes contextos culturales y laborales, el cual varía entre 24, 22 o 16 ítems y con nombres diferentes, depende de la población a la que va dirigida (Hederich & Caballero, 2016). En la

presente investigación, se usó la versión castellana Inventario de Burnout de Maslach (Seidedos, 1997, como se citó en Gil Monte & Peiró, 1999) conformado por 22 ítems en forma de afirmaciones que se encuentran distribuidos en tres escalas 8 ítems de realización personal, 9 ítems de agotamiento emocional y 5 ítems de despersonalización.

Con respecto a la puntuación, la subescala de realización personal conformadas por los ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) analiza los sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo; mientras que la subescala de agotamiento emocional formada por ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) mide la disminución o pérdida de aspectos emocionales, describe sentimientos de saturación y cansancio emocional por el trabajo; y por último la subescala de despersonalización conformado por los ítems (5, 10, 11, 15 y 22) detectan las respuestas frías e impersonales y la falta de sentimientos e insensibilidad hacia las demás personas en el área laboral. Estas escalas son valoradas según los sujetos según una escala de Likert que mide la frecuencia desde 0 a 6 donde 0 es Nunca y 6 Todos los días.

Su calificación consta con la sumatoria de cada subescala donde se considera que si la sumatoria del (MBI) son bajas al puntuar entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta si su total es entre 67 y 99. Sin embargo existe también los siguientes criterios de corte:

- Agotamiento Emocional, puntuaciones mayores de 27 podrían ser indicativas de un elevado nivel de burnout, y bajo 19 seria niveles bajos o muy bajos mientras que puntuaciones intermedias serían de 19 a 26
- Despersonalización, puntuaciones mejores a 10 podrían ser grado elevado, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo nivel
- Realización personal, funciona en sentido opuesto a las anteriores; y de esta forma de 0 a 30 indicaría niveles bajos de realización, de 34 a 39 intermedia y, mayor a 40 sensación de logro.

Desde el contexto de la validación al castellano en una muestra multi ocupacional de 559 profesiones el Inventario de Burnout de Maslach, realizada por Gil Monte y Peiró (1999), se obtuvieron como resultados de fiabilidad, según el análisis estadístico alfa de Cronbach, de .72

para realización personal en el área laboral, .87 para agotamiento emocional y .57 para despersonalización.

Además, estos autores realizaron un análisis factorial que les permitió llegar a la conclusión siguiente:

Como conclusión podemos afirmar que, en base a la muestra de nuestro estudio, la adaptación al castellano del MBI reúne los suficientes requisitos de validez factorial y consistencia interna como para ser empleada en la estimación del síndrome de quemarse por el trabajo en nuestro contexto sociocultural (Gil Monte & Peiró, 1999, p.686).

Mientras que, en un estudio realizado en el contexto latinoamericano en 505 docentes nicaragüenses, se obtuvieron resultados de fiabilidad con Alfa de Cronbach de .82 en agotamiento emocional, .50 en despersonalización y en realización personal .52 (Kulakova, Moreno, Garrosa, Sánchez & Aragón, 2017).

En la tabla 2 a continuación, se refleja los resultados de fiabilidad obtenidos mediante el análisis estadístico Alfa de Cronbach del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) en la población estudiada “Policía Nacional del cantón Naranjito” detallándola según sus tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 3. Análisis de fiabilidad del Test Maslach Burnout Inventory

Subescalas	Alfa de Cronbach	Ítems
Cansancio emocional	,853	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 (9 ítems)
Despersonalización	,549	5, 10, 11, 15 y 22 (5 ítems)
Realización personal	,910	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 (8 ítems)
Total	,857	22 ítems

Nota: datos obtenidos mediante la evaluación de una población de 106 policías

El análisis el alfa de Cronbach de todas las subescalas del MBI, arroja en la escala de cansancio emocional un $\alpha = ,853$ de los 9 ítems correspondientes da una consistencia moderada alta, con respecto a la subescala Despersonalización que consta de 5 ítems arrojó un $\alpha = ,549$ lo que

representa una consistencia interna baja y cuestionable, mientras que en la subescala de realización personala que consta de 8 ítems arroja un $\alpha = ,910$ interpretada como una consistencia interna alta y finaliza con una totalidad de ,857, se considera como moderada alta

2.3.1. Procesamiento de la información

Se utilizó el análisis estadístico de datos. La estadística según Salazar y Del Castillo (2018), como se citó en Arredondo, Gómez, Lalama y Chóez (2020) es la ciencia encargada de la obtención, clasificación, representación, análisis e interpretación de datos obtenidos en una investigación, usado para obtener conclusiones precisas o estimadas a futuro; la cual es útil para este proceso de investigación porque nos brinda técnicas, métodos generales y multivariantes para trabajar con variables cuantitativas, cualitativas o ambas a través de métodos automatizados que ahorran tiempo y procesos tediosos innecesarios.

En la investigación se realizó el análisis descriptivo a partir de las medias por cada ítem y por cada dimensión en cada instrumento. Además, se realizó la descripción por datos sociodemográficos. Para la correlación se utilizó el test de Pearson en el programa estadístico SPSS.

2.3.2. Caracterización de la Policía Nacional del cantón Naranjito

En Ecuador existen aproximadamente 49 millones de policías distribuidos en todo el país, divididos en diferentes ejes laborales como eje preventivo, de inteligencia e investigativo; unidades laborales: compañías, motorizados, administrativos, Grupo de Operaciones Especiales, Policía Judicial, Policía Comunitaria entre otros; y rangos como Policía, Cabo segundo, Cabo primero, Sargento segundo, Sargento primero, Subteniente, Teniente, Capitán, Mayor y Teniente coronel, cubre apenas 2.7 policías por habitantes de lo que debería existir según las Naciones Unidas 4 policías por cada mil habitantes para cumplir sus labores de proteger y servir a la comunidad (Presidencia de la República del Ecuador, 2015). En el cantón

Naranjito existe un Distrito Marcelino Maridueña donde laboran 106 policías que conformaron la población de esta investigación distribuidos por diferentes cargos, ejes y unidades laborales

2.4. Procedimiento de la investigación

Se dio inicio el proyecto de titulación con la elaboración del marco teórico a través de la recolección y análisis de información científica como libros, revistas y paginas académicas, recolectado la información más relevante de las variables Rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout con sus respectivos epígrafes o desgloses requeridos, posterior a esto se realizó la selección de instrumentos acordes para recolección de la información los cuales fueron el test Big Five 15p y el test de Burnout MBI los cuales cuentan con 15 y 22 ítems, adicional se agregó una encuesta conformada por 7 ítems para la recolección de datos sociodemográficos y de aspecto laboral.

Luego de la selección acorde de los instrumentos se procedió a la aplicación del mismo mediante una plataforma web Google Forms que cuenta con una facilidad de respuesta y acceso debido a la situación mundial que atraviesa con el Covid-19 la cual nos permitió aplicar a toda la población previamente seleccionada Policía Nacional de Naranjito.

La población obtenida durante el levantamiento de información del destacamento Policial del Cantón Naranjito está conformada por 106 policías del cual no se realizó ningún tipo de muestreo debido a que se trabajó con toda la población gracias a la facilidad de acceso, colaboración y coordinación de las autoridades pertinentes a cargo de la unidad del cantón.

Una vez recolectada la información y al ser revisada se procedió a realizar los análisis estadísticos requeridos mediante la aplicación SPSS bajo la tutela del docente de la materia a cargo del proceso de titulación donde se realizó análisis descriptivos y correlacionales. Además de analizar la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, para finalizar con la redacción de los resultados, conclusiones y recomendaciones basados en los resultados de los análisis realizados.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados por instrumentos

A continuación, se detallan los análisis descriptivos y correlacional de los resultados obtenidos con cada uno de los instrumentos utilizados para la recolección de información sobre las variables planteadas Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout los cuales son el test Big Five Inventory-15p y el test de Burnout MBI.

3.1.1. Análisis descriptivo del test Big Five-15p

En la Tabla 4 se procede a representar los resultados del análisis descriptivo del test Big Five Inventory-15p el cual cuenta con todos los rasgos de personalidad que determina el BFI los cuales cuenta con su respectiva media (M), desviación (DE), simetría (As) y curtosis (Cur)

Tabla 4. Análisis descriptivo del test Big Five-15p

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>As</i>	<i>Cur</i>
Extraversión	10,02	3,28	-,591	-,218
Afabilidad	12,00	4,04	-1,195	,011
Responsabilidad	11,88	3,99	-1,172	,014
Neuroticismo	5,44	3,33	1,472	1,560
Apertura	9,07	3,95	-,247	-1,425

Nota: M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: curtosis

Como se interpreta la presente tabla el Big Five Inventory-15p cuenta con 5 rasgos de personalidad de los cuales 1. Extraversión conformada por la suma de los ítems 1,4 y 15 el cual arroja una M= 10,02; 2. Afabilidad conformado por los ítems 3, 12 y 14 arroja una M= 12,00; 3. Responsabilidad conformado por los ítems 5, 8 y 11 determinado una M= 11,88; 4. Neuroticismo conformado por los ítems 2, 6 y 10; finalmente 5. Apertura conformada por los ítems 7, 9 y 13 da una M=9,07. En la cual se observa que los rasgos predominantes en la muestra de 106 policías son afabilidad y responsabilidad.

Es decir que los policías del cantón Naranjito son personas dispuestas a ceder ante mandatos, que les gusta ayudar, tratan a las personas con respeto, son confiables, se ganan el cariño de los demás, sobre todo saben acatar normas sociales, logran controlar sus impulsos, son comprometidos a sus labores o metas planteadas, son ordenados y por lo general son personas que llegan a tener éxito en lo que se proponen, características de suma importancia para las personas que están al servicio de la sociedad.

3.1.1.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos

A continuación, se describen los resultados del test Big Five Inventory-15p por datos sociodemográficos

Tabla 5. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el sexo

Variables	S	M	DE
Extraversión	Masculino	10,15	3,28
	Femenino	9,35	3,26
Afabilidad	Masculino	12,00	3,96
	Femenino	12,00	4,55
Responsabilidad	Masculino	11,99	3,95
	Femenino	11,29	4,30
Neuroticismo	Masculino	5,41	3,45
	Femenino	5,59	2,72
Apertura	Masculino	9,03	3,95
	Femenino	9,29	4,09

Nota: S: sexo; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 5 se analizan los resultados del test Big five-15 de manera categórica según el sexo en una población de 106 policías divididos en 89 de sexo masculino y 17 de sexo femenino, se obtiene como resultado predominio en extroversión, afabilidad, responsabilidad y apertura sobre un rango 9 a 12 puntos; además se determina que las puntuaciones tienen mínimos de variación entre el sexo masculino y femenino así por ejemplo se tiene en en los hombres una extroversión de 10,15 mientras que en las mujeres 9,35 da una diferencia mínima de 0,8; en afabilidad la puntuación es pareja de 12,00; en responsabilidad es de 11, 99 en hombres y 11,29 en mujeres diferenciada apenas por 0,7 y en apertura los hombres puntúan 9,03 mientras que en mujeres 9,29 con una diferencia poco significativa de 0,26.

Tabla 6. Análisis descriptivo del Big Five-15 según la edad

Variables	Edad	N	M	DE
Extraversión	22- 26	22	9,27	3,92
	27-31	36	10,08	3,28
	32-36	18	10,55	2,81
	37-50	30	10,17	3,08
Afabilidad	22- 26	22	10,95	5,08
	27-31	36	12,44	3,57
	32-36	18	13,05	3,39
	37-50	30	11,60	4,03
Responsabilidad	22- 26	22	10,23	4,77
	27-31	36	12,25	3,63
	32-36	18	13,05	3,21
	37-50	30	11,93	4,03
Neuroticismo	22- 26	22	5,41	2,50
	27-31	36	5,50	3,54
	32-36	18	6,00	4,06
	37-50	30	5,07	3,24
Apertura	22- 26	22	8,77	4,42
	27-31	36	8,89	3,62
	32-36	18	9,83	4,30
	37-50	30	9,07	3,91

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 6 se plasma la división categórica según los rangos de edad de la población puntuaron con respecto a los 5 rasgos de personalidad que evalúa el Big five-15, se obtiene que entre 22 a 50 años de edad las puntuaciones más representativas son en extraversión, afabilidad y responsabilidad con una puntuación de 9 a 13 puntos mientras que en apertura se puntúa entre 8 y 9, destaca que el predominio de los rasgos con más puntuación son de 13,05 se sitúa entre las edades de 32 a 36 años, seguidas en los mismos rasgos de personalidad por 12,44 y 12,25 en edades de 27 y 31 años.

Tabla 7. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el estado civil

Variabes	Estado civil	N	M	DE
Extraversión	Soltero	47	9,89	3,51
	Casado	41	9,54	3,32
	unión libre	14	11,50	2,34
	divorciado	4	11,25	,50
Afabilidad	soltero	47	11,66	4,19
	casado	41	11,63	4,20
	unión libre	14	13,43	3,15
	divorciado	4	14,75	,50
Responsabilidad	soltero	47	11,36	4,15
	casado	41	11,61	4,04
	unión libre	14	13,50	3,28
	divorciado	4	15,00	,00
Neuroticismo	soltero	47	5,15	2,96
	casado	41	6,10	3,84
	unión libre	14	4,64	3,10
	divorciado	4	5,00	2,16
Apertura	soltero	47	9,00	3,84
	casado	41	9,27	3,98
	unión libre	14	8,64	4,43
	divorciado	4	9,50	4,72

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

A continuación, en la tabla 7 se observa el análisis descriptivo del estado civil conjunto al test Big Five-15 donde se determina que los policías que permanecen en unión libre y son divorciados son los grupos que puntúan más en rasgos de afabilidad y responsabilidad en un rango de 13 a 15 puntos

Tabla 8. Análisis descriptivo del Big Five-15 según los años de servicio

Variables	Servicio	N	M	DE
Extraversión	1-5	42	9,62	3,41
	6-10	29	10,21	2,96
	11-16	12	8,92	3,85
	17-22	19	11,00	3,16
	23-28	2	12,50	2,12
	32-37	2	10,50	2,12
Afabilidad	1-5	42	11,81	4,23
	6-10	29	12,59	3,59
	11-16	12	9,92	5,00
	17-22	19	12,42	3,76
	23-28	2	14,50	,71
	32-37	2	13,50	2,12
Responsabilidad	1-5	42	11,26	4,11
	6-10	29	12,55	3,60
	11-16	12	10,25	5,19
	17-22	19	12,74	3,48
	23-28	2	15,00	,00
	32-37	2	13,50	2,12
Neuroticismo	1-5	42	5,83	3,22
	6-10	29	5,24	3,46
	11-16	12	5,50	3,65
	17-22	19	5,31	3,57
	23-28	2	3,50	,71
	32-37	2	3,00	,00
Apertura	1-5	42	8,95	3,92
	6-10	29	10,03	3,84
	11-16	12	7,00	4,00
	17-22	19	8,47	3,99
	23-28	2	13,00	,00
	32-37	2	12,00	1,41

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 8 se plasma el análisis descriptivo de los resultados según los años de servicio conjunto al test Big five-15, donde se determina que los policías que han laborado entre 6 a 10 años puntúan 12,59 en afabilidad, 12, 55 en responsabilidad; los de 17 a 22 años puntúan 12,42 en afabilidad y 12,74 en responsabilidad; mientras que los rasgos más puntuados se dieron entre los 23 a 28 años de servicio que llegaron a puntuar 15, 00 en responsabilidad, 14, 50 en responsabilidad, 13, 00 en apertura y 12, 50 en extraversión; por último entre los 32 a 37 años de servicio los rasgos más puntuados fueron afabilidad con 13,50; responsabilidad 13,50 y apertura 12,00.

Tabla 9. Análisis descriptivo del Big Five-15 según el eje laboral

Variable	Ejes	N	M	DE
Extraversión	Eje preventivo	97	10,05	3,33
	Eje de inteligencia	2	7,50	2,12
	Eje investigativo	7	10,28	2,69
Afabilidad	Eje preventivo	97	12,05	4,05
	Eje de inteligencia	2	8,00	2,83
	Eje investigativo	7	12,43	3,91
Responsabilidad	Eje preventivo	97	11,97	4,01
	Eje de inteligencia	2	6,50	,71
	Eje investigativo	7	12,14	3,44
Neuroticismo	Eje preventivo	97	5,39	3,25
	Eje de inteligencia	2	7,00	2,83
	Eje investigativo	7	5,71	4,75
Apertura	Eje preventivo	97	8,89	3,95
	Eje de inteligencia	2	8,00	2,828
	Eje investigativo	7	12,00	3,37

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 9 se observa el análisis de resultados según la variable de ejes laborales y el Big five-15, donde se determina que los policías que pertenecen al eje preventivo son aquellos en los que predomina los rasgos de afabilidad y responsabilidad con puntuaciones de 12,05 y 11,97; mientras que en el eje investigativo los rasgos de personalidad predominantes son afabilidad (12,43 pts.), responsabilidad (12,14 pts.) y apertura (12,00 pts.)

Tabla 10. Análisis descriptivo del Big Five-15 según la unidad laboral

Variables	Unidades	N	M	DE
Extraversión	Compañías	57	10,10	3,37
	Motorizados	16	9,94	3,13
	Administrativo	21	9,24	3,14
	Policía Judicial	4	11,75	2,50
	Policía Comunitaria	8	10,75	3,73
Afabilidad	Compañías	57	11,58	4,08
	Motorizados	16	12,50	3,44
	Administrativo	21	11,67	4,52
	Policía Judicial	4	14,75	,500
	Policía Comunitaria	8	13,50	4,24
Responsabilidad	Compañías	57	11,75	4,10
	Motorizados	16	12,12	3,56
	Administrativo	21	11,33	4,44
	Policía Judicial	4	13,75	1,26
	Policía Comunitaria	8	12,75	4,10
Neuroticismo	Compañías	57	5,21	3,04
	Motorizados	16	6,06	3,29
	Administrativo	21	5,43	3,81
	Policía Judicial	4	6,50	6,35
	Policía Comunitaria	8	5,37	2,82
Apertura	Compañías	57	8,39	3,89
	Motorizados	16	9,94	3,92
	Administrativo	21	8,95	3,89
	Policía Judicial	4	13,50	1,73
	Policía Comunitaria	8	10,37	4,10

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 10 se observa el análisis de resultados según las unidades policiales conjunto al test Big five-15, los rasgos más predominantes que son afabilidad y responsabilidad entre 12 a casi 15 pts. en todas las unidades compañías, motorizados, administrativos, Policía Judicial y Policía Comunitaria; mientras que solo Policía Judicial adicional puntúa en dos rasgos más que son extraversión y apertura con 11,75 y 13,50 pts.

Tabla 11. Análisis descriptivo del Big Five-15 según los rangos

Variables	Rangos	N	M	DE
Extraversión	Policía	27	9,63	3,32
	Cabo segundo	31	10,10	3,00
	Cabo primero	6	7,33	3,83
	Sargento segundo	22	10,77	3,05
	Sargento primero	7	11,86	2,03
	Subteniente	12	9,50	4,14
	Teniente	1	11,00	.
Afabilidad	Policía	27	11,41	4,45
	Cabo segundo	31	12,71	3,61
	Cabo primero	6	7,00	4,94
	Sargento segundo	22	12,50	3,61
	Sargento primero	7	13,57	1,90
	Subteniente	12	11,92	4,08
	Teniente	1	15,00	.
Responsabilidad	Policía	27	11,07	4,29
	Cabo segundo	31	12,58	3,49
	Cabo primero	6	7,00	5,25
	Sargento segundo	22	13,00	3,38
	Sargento primero	7	13,43	1,99
	Subteniente	12	11,08	4,19
	Teniente	1	15,00	.
Neuroticismos	Policía	27	5,59	2,86
	Cabo segundo	31	5,10	3,32
	Cabo primero	6	5,50	3,27
	Sargento segundo	22	5,18	3,81
	Sargento primero	7	4,71	2,36
	Subteniente	12	7,08	4,05
	Teniente	1	3,00	.
Apertura	Policía	27	8,11	3,99
	Cabo segundo	31	9,97	3,97
	Cabo primero	6	5,67	3,72
	Sargento segundo	22	8,18	3,87
	Sargento primero	7	11,86	2,03
	Subteniente	12	10,33	3,28
	Teniente	1	13,00	.

Nota: N: número de la población estudiada; M: media y DE: desviación estándar

En la tabla 11 se presentan los resultados del Big Five-15 según la categoría rangos policiales donde los tenientes son aquel grupo que puntúan más en extraversión (11,00 pts.), afabilidad

conjunta a responsabilidad (15,00 pts.) y apertura (13,00 pts.); seguidos por los sargentos primeros que coinciden con los mismos rasgos de personalidad, pero con puntuaciones distintas en extraversión (11,86 pts.), afabilidad (13,57 pts.), responsabilidad (13,43 pts.) y apertura (11,86 pts.); mientras que los demás rangos solo puntuaron alto en responsabilidad y afabilidad, desglosados de la siguiente manera: policía en afabilidad (11,41 pts.) y responsabilidad (11,07 pts.); cabos segundos en afabilidad (12,71 pts.) y responsabilidad (12,58 pts.); sargento segundo en afabilidad (12,50 pts.) y responsabilidad (13,00 pts.) y subtenientes en afabilidad (11,92 pts.) y responsabilidad (11,08 pts.); a excepción de los cabos primeros que no sobrepasaron en ningún rasgo de personalidad de 7 puntos.

3.1.2. Análisis descriptivo de los resultados del test de Burnout MBI

Con respecto a el análisis descriptivo realizado del test MBI a continuación, en la tabla 12 se realiza el análisis descriptivo del test de Burnout MBI el cual cuenta con tres subescalas plasmadas con su respectiva media (M), desviación (DE), simetría (As) y curtosis (Cur).

Tabla 12. Análisis descriptivo del test de Burnout MBI

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>As</i>	<i>Cur</i>
Cansancio emocional	15,81	8,17	1,43	1,51
Despersonalización	8,65	4,06	1,31	1,66
Realización personal	30,88	13,46	-,36	-1,26
Total_MBI	55,34	18,49	-,11	-,63

Nota: M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

Realizado el proceso de análisis descriptivo se interpreta que las subescalas: cansancio emocional (AE) cuenta con una M= 15,81, Despersonalización (D) se determina una M= 8,65 y en Realización Personal (RA) se allá una M=30,88, dado como resultado que en las tres subescalas los niveles obtenido se encuentran en un nivel bajo según los puntos de corte plateados por el cuadernillo del instrumento es decir que no existe la presencia de las mismas y con respecto al resultado global se obtiene una media de 55,34 categorizado por en un rango leve de presencia de Burnout aunque no existe un corte clínico establecido para determinar si existe o no presencia del mismo.

3.1.2.1. Análisis descriptivo del MBI según los datos sociodemográficos

Continuación se describen los datos sociodemográficos según los resultados obtenidos del test Burnout MBI

Tabla 13. Análisis descriptivo del MBI según el sexo

Variables	Sexo	N	M	DE
Cansancio Emocional	Masculino	89	15,70	7,88
	Femenino	17	16,41	9,81
Despersonalización	Masculino	89	8,68	4,26
	Femenino	17	8,47	2,90
Realización personal	Masculino	89	31,45	13,47
	Femenino	17	27,88	13,38
Total	Masculino	89	55,83	18,26
	Femenino	17	52,76	20,01

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 13 se plasman los resultados del test MBI según la variable sexo donde se determina que en cansancio emocional la puntuación es de 15,70 para masculinos y 16,41 femenino donde se determina según ellos puntos de corte de la escala de Maslach MBI está en el rango bajo, es decir no existe presencia de la misma; en despersonalización las puntuaciones son de 8,68 en los policías de sexo masculino y 8,47 en el sexo femenino se encuentran en un nivel medio según el punto de corte, es decir que sí existe presencia de despersonalización en los policías tanto en hombres como mujeres; en la subescala de realización las puntuaciones son de 31,45 en el sexo masculino y 27,76 en el sexo femenino da como resultado que existe baja realización personal tanto en hombres como en mujeres. Por último, a nivel general las puntuaciones en hombres son de 55,83 y mujeres 52,76 considerándolo como un nivel medio a pesar de que no existe un punto de corte clínico para medir la presencia o no de Burnout

Tabla 14. Análisis descriptivo del MBI según la edad

Variables	Edad	N	M	DE
Cansancio Emocional	22- 26	22	14,59	6,74
	27-31	36	15,67	8,60
	32-36	18	16,33	8,63
	37-50	30	16,57	8,61
Despersonalización	22- 26	22	8,32	3,03
	27-31	36	8,83	4,32
	32-36	18	8,78	3,98
	37-50	30	8,60	4,60
Realización personal	22- 26	22	28,23	14,86
	27-31	36	30,08	12,56
	32-36	18	34,00	13,01
	37-50	30	31,90	13,89
Total	22- 26	22	51,14	18,60
	27-31	36	54,58	18,65
	32-36	18	59,11	17,98
	37-50	30	57,07	18,76

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 14 se plasman los resultados de MBI según la variable edad, donde se determinan que en la subescala de cansancio emocional las puntuaciones son menores de 19 que son el punto de corte de la escala del MBI determina que no existe presencia de esta subescala; en la subescala de despersonalización se determina que las puntuaciones se encuentran entre los puntos de corte de nivel medio puntúa más en las edades de 27 a 26 año; y por último en realización personal se determina que los policías de 22 a 31 años cuentan con baja realización personal mientras que los de 32 a 50 se encuentra en un nivel intermedio de realización personal. Mientras que a nivel general todas las edades se encuentran en el rango de nivel medio a pesar de que no existe un punto de corte clínico para medir la presencia o no de burnout.

Tabla 15. Análisis descriptivo del MBI según el estado civil

Variables	Estado civil	N	M	DE
Cansancio Emocional	Soltero	47	15,11	7,46
	Casado	41	17,07	9,38
	unión libre	14	15,36	7,76
	divorciado	4	12,75	2,63
Despersonalización	Soltero	47	8,49	3,92
	Casado	41	9,12	4,56
	unión libre	14	7,57	3,00
	divorciado	4	9,50	4,04
Realización personal	soltero	47	30,64	13,68
	casado	41	30,54	13,05
	unión libre	14	30,21	15,31
	divorciado	4	39,50	8,70
Total	soltero	47	54,23	17,97
	casado	41	56,73	19,66
	unión libre	14	53,14	19,12
	divorciado	4	61,75	12,39

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 15 se plasman los resultados del MBI según la variable de estado civil donde se determina que la subescala cansancio emocional se encuentra por debajo del punto de corte de 19 pts. en los policías solteros, casado, unión libre y en divorciados no existe presencia de la misma; mientras que en la subescala de despersonalización se observa que los policías solteros, casados, unión libre y divorciados se encuentran en el punto de corte de 6 a 9 que se considera como nivel medio de presencia de despersonalización; por último en la subescala de realización personal se encuentra que los policías divorciados puntúan 39,50 que está en el rango de nivel medio de realización personal, y los solteros, casados y unión libre indican baja realización personal, entre el punto de corte de 30 pts. A nivel general se determina que casados, solteros, unión libre y divorciados puntúan dentro de los puntos de corte de 34 y 66 de un nivel intermedio, aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico que determine si existe o no presencia de burnout.

Tabla 16. Análisis descriptivo del MBI según los años de servicio

Variables	Servicio	N	M	DE
Cansancio Emocional	1-5	42	15,83	8,52
	6-10	29	15,62	7,19
	11-16	12	14,08	8,02
	17-22	19	18,42	9,32
	23-28	2	9,50	,71
	32-37	2	10,00	1,41
Despersonalización	1-5	42	8,86	4,03
	6-10	29	8,55	4,21
	11-16	12	8,17	3,41
	17-22	19	9,26	4,69
	23-28	2	5,50	,71
	32-37	2	6,00	1,41
Realización personal	1-5	42	30,67	13,36
	6-10	29	32,24	12,61
	11-16	12	25,92	16,32
	17-22	19	30,10	13,62
	23-28	2	43,50	,71
	32-37	2	40,00	11,31
Total	1-5	42	55,35	18,98
	6-10	29	56,41	16,71
	11-16	12	48,17	20,71
	17-22	19	57,79	20,72
	23-28	2	58,50	,71
	32-37	2	56,00	8,48

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 16 se plasma los resultados del MBI según la variable de años de servicio donde se determina que en la subescala cansancio emocional desde 1 a 37 años de servicio se encuentran por debajo del punto de corte de 19 pts. determina que existe presencia de niveles bajos y muy bajos de burnout; en la subescala de despersonalización se observa que de 1 a 37 años de servicio los policías se encuentra en el rango de 6 a 9 pts. que dan un nivel intermedio de presencia de despersonalización; mientras que la realización personal solo los de 23 a 37 años de servicio cuentan con una buena sensación de logro personal, mientras que de 1 a 22 años de servicio se encuentran en el nivel intermedio, es decir, que existe poca realización personal. A nivel general las puntuaciones se de los policías según sus años de servicio se encentren dentro del rango a

nivel intermedio a pesar de que no existe un punto de corte clínico que determine si existe o no presencia de burnout.

Tabla 17. Análisis descriptivo del MBI según los ejes de servicio

Variable	Ejes	N	M	DE
Cansancio Emocional	Preventivo	97	15,42	7,83
	Inteligencia	2	21,00	5,66
	Investigativo	7	19,71	12,40
Despersonalización	Preventivo	97	8,63	4,06
	Inteligencia	2	10,50	2,12
	Investigativo	7	8,43	4,79
Realización Personal	Preventivo	97	30,55	13,44
	Inteligencia	2	18,50	3,53
	Investigativo	7	39,00	12,19
Total_MBI	Preventivo	97	54,60	18,55
	Inteligencia	2	50,00	11,31
	Investigativo	7	67,14	16,67

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 17 se presentan los resultados del MBI según la variable de los ejes policiales (preventivo, inteligencia e investigativo) donde la subescala cansancio emocional arroja que existe niveles intermedios según los puntos de corte de 19 a 26 pts. Por otro lado, en despersonalización se encuentra que el eje de inteligencia puntúa 10,50 es decir que no se encuentra niveles de despersonalización y los ejes preventivos e investigativo se encuentra entre el punto de corte de 6 a 9 da como resultado que los ejes de trabajo se encuentran en un punto medio de despersonalización y en realización personal se encuentra que los policías de eje de inteligencia y preventivo por debajo del punto de corte indica bajo nivel de realización personal, mientras que el eje investigativo se encuentra en nivel intermedio de realización personal. Finalmente se encuentra que el eje preventivo y de inteligencia se encuentra en puntuaciones intermedias de Burnout y el eje investigativo se encuentra en alto nivel de Burnout a pesar que no hay un punto de corte clínico para determinar si existe o no presencia de burnout.

Tabla 18. Análisis descriptivo del MBI según la unidad de servicio

Variables	Unidad	N	Media	DE
Cansancio Emocional	Compañías	57	15,60	8,07
	Motorizados	16	15,75	5,73
	Administrativo	21	15,33	8,34
	Policía Judicial	4	24,75	14,52
	Policía Comunitaria	8	14,25	8,48
Despersonalización	Compañías	57	8,88	4,11
	Motorizados	16	9,25	4,99
	Administrativo	21	7,71	3,35
	Policía Judicial	4	9,75	5,91
	Policía Comunitaria	8	7,75	2,55
Realización Personal	Compañías	57	29,42	13,45
	Motorizados	16	33,56	12,02
	Administrativo	21	29,86	14,33
	Policía Judicial	4	42,00	6,98
	Policía Comunitaria	8	33,00	15,44
Total	Compañías	57	53,89	18,27
	Motorizados	16	58,56	16,14
	Administrativo	21	52,90	19,39
	Policía Judicial	4	76,50	14,66
	Policía Comunitaria	8	55,00	20,48
	Total	106	55,34	18,49

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 18 se plasman los resultados del test MBI según las unidades de trabajo donde según la subescala de cansancio emocional se determina que solo la unidad Judicial conformada por 4 policías puntúa dentro del rango de la escala media de Burnout de 19 a 26 puntos con 24,75 puntos, mientras que las demás unidades puntúan bajo el rango de 0 a 18 puntos determina que no existía niveles de burnout, mientras que en la subescala de despersonalización las unidades de campañas, motorizados, administrativo, Policía Judicial y Policía Comunitaria entran en el rango medio de 6 a 9 puntos da presencia de niveles medios de Burnout y en la subescala de realización personal, se encuentra que solo la unidad Judicial presentan niveles medios de realización personal con 42,00 puntos, mientras que las demás unidades presentan niveles bajos de realización personal en el rango de 0 a 33. Por último, a nivel global no existe puntos de corte clínico para determinar la presencia o no de burnout, pero solo la unidades Judicial es aquel grupo

que puntúa más al igual que las dos subescalas de cansancio emocional y realización personal con 42 pts.

Tabla 19. Análisis descriptivo del MBI según el rango

Variables	Rango	N	M	DE
Cansancio Emocional	Policía	27	14,96	6,82
	Cabo segundo	31	15,64	7,81
	Cabo primero	6	15,17	7,70
	Sargento segundo	22	16,54	9,50
	Sargento primero	7	15,14	7,54
	Subteniente	12	17,83	11,03
	Teniente	1	12,00	.
Despersonalización	Policía	27	8,04	3,29
	Cabo segundo	31	8,48	4,05
	Cabo primero	6	8,17	2,14
	Sargento segundo	22	9,04	4,60
	Sargento primero	7	7,00	3,60
	Subteniente	12	11,25	5,10
	Teniente	1	5,00	.
Realización Personal	Policía	27	28,78	14,30
	Cabo segundo	31	31,52	12,65
	Cabo primero	6	19,83	14,03
	Sargento segundo	22	29,36	14,15
	Sargento primero	7	41,28	7,02
	Subteniente	12	35,17	11,15
	Teniente	1	43,00	.
Total	Policía	27	51,78	18,78
	Cabo segundo	31	55,64	17,44
	Cabo primero	6	43,17	15,51
	Sargento segundo	22	54,95	20,99
	Sargento primero	7	63,43	13,21
	Subteniente	12	64,25	17,66
	Teniente	1	60,00	.

Nota: N: número de la población M: media; DE: desviación Estándar; As: asimetría y Cur: Curtosis

En la tabla 19 se observan los resultados de la aplicación del test MBI según los rangos de trabajo, donde se determina que los policías, cabos segundo y primero, sargentos segundos y

primeros, tenientes, subtenientes y teniente puntúan en la subescala de cansancio emocional dentro del parámetro de niveles bajos de 0 a 18 puntos, es decir no presentan niveles de burnout; seguido de la subescala de despersonalización se encuentra que los 12 subtenientes puntúan con una media de 11,25 en el rango de 10 a 30 pts., proporciona como resultado niveles altos de despersonalización, mientras que los policías, cabos, sargentos y teniente presenta niveles bajos y muy bajos de despersonalización; por último, en la escala de realización personal se encuentra que los sargentos primero y teniente tienen niveles altos de realización personal, mientras que los subtenientes presentan niveles medios y los policía, cabos segundo, primero, sargento segundo y subtenientes presentan niveles bajos de realización personal. A nivel general de los resultados no existe un punto de corte clínico establecido, pero sí una tentativa de la presencia de Burnout donde se encuentra que todas las unidades puntúan dentro de la categoría media de 34 a 66 puntos, es decir que es probable que exista la presencia de Burnout

3.2. Análisis categórico según los puntos de corte del MBI

A continuación, en la figura 1 se procede a detallar el análisis categórico según los puntos de corte del test de Burnout MBI donde se plasma mediante un pastel los porcentajes obtenidos del levantamiento de información que son Bajo, medio y alto

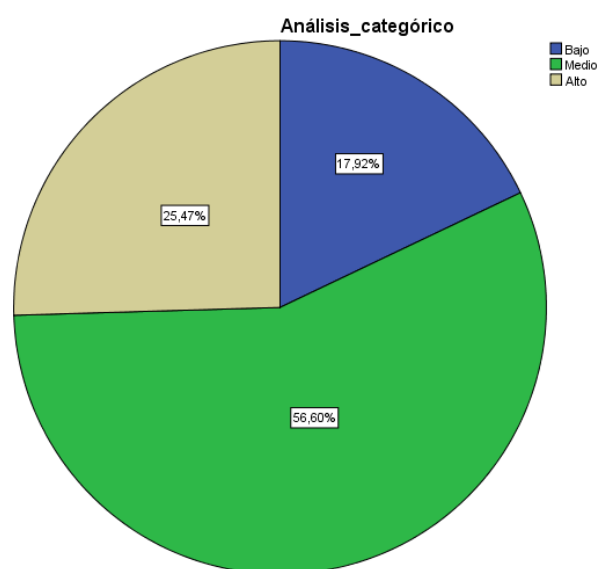


Figura 1. Análisis categórico en función de los puntos de corte
Fuente: levantamiento de datos en 106 Policías
Elaborado por: Uriarte, S. (2021)

Según el análisis categórico del test Burnout MBI se determina que en la muestra de 106 policías del cantón Naranjito el 17,92% de la población se encuentra en el nivel bajo, mientras que un 57,60% se encuentra en nivel medio y solo un 25,47% puntúa un nivel alto, de manera general se concluye que existe la presencia leve de Burnout.

3.3. Análisis correlacional de variables Rasgos de Personalidad y Burnout

El análisis correlacional entre los datos obtenidos mediante los instrumentos de levantamiento de información test Burnout MBI y Big Five Inventory-15p se detalla a continuación en la tabla

20 la cual se desglosa con las variables del total del MBI y los 5 rasgos de personalidad Extroversión, afabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura

Tabla 20. Análisis correlacional de Rasgos de Personalidad y Burnout

<i>Variables</i>	<i>Total_MBI</i>	<i>BFI_E</i>	<i>BFI_A</i>	<i>BFI_R</i>	<i>BFI_N</i>	<i>BFI_Ap</i>
Total_MBI	1	,374**	,527**	,484**	,626**	,737**
BFI_ Extroversión		1	,824**	,827**	,065	,457**
BFI_ Afabilidad			1	,945**	,110	,552**
BFI_ Responsabilidad				1	,071	,476**
BFI_ Neuroticismo					1	,201*
BFI_ Apertura						1

Nota: **la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) y *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla representa los coeficientes correlacionales entre los rasgos de personalidad (Extroversión, afabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura) y el Síndrome de Burnout donde se determina que la hipótesis estadística se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta hipótesis alternativa H_1 debido a que si existe una alta correlación con los rasgos apertura y neuroticismo $r_{(Ap)} = ,737$ y $r_{(N)} = ,626$; $p < 0,01$, mientras que en responsabilidad y afabilidad existe moderada correlación $r_{(R)} = ,484$ y $r_{(A)} = ,527$; $p < 0,01$) y finalmente entre extroversión existe una escasa correlación $r_{(E)} = ,374$; $p < 0,01$).

3.3.1. Comprobación de hipótesis

Según los resultados obtenidos por el análisis estadístico correlacional de la base de datos de los instrumentos aplicados a 106 policías del Cantón Naranjito se determina que la hipótesis planteada “existe relación entre rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout” es correcta porque existe presencia de una correlación significativa entre algunos rasgos de personalidad con una mayor significancia en apertura y neuroticismo, una significancia moderada en responsabilidad y neuroticismo y por último una mínima relación en extroversión, permitiéndome rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa a pesar de que los

policías no presento altos niveles de Burnout a manera general y que no existe un punto de corte clínico para determinarlo.

3.4. Análisis correlacional entre Rasgos de personalidad y Subescalas de MBI

En la presente tabla se procede a detallar el análisis correlacional entre rasgos de personalidad (Extroversión, afabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura) y la subescala del test MBI donde AE = cansancio emocional, D=despersonalización y RA= realización personal

Tabla 21. Análisis correlacional de Rasgos de Personalidad y Subescalas del MBI

<i>Variables</i>	<i>AE</i>	<i>BFI_E</i>	<i>BFI_A</i>	<i>BFI_R</i>	<i>BFI_N</i>	<i>BFI_Ap</i>
Cansancio emocional	1	,028	,106	,048	,752**	,248*
BFI_ Extroversión		1	,824**	,827**	,065	,457**
BFI_ Afabilidad			1	,945**	,110	,552**
BFI_ Responsabilidad				1	,071	,476**
BFI_ Neuroticismo					1	,201*
BFI_ Apertura						1
<i>Variables</i>	<i>D</i>	<i>BFI_E</i>	<i>BFI_A</i>	<i>BFI_R</i>	<i>BFI_N</i>	<i>BFI_Ap</i>
Despersonalización	1	,005	,064	,036	,735**	,163
BFI_ Extroversión		1	,824**	,827**	,065	,457**
BFI_ Afabilidad			1	,945**	,110	,552**
BFI_ Responsabilidad				1	,071	,476**
BFI_ Neuroticismo					1	,201*
BFI_ Apertura						1
<i>Variables</i>	<i>RA</i>	<i>BFI_E</i>	<i>BFI_A</i>	<i>BFI_R</i>	<i>BFI_N</i>	<i>BFI_Ap</i>
Realización Personal	1	,495**	,641**	,625**	,181	,813**
BFI_ Extroversión		1	,824**	,827**	,065	,457**
BFI_ Afabilidad			1	,945**	,110	,552**
BFI_ Responsabilidad				1	,071	,476**
BFI_ Neuroticismo					1	,201*
BFI_ Apertura						1

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como detalla la tabla 21 de correlación con la subescala de cansancio emocional EA se encontró que existe una correlación positivamente significativa entre neuroticismo $r_{(N)}=.752$; $p<0.01$, mientras que en apertura existe una asociación lineal con la sub escala de cansancio emocional $r_{(Ap)}=.248$; $p<0,05$; Mientras que en la subescala de despersonalización D se encontró una relación positiva significativa con rasgos de personalidad neuróticas $r_{(N)}=.7358$; $p< 0,01$ y en la subescala de realización personal RA existe una relación positiva significativa con los rasgos de personalidad extrovertido $r_{(E)}=.495$; $p< 0,01$), afabilidad $r_{(A)}=.641$; $p<0,01$), responsabilidad $r_{(R)}=.625$; $p<0,01$) y apertura $r_{(Ap)}=.813$; $p<0,01$)

CONCLUSIONES

- Mediante la recopilación teórica sobre las variables rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout se logró consolidar aspectos teóricos fundamentales para la investigación, se determina que los rasgos de personalidad son aquellas características únicas de cada persona y que fluctúan, unas más arraigadas que otras, mientras que el Burnout es un síndrome desarrollado debido a las exigencias, sobrecarga y estrés extremo en el área laboral y que generalmente se da en personas que están en constante intención o prestan servicios a otras personas.
- Mediante la recolección de datos y aplicación de reactivos como Big Five Inventory.15p y el MBI de Maslach se logró recopilar información necesaria en una muestra de 106 Policías, da como resultado que existe predominio de algunos rasgos de personalidad como son Afabilidad, responsabilidad y extraversión; y con respecto a la variable Síndrome de Burnout se determinó que existe un porcentaje bajo de presencia de Burnout sin embargo, si hay una pequeña parte de la población que puntuó alto que se deberán considerar.
- Finalmente, a través del análisis estadístico correlacional se concluye que los rasgos de personalidad tienen una relación significativa con el Síndrome de Burnout en especial con la apertura y neuroticismo con una puntuación de $r_{(Ap)} = ,737$ y $r_{(N)} = ,626$; $p < 0,01$, moderada en responsabilidad y neuroticismo $r_{(R)} = ,484$ y $r_{(A)} = ,527$; $p < 0,01$) y por último una mínima en extroversión $r_{(E)} = ,374$; $p < 0,01$), se determina que la hipótesis planteada en la presente investigación es aceptada.

RECOMENDACIONES

- Basado en los resultados obtenidos la presencia de Burnout es baja, sin embargo, existe un porcentaje alto a considerar, para ello se recomienda que se brinde a la población estudiada y en general estrategias de afrontamiento, manejo de estrés y técnicas de relajamiento para lograr disminuir los índices de Burnout debido a que es una problemática que trascendió desde épocas remotas hasta la actualidad.
- Se recomienda la creación e implementación de espacios recreativos o pausas activas en el comando policial de Naranjito para evitar que los niveles de presencia de Burnout incrementen y así brindar un mejor servicio a la comunidad.
- Exhortar a la comunidad estudiantil y científica en el área de investigación abordar estas temáticas en la Policía Nacional debido a que es una población que se encuentra involucrada en actividades de estrés, riesgo, demanda de tiempo y servicio constante a la sociedad para así reconocer falencias y generar soluciones para el mejor desempeño en sus funciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Apiquian, A. (Abril de 2007). El síndrome de burnout en las empresas. Presentación realizada en el *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*, Mérida, Yucatán. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arredondo, E., Gómez, R., Lalama, R. & Chóez, L. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VIII (17), 1 – 19. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S_4pecBxkzQJ:https://www.dilemascontemporaneoseduccionpolitayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2411/2456/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec
- Ávila, M. Y., Choque, H. J., Choque, M. Y., & Salamanca, C. L. (2014). *Relación entre rasgos de personalidad y el síndrome de burnout o desgaste ocupacional en los profesores de tiempo completo de la facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia—sede Villavicencio*. (Tesis de grado). Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5182/1/2014_relacion_rasgos_personalidad.pdf
- Bigi, M., (2015). El modelo de los Cinco Factores de la Personalidad y la Teoría Triangular del Amor. *Revista de Investigación en Psicología Social PSOCIAL*, 1(2), 68-77. Recuperado de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/psicologiasocial/article/view/1228/1118>
- Bonduel, A. (2012). *Rasgos de personalidad en adolescentes diagnosticadas con trastornos de la conducta alimentaria*. (Tesis pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Bonduel-Aida.pdf>
- Castillo, S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17 (2), 11-14. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140900152001000100004&lng=en&tlng=es.
- Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Contreras, F., Espinosa, J. & Esguerra, G. (2009). Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 8(2), 311 - 322. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64712165003.pdf>

- Da Silva, A. (2012). *Personalidad (modelo Big five) y su influencia en el Burnout profesional* (Tesis doctoral). Recuperado de https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/328/1/TDUEX_2012_Coutinho.pdf
- Dolcet, J. (2006). *Carácter y temperamento: similitudes y diferencias entre los modelos de personalidad de 7 y 5 factores (el TCI-R versus el NEO-FFI y el ZKPQ-50-CC)*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/8295>
- Dominguez-Laraa, S. & Merino-Soto, C. (2018). Dos versiones breves del Big Five Inventory en universitarios peruanos: BFI-15p y BFI-10p. *liberabit*, 24(1). DOI: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.06>
- Francia, G. (2020). *Teorías cognitivas: cuáles son, tipos y ejemplos*. Psicología online. Recuperado de https://www.psicologia-online.com/teorias-cognitivas-cuales-son-tipos-y-ejemplos-5321.html#anchor_3
- Gil Monte, P. & Peiró, J. (1999). Validez factorial del maslach burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711319>
- González, L. (2015). Burnout: consecuencias y soluciones. Editorial El Manual
- Gutiérrez, G.A., Celis, M. Á., Moreno, S. Fariás, F. & Suárez, J.J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/FelipeFariasSerratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf
- Hederich, C., & Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15. Recuperado de <http://www.scielo.org.com/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill: México* (6). 88-101. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5). México D.F, México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Isidro, C. & Ribero, E. (2021). *Concepciones que tienen los padres y madres de familia sobre el desarrollo psicosexual en niños de 6 a 7 años de edad*. (tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25802>
- Izquierdo, A. (2002). Temperamento, carácter; personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción. *Revista complutense de educación*, 13(2), 617-643. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0202220617A/16585>

- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E., Sánchez, M. & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de investigación psicológica*, 7(2), 2679-2690. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.05.001>
- León, E. (2020). *Relación entre dimensiones de personalidad y modos de afrontamiento al estrés en estudiantes de una academia militarizada de Chorrillos*. (tesis de grado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10290/1/2020_Le%C3%B3n%20Silva.pdf
- Llanque, P.A. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del "Hospital de Clínicas" de la ciudad de La Paz. *Lecturas en Psicología*, (12), 93-115. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322014000200006&lng=es&tlng=es.
- Mae, S. (2012). *Las Teorías Cognitivo-Sociales de la Personalidad*. Explorable. Think outside de box. Recuperado de <https://explorable.com/es/las-teorias-cognitivo-sociales-de-la-personalidad>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., Paredes, Y. & Chafla, A. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 106-114. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/173/280>
- Manrique C. M. (2016). *Percepción de la dimensión familiar en jóvenes entre 20 a 22 años consumidores de cannabis con prácticas de uso excesivo de la ciudad de Armenia, 2015-2016*. (Tesis de grado). Recuperado de https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/282/2016_Tesis_Marcela_Manrique_Celis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maqueira, G., Brito, E., Recalde, A., Arévalo, J., Sáenz, J. & Sandoval, M. (2017). Tendencias y manifestaciones del temperamento. Relación con el desempeño social y físico-deportivo en estudiantes. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(2), 127-137. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubinbio/cib-2017/cib172k.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

- Martínez, C., Redondo, R., Rúa, A. & Fabra, E. (2011). Factores de personalidad (Big Five) y rendimiento académico en asignaturas cuantitativas de ADE. *Anales de ASEPUMA*, (19), 1-19. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6017744>
- Montaño, M., Palacios, J. & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psicología. Avances de la disciplina*, 3 (2), 81-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Perfil de personalidad en consumidores moderados y excesivos de sustancias psicoactivas. *Revista Psicología desde el Caribe*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123417X2011000200003
- Presidencia de la República del Ecuador, (2015). Acción policial ha permitido fortalecer la seguridad del país. Recuperado de <https://www.presidencia.gob.ec/accion-policial-ha-permitido-fortalecer-la-seguridad-del-pais/>
- Quiceno, J.M. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: " Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Ramírez, A., Campoverde, X., Reivan, G. & Sallo, J. (2021). Rasgos de personalidad y consumo de sustancias psicoactivas en personas privadas de libertad. *Journal of America health*. 22-26. Recuperado de <https://www.jah-journal.com/index.php/jah/article/view/72/155>
- Ramírez, M. R., Ontaneda, M. P., & Ortega, D. (2019). Burnout y su relación con rasgos de personalidad en una muestra de médicos del sur de Ecuador. *Psicología, Infancia y Educación*, 1(2), 261-270. Recuperado de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1695>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Revelo, J. (2013). *Análisis Psicométrico de una prueba prototipo de personalidad Coop-A (cuestionario ocupacional penta factorial de la personalidad) para la población ecuatoriana* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6166/TPUCE%206156.pdf;sequence=1>
- Reza, L. (2016). El yo, el existir o el ser según la teoría de la personalidad por Carl Rogers. *Revista: CCCSS. Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/existir.html>
- Rodríguez, S. (2016). *Enfoques psicológicos de la personalidad e interpretación integrativa desde una visión interdisciplinaria*. (Tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9913/1/ECUACS%20DE00085.pdf>

- Saborío, L. & Hidalgo, L.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140900152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Salvaggio, D. & Sicardi, E. (2014). *La personalidad*. Buenos Aires: Ariel. Recuperado de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>
- Salvaggio, D. & Sicardi, E. (2014). La personalidad. Ficha de la Cátedra “Psicosociología de las Organizaciones”. *Buenos Aires, Argentina: UCES*. Recuerdo de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>
- Schultz, D. & Schultz, S. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Cengage Learning. Recuperado de https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf
- Sigüenza, A.F. (2015). *Rasgos de personalidad vulnerables al Síndrome de Burnout en los choferes profesionales de la cooperativa de taxis Benjamín Carrión durante el periodo diciembre 2014-abril 2015*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14206/1/RASGOS%20DE%20PERSONALIDAD%20VULNERABLES%20AL%20S%20c3%8dNDROME%20DE%20BURNOUT.pdf>
- Simkin, H. & Azzollini, S. (2015). Personalidad, autoestima, espiritualidad y religiosidad desde el modelo y la teoría de los cinco factores. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica PSIENCIA*, 7 (2), 339-361. Recuperado de <https://www.aacademica.org/hugo.simkin/15.pdf>
- Sotelo, V. (2016). *Fundamentos de la Psicología. Manual Autoformativo*. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO_FHU_501_MAI_UC0367_20162.pdf
- Suárez, D. (2010). El temperamento en la regulación de la personalidad. *Duazary*, 7(1), 125-129. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324013.pdf>
- Subía, A. y Vásconez, V. (2019). *Rasgos de personalidad y su influencia en el burnout en los miembros de grupos élite de la policía nacional de la ciudad de Quito, en el año 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1261>
- Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigación Psicológica*, (21), 115-134. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322019000100009&lng=es&tlng=es

- Tubay, M.F. & Plaza, H. R. (2017). Los rasgos de personalidad y su relación con la manifestación del Síndrome de Burnout. *Sinapsis*, 2(11), 1 - 14. Recuperado de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/131/134>
- Valarezo, C.M., Celi, S.Z., Rodríguez, D.B. & Sánchez, V.C. (2020). Caracterización general y evolución de la personalidad en la primera infancia. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 469-482. Recuperado de http://www.scielo.org/bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a10.pdf
- Vásconez, V. (2019). *Rasgos de Personalidad y su Influencia en el Burnout en los Miembros de Grupos Élite de la Policía Nacional de la Ciudad de Quito.*(tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1261/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20VASCONEZ%20VERGAS%20NICA.pdf>
- Vera M. (2006). Nota Técnica de Prevención 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): Consecuencias, evaluación y prevención. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. & Flores, R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41-56. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>

ANEXOS**ANEXO 1: Consentimiento informado****PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME
BURNOUT EN EL CANTÓN NARANJITO****CONSENTIMIENTO INFORMADO****Está usted de acuerdo en participar de esta investigación**

El objetivo del estudio es determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el síndrome de burnout en los policías del cantón Naranjito. La encuesta le tomará un aproximado de 20 minutos de su tiempo para responder. Es necesario que usted sea mayor de edad para ser parte del presente estudio. La participación es muy sencilla, totalmente anónima, voluntaria y sumamente valiosa. Usted puede dejar de responder y salir de la encuesta en el momento que lo desee. En este sentido, ¿está usted de acuerdo en participar en el estudio?

Agradecemos su participación.

Estoy de acuerdo con el enunciado anterior:

SI__

NO__

ANEXO 2: Ficha Ad Hoc Sociodemográfica**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

Lea detenidamente cada una de las indicaciones y complete la información requerida o marque con un “X” en la respuesta que corresponda.

INFORMACIÓN GENERAL**1. Edad**22- 26 27-31 32-36 37-50 51- 55 **2. Sexo:**

Masculino ___ Femenino ___

3. Ejes de trabajo al que pertenece

Eje preventivo ___ Eje investigativo ___ Eje de inteligencia ___

4. Unidad a la que pertenece

Compañías ___ Motorizados ___ Administrativo ___

Policía Judicial PJ ___ Policía Comunitaria POLCO _____

5. Años de servicio1-5 6-10 11-16 17-22 23-28

29-31

32-37

38-43

6. Rango:

- ✓ Policía ___
- ✓ Cabo segundo ___
- ✓ Cabo primero ___
- ✓ Sargento segundo ___
- ✓ Sargento primero ___
- ✓ Subteniente ___
- ✓ Teniente ___
- ✓ Capitán ___
- ✓ Mayor ___
- ✓ Teniente coronel ___

7. Estado civil

Soltero ___ Casado ___ Unión libre ___ Divorciado ___

ANEXO 3: Instrumentó Big Five Inventory-15p

Cuestionario

Las siguientes expresiones describen características de las personas. Por favor, escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describen a usted.

1. Muy en desacuerdo
 2. Ligeramente en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Ligeramente de acuerdo
 5. Muy de acuerdo
-

Me veo a mi mismo como alguien que...

- | | | |
|----|--|----|
| 1 | ...es bien hablador. | E |
| 2 | ...es depresivo, melancólico. | N |
| 3 | ...es generoso. | A |
| 4 | ...está lleno de energía. | E |
| 5 | ...es un estudiante cumplidor, digno de confianza. | R |
| 6 | ...con frecuencia se pone tenso. | N |
| 7 | ...valora lo artístico y lo estético. | Ap |
| 8 | ...persevera hasta terminar el trabajo. | R |
| 9 | ...es inventivo. | Ap |
| 10 | ...es temperamental, de humor cambiante. | N |
| 11 | ...hace planes y los sigue cuidadosamente. | R |
| 12 | ...es considerado y amable con casi todo el mundo. | A |
| 13 | ...es educado en arte, música o literatura. | Ap |

- | | | |
|----|-------------------------------------|---|
| 14 | ...le gusta cooperar con los demás. | A |
| 15 | ...es extrovertido, sociable. | E |

Calificación:

E: EXTRAVERSIÓN: 1, 4, 15

A: AFABILIDAD: 3, 12, 14

R: RESPONSABILIDAD: 5, 8, 11

N: NEUROTICISMO: 2, 6, 10

Ap: APERTURA: 7, 9, 13

ANEXO 4: Instrumento Burnout MBI

Cuestionario: MBI

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas							
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							

10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con las personas							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que las personas me culpan de alguno de sus problemas							

Calificación

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

