

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

PROYECTO DE TITULACIÓN CON COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN
APLICADA Y/O DE DESARROLLO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN
EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA:

Personalidad y su influencia en el Burnout en psicólogos de la zona de
Milagro

Autor:

Espinel Guadalupe Johana Verónica
Toala Assef Samantha Lesli

Tutor:

Ph.D Eduardo Espinoza Solís

Milagro, 2024

Derechos de autor

**Sr. Dr.
Fabricio Guevara Viejó**
Rector de la Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Nosotros, **Espinel Guadalupe Johana Verónica** y **Toala Assef Samantha Lesli** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magister en Gestión Del Talento Humano Con Mención En Desarrollo Organizacional**, como aporte a la Línea de Investigación **Desarrollo Local y Empresarial** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, **28 de noviembre del 2024.**



Firmado electrónicamente por:
**JOHANA VERONICA
ESPINEL GUADALUPE**

Espinel Guadalupe Johana Verónica
Ced. Identidad 0913610945



Firmado electrónicamente por:
**SAMANTHA LESLI
TOALA ASSEF**

Toala Assef Samantha Lesli
Ced. Identidad 0942448002

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **Eduardo Espinoza Solís** en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por **Espinel Guadalupe Johana Verónica y Toala Assef Samantha Lesli**, cuyo tema es **Personalidad y su influencia en el Burnout en psicólogos de la zona de Milagro**, que aporta a la Línea de Investigación **Desarrollo Local y Empresarial**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Gestión Del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, **28 de noviembre de 2024**

PhD. Eduardo Espinoza Solís

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los once días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las 11:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, PSICÓL. ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL BURNOUT EN PSICÓLOGOS DE LA ZONA DE MILAGRO**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msc. SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO, Presidente(a), Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO en calidad de Vocal; y, Mae. ROBLES SALGUERO RODOLFO ENRIQUE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **100.00** equivalente a: **EXCELENTE**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 12:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
LUIS EDUARDO SOLIS
GRANDA

Msc. SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
CARLOS ROLANDO
NARANJO CABRERA

Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
RODOLFO ENRIQUE
ROBLES SALGUERO

Mae. ROBLES SALGUERO RODOLFO ENRIQUE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
JOHANA VERONICA
ESPINEL GUADALUPE

PSICÓL. ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los once días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las 11:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. TOALA ASSEF SAMANTHA LESLI, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL BURNOUT EN PSICÓLOGOS DE LA ZONA DE MILAGRO**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msc. SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO, Presidente(a), Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO en calidad de Vocal; y, Mae. ROBLES SALGUERO RODOLFO ENRIQUE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **100.00** equivalente a: **EXCELENTE**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 12:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS EDUARDO SOLIS
GRANDA**

**Msc. SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ROLANDO
NARANJO CABRERA**

**Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:
**RODOLFO ENRIQUE
ROBLES SALGUERO**

**Mae. ROBLES SALGUERO RODOLFO ENRIQUE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:
**SAMANTHA LESLI
TOALA ASSEF**

**LIC. TOALA ASSEF SAMANTHA LESLI
MAGÍSTER**

DEDICATORIA

A mi familia quienes han sido mi soporte para perseverar en mi estudio, que ha demandado mucho tiempo y dedicación, teniendo toda la paciencia y predisposición para acompañarme en este largo camino.

Toala Assef Samantha Lesli

Este trabajo es dedicado a mis padres que me guían desde otro plano, a mi esposo por la paciencia para aguantar las largas jornadas de trabajo para que esta meta sea posible.

Johana Espinel Guadalupe

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a Dios por permitirme cumplir con esta nueva etapa educativa, a mi familia que ha sido el soporte para continuar y un agradecimiento especial a mis queridas compañeras que conformamos un hermoso equipo a lo largo de esta etapa, de manera particular a Johanita, juntas hemos recorrido este último trayecto del camino y conseguimos la meta planteada.

Toala Assef Samantha Lesli

Mi agradecimiento eterno a mi familia, a Dios por las capacidades y oportunidades que cada día se presentan. También a mis queridas compañeras del Grupo 6 y de manera especial a Sami mi compañera de fórmula hasta el final.

Johana Espinel Guadalupe

Resumen

El burnout hace referencia al desgaste emocional generado en los individuos por el estrés laboral crónico, esto se presenta de manera significativa a los psicólogos quienes experimentan altas demandas emocionales debido a su profesión. El presente estudio tiene como objetivo identificar la influencia de la personalidad en el desarrollo del burnout, analizando aspectos específicos como los rasgos de personalidad. Se consideró una muestra de 200 psicólogos de Milagro y sus zonas aledañas, que egresaron de UNEMI, los instrumentos utilizados para el proceso de investigación fueron: Para el estudio de personalidad el Inventario NEO FFI, basado en el Big Five, el mismo que describe 5 rasgos importantes como son el neuroticismo, extroversión, apertura, amabilidad y responsabilidad, por otra parte se evaluó el burnout, con la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) el mismo que determina los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal, la cual permitió el levantamiento de datos primarios, priorizando la obtención de información de manera directa a los psicólogos participantes del estudio. Los resultados evidenciaron una correlación significativa inversa entre Extroversión y Despersonalización, haciendo énfasis en que aquellas personas con mayor capacidad para interactuar con otros, tienen una menor cantidad de signos y síntomas relacionados con el desgaste corporal, físico y psíquico. Es necesario enfatizar que los profesionales de la salud mental pueden presentar sesgos en las respuestas a las pruebas psicológicas, atribuibles a la subjetividad durante la aplicación de los instrumentos. Desde este análisis se considera importante analizar a profundidad cómo interactúan los factores organizacionales asociados al burnout y la personalidad predominante en cada uno de los colaboradores Encontrando como limitación, el sesgo que se pudo ocasionar en virtud de que las pruebas utilizadas son parte de las herramientas de trabajo de la muestra.

Palabras clave: Personalidad, Big Five, Burnout

Abstract

Burnout refers to the emotional exhaustion experienced by individuals due to chronic work-related stress, a phenomenon significantly prevalent among psychologists who face high emotional demands in their profession. This study aimed to identify whether personality influences the development of burnout by analyzing specific aspects such as personality traits, burnout levels, and predominant elements of the syndrome. A sample of 200 psychologists from Milagro, graduates of UNEMI, was selected, and the research employed the NEO-FFI Inventory, based on the Big Five model, to assess personality traits such as neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness, while burnout levels were evaluated using the Maslach Burnout Inventory (MBI), which measures emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. The methodology was quantitative, descriptive, correlational, and cross-sectional, enabling the collection of primary data directly from the participants. The results revealed a significant inverse correlation between extraversion and depersonalization, emphasizing that individuals with a greater ability to interact with others show fewer signs and symptoms of physical, mental, and emotional exhaustion. It is important to note that mental health professionals may present biases when responding to psychological tests due to the subjectivity involved in the application of these instruments. This highlights the need for deeper analysis of how organizational factors associated with burnout interact with the predominant personality traits of each individual, with a limitation of the study being the potential bias arising from the use of these tests as part of the participants' professional tools.

Keywords: Personality, Big Five, Burnout.

Lista de Gráficos

<i>Gráfico 1 Resultados de perfil de personalidad de psicólogos.....</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico 2 Correlación entre extroversión y despersonalización.....</i>	<i>27</i>

Lista de Tablas

<i>Tabla 1 Operacionalización de variables</i>	9
<i>Tabla 2 Niveles de Rasgos de Personalidad</i>	24
<i>Tabla 3 Resultados de los niveles de Burnout</i>	25
<i>Tabla 4 Correlaciones encontradas en el estudio</i>	26
<i>Tabla 5 Alfa de Cronbach del NEO-FFI</i>	35
<i>Tabla 6 Alfa de Cronbach de Maslach</i>	35

Índice / Sumario

Introducción.....	1
Capítulo I: El problema de la investigación	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Delimitación del problema	7
1.3. Formulación del problema.....	7
1.4. Preguntas de investigación	7
1.5. Determinación del tema	7
1.6. Objetivo general	7
1.7. Objetivos específicos.....	7
1.8. Hipótesis	8
1.9. Declaración de las variables (operacionalización).....	9
1.10. Justificación	11
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial.....	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.1.1 Antecedentes referenciales.....	13
2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación	14
CAPÍTULO III: Diseño metodológico.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. La población y la muestra	18
3.2.1. Características de la población	18
3.2.2. Delimitación de la población.....	19
3.2.3. Muestra	19
3.3. Los métodos y las técnicas	21
3.4. Procesamiento estadístico de la información	22
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados.....	24
4.1. Análisis de la situación actual	24
4.2. Análisis Comparativo.....	28
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	30
5.1. Conclusiones	30
5.2. Recomendaciones.....	31
Referencias bibliográficas.....	32
Anexos	35

Introducción

¿En qué medida la personalidad de los psicólogos influye en el desarrollo del burnout en la zona de Milagro? Esta interrogante es importante analizar, la relación entre la personalidad y el burnout ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, pero adquiere especial relevancia en un contexto donde los psicólogos, por su profesión se enfrentan a demandas emocionales y laborales sobre todo por los temas sociales en los que se encuentran inmersos por su trabajo y su vida personal.

Según Rolof et al. (2022) el burnout puede surgir debido a diversos factores laborales, entre ellos los rasgos de personalidad que influyen de manera directa en la prevalencia del mismo, esto lo evidenció en un estudio realizado para confirmar la relación directa entre estas dos variables, destacando la importancia de abordar estos temas para prevenir y reducir los niveles de estrés minimizando su impacto. Además, la investigación de Angelini (2023) afirma que es necesario seguir indagando sobre la personalidad asociada al burnout debido a que permitiría conocer los rasgos asociados al rendimiento laboral, la satisfacción y los índices de rotación.

La personalidad comprende las cualidades únicas de cada persona donde se interrelacionan los pensamientos, comportamientos y sentimientos que determinan la autenticidad de los individuos (Kim et al., 2019). Por otra parte, el burnout se refiere al desgaste emocional que se caracteriza por la despersonalización y la falta de realización personal que genera en las personas una evaluación negativa hacia ellos mismos debido a la insatisfacción con los resultados laborales (Álvarez et al, 2023). Ante estos factores, Ramírez et al. (2019) identificó la necesidad de estudiar la relación entre el burnout y la personalidad, debido al incremento considerable de cifras de estrés crónico laboral que se presentan en distintas profesiones y con mayor énfasis en el campo de la salud.

A través de este estudio, se busca explorar y comprender la relación entre la personalidad y el burnout en psicólogos de la zona de Milagro, con el objetivo de proporcionar una base empírica para intervenciones efectivas. La investigación se estructuró en tres fases principales: una revisión exhaustiva de la literatura existente,

la implementación de un enfoque metodológico descriptivo y correlacional, producto del levantamiento de datos sociodemográficos, así como del uso del Inventario de Burnout Maslach (Maslach & Jackson, 1986) y el Inventario de Personalidad NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992), con los resultados obtenidos, se realizó un análisis detallado de los datos obtenidos para extraer conclusiones relevantes y aplicables.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

La personalidad es un factor clave para comprender a los seres humanos, ya que permite evaluar las dimensiones predominantes en cada individuo. Al ser un constructo psicológico, se presenta como un aspecto intrínseco que modela el comportamiento, incluso en el ámbito laboral, por consiguiente, la personalidad podría generar una mayor predisposición al estrés debido a su relevancia en la toma de decisiones generando frustración, altos niveles de tensión emocional y desgaste profesional por las demandas exhaustivas del ambiente (Cerdeza Baltodano et al., 2024).

Desde las perspectivas psicológicas, la personalidad contempla tres posibilidades: 1) es el conjunto de tendencias, patrones y cualidades tanto físicas como conductuales que influyen en el comportamiento social de un individuo; 2) la manera en que el individuo regula sus propios impulsos y las exigencias del entorno ajustándose a sus intereses o necesidades, y 3) es un sistema compuesto por actitudes y hábitos impregnados en el comportamiento de la persona que se adecúan al ambiente (Montaño Sinisterra et al., 2009). Además, en este mismo sentido Leal et al., (1997) se refieren a los planteamientos psicológicos como las características propias que posee cada individuo y comprenden tres aspectos fundamentales: los atributos personales, la capacidad de adaptación y la personalidad siendo factores que influyen de manera directa en los pensamientos, emociones y conductas de los humanos.

A su vez, Navinés et al., (2021) establecen que las personalidades neuróticas e introvertidas tienen mayor predisposición a sufrir burnout, por otra parte, se presentan como factores de protección la inteligencia emocional, la empatía y la extroversión. En efecto, esta misma perspectiva la comparten Paz Hauser & García (2017) quienes afirman que la extroversión se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral.

Así mismo, coinciden García Méndez et al., (2021) con su estudio acerca de la personalidad donde se determinó el neuroticismo como un rasgo importante relacionado de manera directa con la ansiedad y el aumento de experiencias negativas. Por consiguiente, se puede evidenciar la importancia acerca del estudio de la personalidad como un constructo psicológico que engloba las cogniciones, afectos y motivaciones de cada ser humano que busca adaptarse a la realidad, desde este escenario se confirma su importancia en diversas áreas y sobre todo en el ámbito laboral como un factor determinante para el afrontamiento y la resolución de conflictos (Garcés de Los Fayos et al., 2023).

En este mismo sentido es importante abordar el burnout descrito por la OMS como “un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral” (Lauracio & Lauracio, 2020, p. 544), en otras palabras, este síndrome se desarrolla porque el ser humano en la actualidad se expone constantemente a situaciones adversas y conflictos en el trabajo que no se solucionan ni permiten la activación de respuestas naturales como la huida, generando irritabilidad, cansancio y tensión.

Los primeros estudios acerca del burnout surgen en 1961 con Graham Green, quien mencionó este término por primera vez, posteriormente Freudenberg (1974) lo retoma en sus escritos para referirse al desgaste que sufrían los voluntarios de una clínica donde laboraba, entre los signos y síntomas evidenció: agotamiento, pérdida de energía, falta de motivación, agresividad y apatía (Lovo, 2021).

Los profesionales sanitarios son un claro ejemplo, debido a que se enfrentan a situaciones en el trabajo que pueden influir en el compromiso laboral y burnout, es así como las demandas laborales se asocian con agotamiento emocional y despersonalización, los turnos rotativos, sobre todo los nocturnos provocan menos compromiso laboral y más burnout (García et al., 2021). El burnout impacta de forma negativa en varios ámbitos de la vida, como el personal y laboral, sin embargo, los profesionales de la salud están muy propensos a adquirir este síndrome u otros trastornos mentales, vinculados con las condiciones laborales (Thamm Jarruche & Mucci, 2021).

Desde esta perspectiva, la personalidad y el burnout tienen relación, en un estudio realizado utilizando como base al Big Five se encontró el rasgo de personalidad Compromiso como un elemento protector del burnout y a medida que este rasgo tiene niveles más bajos existe más posibilidad de encontrar agotamiento emocional y despersonalización (Espinell et al., 2021). Para entender a profundidad los resultados es importante comprender el modelo Big Five que clasifica la personalidad en cinco rasgos: apertura a la experiencia, extraversión, neuroticismo, responsabilidad y amabilidad con el objetivo de comprender todas las emociones, pensamientos y conductas que determinan las actuaciones de los individuos (Chen et al., 2022).

Entre las teorías que fundamentan esta correlación se encuentra la teoría de los rasgos de personalidad cuyo estudio comprende las características particulares de cada ser humano, Cattell es un autor importante dentro de esta teoría, debido a su propuesta para evaluar la personalidad a través de tres tipos de rasgos: comunes, son aquellos únicos y propios de cada sujeto; superficiales, se caracterizan porque son fáciles de observar; constitucionales, surgen a partir de la herencia familiar y el contexto; y los dinámicos que se refieren a las motivaciones de cada persona (Valarezo et al., 2020). En esta misma categoría se encuentra la teoría de los Cinco Factores de Personalidad (también conocidos como Big Five) debido a los rasgos o dimensiones a evaluarse que confirman la autopercepción y el respeto por sí mismo de cada persona (Genise et al., 2020).

Así mismo, se evidencia otra teoría de gran importancia para este estudio, siendo ésta la teoría de Maslach donde el autor afirma que la causa principal del burnout radica en el tipo de interacción de los colaboradores con el trabajo que realizan, por lo tanto para prevenir este tipo de estrés es importante los cambios a nivel funcional de las actividades para el desarrollo de nuevas habilidades de afrontamiento que sean efectivas tanto a nivel extrínseco como intrínseco (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007). Por consiguiente, a través de estas teorías se evidencia la importancia del estudio sobre la influencia de la personalidad en el desarrollo del burnout, siendo un área de interés para las organizaciones debido al estrés crónico cuyos signos y síntomas negativos que influyen de manera directa en la productividad,

sentido de pertenencia y motivación de los colaboradores repercutiendo en un bajo desempeño y un alto índice de rotación.

El tema "Personalidad y su influencia en el Burnout en psicólogos de la zona de Milagro" se abordará mediante un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y transversal. Este enfoque permitirá recopilar datos numéricos sobre los rasgos de personalidad y los niveles de burnout de los psicólogos participantes, y analizar estadísticamente la relación entre estas variables (Hernández et al., 2014). El diseño correlacional facilitará determinar si existe una relación significativa entre la personalidad y el burnout, así como la fuerza y dirección de esta relación, sin necesariamente establecer causalidad (Ato et al., 2013). Además, el diseño transversal implica recolectar los datos en un único momento temporal, proporcionando una instantánea de la relación entre las variables estudiadas en la población de interés.

La teoría del burnout de Christina Maslach, desarrollada en los años 70, se centra en el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, componentes clave del síndrome de burnout. Maslach y sus colaboradores propusieron el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), una herramienta para medir el burnout en profesionales, especialmente en aquellos en contacto directo con personas, como personal de salud y educación.

Componentes de la Teoría del Burnout según Maslach

1. Agotamiento emocional: Se refiere al sentimiento de desgaste y falta de energía para afrontar las tareas diarias, especialmente en el contexto laboral. Según Maslach y Jackson (1981), el agotamiento emocional es el núcleo del burnout, ya que afecta directamente la motivación y la capacidad de un individuo para realizar su trabajo con entusiasmo.

2. Despersonalización: Implica una actitud negativa o insensible hacia los demás, a menudo con una desconexión emocional. Este componente es particularmente notorio en profesiones de ayuda y se manifiesta como una respuesta defensiva frente al estrés emocional del entorno laboral.

3. Reducción de la realización personal: Se da cuando la persona percibe una baja eficacia en su desempeño y siente que sus logros en el trabajo carecen de valor o sentido. Esto lleva a una pérdida de satisfacción laboral y contribuye a una baja autoestima.

1.2. Delimitación del problema

El presente estudio se realizará con psicólogos de Milagro graduados en UNEMI

1.3. Formulación del problema

¿Cómo influye la personalidad en el burnout en psicólogos de la zona de Milagro?

1.4. Preguntas de investigación

- ¿Qué rasgos de personalidad caracterizan a los psicólogos de Milagro?
- ¿Cuáles son los niveles de burnout que se encuentran en los psicólogos de Milagro?
- ¿Qué elemento del burnout predomina en los psicólogos de Milagro?

1.5. Determinación del tema

Personalidad y su influencia en el Burnout en psicólogos de la zona de Milagro.

1.6. Objetivo general

Determinar la influencia de la Personalidad en el Burnout de psicólogos de la zona de Milagro a través del levantamiento de datos con instrumentos psicológicos que permitan proponer acciones acordes a los resultados.

1.7. Objetivos específicos

- Describir los aspectos de personalidad de los psicólogos de Milagro
- Identificar los niveles de burnout de los psicólogos de Milagro.

- Definir el elemento del burnout que predomina en los psicólogos de Milagro

1.8. Hipótesis

La personalidad puede ser un elemento protector del burnout en psicólogos de la Zona de Milagro.

1.9. Declaración de las variables (operacionalización)

Tabla 1 Operacionalización de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Autor(a):	SAMANTHA TOALA ASSEF- JOHANA ESPINEL GUADALUPE
------------------	--

TÍTULO	Personalidad y su influencia en el Burnout en psicólogos de la zona de Milagro
---------------	--

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	Ítem / Instrumento	Instrumento
	GENERAL: Determinar la influencia de la Personalidad en el Burnout de psicólogos de la zona de Milagro a través del levantamiento de datos con instrumentos	La personalidad puede ser un elemento protector del burnout en psicólogos de la Zona de Milagro	Independiente: PERSONALIDAD	APERTURA	Tipo de investigación. - Mixta: descriptiva y explicativa. DESCRIPTIVA CORRELACIONAL	37+18+31+10+39+57+46+41+52+4 8+ +56 +7.	NEO FFI

psicológicos que permitan proponer acciones acordes a los resultados.					
ESPECÍFICOS: 1.-Describir los aspectos de personalidad de los psicólogos de Milagro		EXTRAVERSIÓN	Diseño de investigación. - NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL	12+60+38+36+44+3+33+49+11+54+59+45.	
2.- Identificar los niveles de burnout de los psicólogos de Milagro.		AMABILIDAD		16+53+5+47+26+50+24+21+32+34+13.	
3.-Definir el elemento del burnout que predomina en los psicólogos de Milagro	Dependiente: BURNOUT	RESPONSABILIDAD		14+8+30+6+19+20+35+42+17+27+40+55.	
		NEUROTICISMO		1+51+28+4+29+15+22+2+58+23+9+25.	
		AGOTAMIENTO EMOCIONAL		1,2,3,6,8,13,14,16,20	MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
	DESPERSONALIZACIÓN	5,10,11,15,22			
	REALIZACIÓN PERSONAL	4,7,9,12,17,18,19,21			

1.10. Justificación

Estudiar la personalidad y el burnout es crucial en psicología y en entornos organizacionales, dado su impacto en la salud mental y el desempeño laboral. La personalidad, como un conjunto de características estables en un individuo, influye significativamente en cómo las personas responden al estrés y gestionan las demandas laborales. Según Costa y McCrae (1992), los rasgos de personalidad, en particular el neuroticismo, pueden predisponer a los individuos a experimentar mayores niveles de agotamiento y estrés en el trabajo.

El burnout, definido por Maslach y Jackson (1986) como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afecta tanto al individuo como a la organización, llevando a un menor rendimiento y a un mayor absentismo) (Maslach & Leiter, 2016). Comprender su relación con la personalidad es esencial para implementar estrategias preventivas.

El burnout en el Ecuador es importante de estudiar porque se ha convertido en un grave problema del ámbito laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), la tasa de un empleo adecuado en Ecuador es baja (33.5% en 2021), lo que significa que una gran proporción de la población tiene trabajos considerados como insatisfactorios, lo cual es un elemento que contribuye significativamente al aumento de niveles de estrés y burnout en el país. Las mujeres experimentan mayores dificultades en virtud de la tasa para ellas es mucho más baja (26,5%) esta disparidad de género también se traduce en una mayor prevalencia de problemas de salud mental y agotamiento profesional entre las trabajadoras, sumado a las actividades en casa (Ruperti, Espinel, Naranjo, & Aguilar, 2021).

La Teoría de los Cinco Grandes o Big Five es un modelo ampliamente aceptado en la psicología de la personalidad que describe cinco dimensiones fundamentales que configuran las características individuales: apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo. Este modelo fue desarrollado a través de estudios empíricos y ha sido validado en diversas culturas y contextos, lo que lo convierte en una herramienta útil para la evaluación de la personalidad (Costa & McCrae, 1992). A diferencia de otras teorías, los Big Five no buscan explicar la personalidad desde un enfoque patológico o clínico, sino que

describen una estructura dimensional que se observa en personas sanas, proporcionando un marco para comprender las variaciones en el comportamiento humano (John, Laura, & Soto, 2008)

Cada dimensión de la teoría de los Big Five representa un espectro de comportamientos y actitudes. Por ejemplo, la extraversión se asocia con la sociabilidad y la búsqueda de emociones, mientras que el neuroticismo indica la tendencia a experimentar emociones negativas como la ansiedad y la ira. Estos rasgos permiten predecir una variedad de comportamientos en diferentes situaciones, como el rendimiento académico, la satisfacción en las relaciones y el éxito laboral. Además, investigaciones han demostrado que estas dimensiones permanecen relativamente estables a lo largo de la vida, lo que sugiere que los rasgos de personalidad tienen una base genética significativa, aunque también pueden ser influenciados por el entorno (McCrae & Costa, 2003).

La relevancia de la teoría de los Big Five en el ámbito laboral y organizacional se destaca en estudios que muestran cómo ciertos rasgos, como la responsabilidad y la amabilidad, están vinculados con el desempeño en el trabajo y las relaciones interpersonales en el entorno profesional (Barrick & Mount, 1991). Esto ha llevado a que muchas organizaciones utilicen este modelo como parte de sus procesos de selección y evaluación del personal, ya que permite identificar perfiles que se alinean mejor con las demandas del puesto y la cultura organizacional. En resumen, la teoría de los Big Five no solo ofrece una comprensión integral de la personalidad, sino que también proporciona herramientas prácticas para su aplicación en diversas áreas, desde la educación hasta los recursos humanos.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes referenciales

El síndrome de desgaste profesional, conocido como síndrome de burnout, ha sido objeto de estudio desde la década de 1960. A partir del primer caso documentado sobre este síndrome de desgaste reportado por primera vez por Graham Green quien lo denominó “A burnout case” en 1961 (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015). En 1974, Freudenberger acuñó por primera vez el término burnout como resultado de una investigación en una clínica en Nueva York donde evidenció que los colegas del área de la salud experimentaban una pérdida progresiva de la energía con el transcurso de los años de labores que derivaron en agotamiento, ansiedad y depresión.

En 1982, la psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), que se convirtió en la herramienta principal para diagnosticar el síndrome. Maslach limitó inicialmente el síndrome a profesionales que interactúan directamente con personas. No obstante, en 1988, Pines y Aronson ampliaron la definición del burnout, sugiriendo que cualquier profesional puede sufrirlo, independientemente de si su trabajo implica ayudar a otros.

La búsqueda de comprender la personalidad humana comenzó con filósofos como Francis Galton, quien propuso la hipótesis léxica en 1884, sugiriendo que las características de la personalidad estaban codificadas en el lenguaje. Esto llevó a Gordon Allport y Henry Odbert a recopilar más de 4,500 adjetivos descriptivos en 1936, sentando las bases para el estudio sistemático de los rasgos de personalidad.

En la década de 1940, Raymond Cattell utilizó técnicas estadísticas para reducir esta lista a 16 rasgos fundamentales. Sin embargo, esta lista seguía siendo extensa y compleja para su aplicación práctica. En la década de 1990, Lewis Goldberg simplificó aún más el modelo a cinco factores principales, que fueron validados por los

psicólogos Paul Costa y Robert McCrae. Estos cinco rasgos son: Apertura a la experiencia, Responsabilidad (Conciencia), Extraversión, Amabilidad y Neuroticismo.

2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación

Componentes de la Teoría del Burnout según Maslach

1. Agotamiento emocional: Se refiere al sentimiento de desgaste y falta de energía para afrontar las tareas diarias, especialmente en el contexto laboral. Maslach y Jackson (1981) identificaron el agotamiento emocional como el núcleo del burnout, enfatizando su impacto directo en la motivación y capacidad laboral."

2. Despersonalización: Implica una actitud negativa o insensible hacia los demás, a menudo con una desconexión emocional. Este componente es particularmente notorio en profesiones de ayuda y se manifiesta como una respuesta defensiva frente al estrés emocional del entorno laboral.

3. Reducción de la realización personal: Se da cuando la persona percibe una baja eficacia en su desempeño y siente que sus logros en el trabajo carecen de valor o sentido. Esto lleva a una pérdida de satisfacción laboral y contribuye a una baja autoestima.

Conceptos de Burnout

Definición de Burnout

El burnout o síndrome de desgaste profesional es un trastorno que ocurre debido a un agotamiento físico y emocional extremo, común en entornos laborales altamente exigentes. (Maslach & Leiter, Burnout: A brief history and how to prevent it., 2016).

Características del Burnout

Se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal en el trabajo, lo que impacta negativamente en la calidad de vida y el desempeño laboral. (World Health Organization, 2019)

Factores de Riesgo

Factores como una carga de trabajo excesiva, falta de control en el trabajo y falta de apoyo social contribuyen significativamente al desarrollo del burnout. (Schaufeli & Bakker, 2004).

Efectos del Burnout

El burnout puede llevar a problemas de salud física y mental, como trastornos del sueño, depresión y problemas cardiovasculares. (Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies., 2017)

Estrategias de Prevención

Implementar pausas regulares, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y promover un ambiente de trabajo saludable son estrategias clave para prevenir el burnout. (Maslach & Leiter, 2017)

Definiciones de los 'Big Five' y Personalidad

Apertura a la experiencia: Refleja la tendencia a buscar nuevas experiencias, ideas y un enfoque creativo en la vida. Las personas con alta apertura suelen ser imaginativas y curiosas. (John y Srivastava, 1999)

Responsabilidad (Escrupulosidad): Este rasgo se asocia con la autodisciplina, la puntualidad y la orientación hacia el logro, siendo esencial en la gestión del tiempo y en la planificación (Barrick y Mount, 1991)

Extraversión: Representa el grado en el que una persona es sociable, activa y entusiasta en la interacción social, buscando frecuentemente la compañía de otros (McCrae & Costa, 1997).

Amabilidad (Afabilidad: La amabilidad es la capacidad de mostrar empatía y de ser cooperativo con los demás, lo cual facilita las interacciones armoniosas (Graziano y Eisenberg, 1997)

Estabilidad emocional (Neuroticismo inverso: Se refiere a la capacidad de una persona para manejar el estrés y las emociones negativas, siendo un predictor importante de la resiliencia emocional (Goldberg, 1990)

Personalidad: La personalidad se puede definir como los patrones duraderos de pensamiento, emoción y comportamiento que caracterizan a un individuo a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones. Es una estructura psicológica que guía la forma en que una persona percibe e interactúa con el mundo. (Allport, 1937)

Marco Teórico

BIG FIVE. - La Teoría de los Cinco Grandes o Big Five es un modelo ampliamente aceptado en la psicología de la personalidad que describe cinco dimensiones fundamentales que configuran las características individuales: apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo. Este modelo fue desarrollado a través de estudios empíricos y ha sido validado en diversas culturas y contextos, lo que lo convierte en una herramienta útil para la evaluación de la personalidad (Costa & McCrae, 1992). A diferencia de otras teorías, los Big Five no buscan explicar la personalidad desde un enfoque patológico o clínico, sino que describen una estructura dimensional que se observa en personas sanas, proporcionando un marco para comprender las variaciones en el comportamiento humano (John, Laura, & Soto, 2008)

Cada dimensión de la teoría de los Big Five representa un espectro de comportamientos y actitudes. Por ejemplo, la extraversión se asocia con la sociabilidad y la búsqueda de emociones, mientras que el neuroticismo indica la

tendencia a experimentar emociones negativas como la ansiedad y la ira. Estos rasgos permiten predecir una variedad de comportamientos en diferentes situaciones, como el rendimiento académico, la satisfacción en las relaciones y el éxito laboral. Además, investigaciones han demostrado que estas dimensiones permanecen relativamente estables a lo largo de la vida, lo que sugiere que los rasgos de personalidad tienen una base genética significativa, aunque también pueden ser influenciados por el entorno (McCrae & Costa, 2003).

La relevancia de la teoría de los Big Five en el ámbito laboral y organizacional se destaca en estudios que muestran cómo ciertos rasgos, como la responsabilidad y la amabilidad, están vinculados con el desempeño en el trabajo y las relaciones interpersonales en el entorno profesional (Barrick & Mount, 1991). Esto ha llevado a que muchas organizaciones utilicen este modelo como parte de sus procesos de selección y evaluación del personal, ya que permite identificar perfiles que se alinean mejor con las demandas del puesto y la cultura organizacional. En resumen, la teoría de los Big Five no solo ofrece una comprensión integral de la personalidad, sino que también proporciona herramientas prácticas para su aplicación en diversas áreas, desde la educación hasta los recursos humanos.

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el presente estudio se decidió la utilización de datos primarios, se considera importante este tipo de fuente de recolección de datos porque permite obtener información de manera directa, además, es fundamental para investigar la influencia de la personalidad en el burnout de los psicólogos de la zona de Milagro. Los datos primarios, obtenidos directamente de la fuente original por el investigador (Kabir, 2016), permitirán obtener información actualizada y relevante sobre los rasgos de personalidad y los niveles de burnout de los psicólogos participantes. Estos datos serán cruciales para analizar la relación entre ambas variables y comprender cómo los rasgos de personalidad, como el neuroticismo, la extraversión y la responsabilidad, pueden influir en el desarrollo del burnout en esta población específica (Bakker et al., 2006). Además, la recolección de datos primarios facilitará la identificación de posibles factores de riesgo y protección, así como el desarrollo de estrategias de prevención e intervención adaptadas a las necesidades de los psicólogos de la zona de Milagro.

3.2. La población y la muestra

3.2.1. Características de la población

La población objetivo son los psicólogos graduados de UNEMI de la Zona de Milagro.

3.2.2. Delimitación de la población

Esta delimitación se fundamenta en estudios previos que destacan la relevancia acerca del estudio sobre personalidad y burnout en profesionales del área de salud. La ubicación de la zona de Milagro es importante ya que comprende un sector geográfico de relevancia por la existencia de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), la misma que oferta la carrera de Licenciatura en Psicología, lo que permite explorar y trabajar de manera directa con la población de estudio tomando en consideración aspectos importantes como género, número de hijos, niveles de burnout y rasgos de personalidad.

3.2.3. Muestra

La población de psicólogos de Milagro es desconocida, por lo que se ha escogido la opción de fórmula de cálculo de muestra basadas en proporciones poblacionales la cual permite determinar un tamaño estándar. Para un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$) y un margen de error aceptable del 7%, una muestra de 200 es adecuada para representar a la población.

Fórmula estándar de tamaño de muestra:

$$n = Z^2 * p * (1-p) / e^2$$

Donde:

- $Z = 1.96$ (nivel de confianza del 95%)
- $p = 0.5$ (máxima variabilidad)
- $e = 0.07$ (margen de error)

Sustituyendo los valores:

$$n = (1.96^2 * 0.5 * 0.5) / 0.07^2 \approx 196$$

La recolección de datos se realizó a través de encuestas a un grupo de graduados de psicología de UNEMI que son de Milagro o sectores aledaños, obteniendo una muestra total de 200 participantes. Cabe mencionar que los resultados obtenidos en las encuestas no representan a toda la población de graduados de la UNEMI debido a que el porcentaje restante no encuestado pertenece a otras ciudades y provincias o siendo de Milagro, no se los pudo contactar, además no son conclusiones aplicables a otras universidades o cantones debido a que la muestra y sus características pueden variar en función a su demografía, cultura y otros aspectos personológicos. No obstante, permitirá evidenciar la influencia de la personalidad en el desarrollo del burnout como una importante pauta para el impulso de investigaciones en este ámbito.

En este sentido, es importante manejar efectivamente el sesgo de los participantes al responder las encuestas, debido a la subjetividad que puede presentarse durante la aplicación de los instrumentos. Para esto se debe trabajar con una adecuada validez y fiabilidad de las pruebas psicológicas a aplicar, con la finalidad de que los resultados sean aceptables y favorables para el estudio. Otro aspecto importante es la selección de la población diana, en el presente estudio la muestra determinada supera el mínimo requerido para representar a la población total de psicólogos de Milagro y sectores aledaños egresados de UNEMI debido a que se utiliza la fórmula para realizar estudios con muestreo aleatorio simple que pretenden calcular el comportamiento, tendencia u opinión de un sector de la población (González de la Cuesta, 2021).

A su vez, es importante informar a los participantes sobre el tiempo de la encuesta, el objetivo y la valoración de las respuestas, que deben reflejar la realidad y no la deseabilidad. De acuerdo con Aguilera Erguía (2016) debemos evitar en la aplicación de cuestionarios los sesgos de tendencia central que hace referencia a las respuestas intermedias que escogen los evaluados para no comprometer sus actitudes o comportamientos específicos, en este mismo sentido se encuentra el sesgo de deseabilidad social, es el que se presenta cuando se responde de acuerdo a lo que la sociedad considera aceptable y no a la realidad de cada individuo.

Para evitar este tipo de sesgos que pueden suscitarse se realizarán las encuestas brindando toda la información acerca del estudio, facilitando el contacto con las investigadoras para que los participantes puedan comunicarse por alguna duda, y la explicación previa a la aplicación de los instrumentos. De esta manera se previenen los sesgos más frecuentes para obtener respuestas realistas e idóneas para el estudio.

3.3. Los métodos y las técnicas

Instrumentos

Para el diseño de la encuesta en la plataforma Google Forms se utilizaron dos inventarios: el Inventario de Personalidad NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992) con un Alfa de Cronbach en este estudio de 0,73, que mide los 5 grandes factores de personalidad, contiene 12 ítems para cada gran factor de personalidad, con un total de 60 ítems, con respuestas en escala tipo Likert con 5 opciones que van desde 1 (total desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). La encuesta se presenta en el Anexo 1, demostrando todos los puntos especificados acerca de los instrumentos utilizados.

Además, el Inventario de Burnout Maslach, cuya Alfa de Cronbach en este estudio es de 0,85 y el cual consta de tres dimensiones que son: (1) agotamiento emocional (AE), valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, con nueve ítems; (2) despersonalización (DP), valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento con cinco ítems, y (3) realización personal (RP), evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. con ocho ítems Maslach (Maslach & Jackson, 1986). Los 22 ítems están diseñados en escala de Likert de siete puntos: 1 (nunca), 2 (algunas veces al año o menos), 3 (una vez al mes o menos), 4 (algunas veces al mes), 5 (una vez a la semana), 6 (varias veces a la semana), 7 (todos los días) (Maslach y Jackson, 1986).

Proceso de levantamiento

Para la distribución de las encuestas se utilizó el correo electrónico institucional y WhatsApp para localizar aproximadamente a 300 psicólogos de Milagro cuya graduación en UNEMI comprende las promociones de los años 2022 y 2023, en el que se les explicaba que se estaba levantando una información para fines de investigación y en caso de dar el consentimiento, nos colaboren llenando el formulario creado en Google Form (Anexo 4 y 5). Esto con la finalidad de establecer un contacto directo con las autoridades que dirigen la carrera y promover la difusión multicanal de la investigación.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

A través del análisis estadístico se pretende comprobar la hipótesis para dicho proceso se realizó el análisis de datos cuantitativos comenzando por presentar los resultados del Inventario de Personalidad NEOFFI y posterior a ello se analizará la información obtenida del Inventario de Burnout de Maslach.

Finalmente, se presenta un análisis estadístico comparando los datos para correlacionar las variables neuroticismo, extroversión, apertura, amabilidad y

responsabilidad que comprenden los rasgos de la personalidad, los mismos serán presentados frente al burnout con la finalidad de determinar la relación existente entre ellas. Cabe mencionar que para realizar el estudio y determinar la influencia de la personalidad en el burnout, se aplicó los instrumentos de medición NEOFFI y Maslach de los cuales el 84,8% fueron mujeres y el 15,2% restante, hombres.

Para la elaboración de las tablas, procesamiento y análisis de datos e hipótesis se empleó el programa SPSS versión 27, por su flexibilidad y escalabilidad en el manejo de la información y presentación de resultado de las variables que permitan realizar una correlación de ambas para establecer si existe o no una relación.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1. Análisis de la situación actual

En los rasgos de personalidad se observan niveles altos de neuroticismo y bajos de extroversión, lo que lo convierte en introversión, Apertura a nuevas experiencias en nivel medio, más los niveles de amabilidad y responsabilidad son bajos.

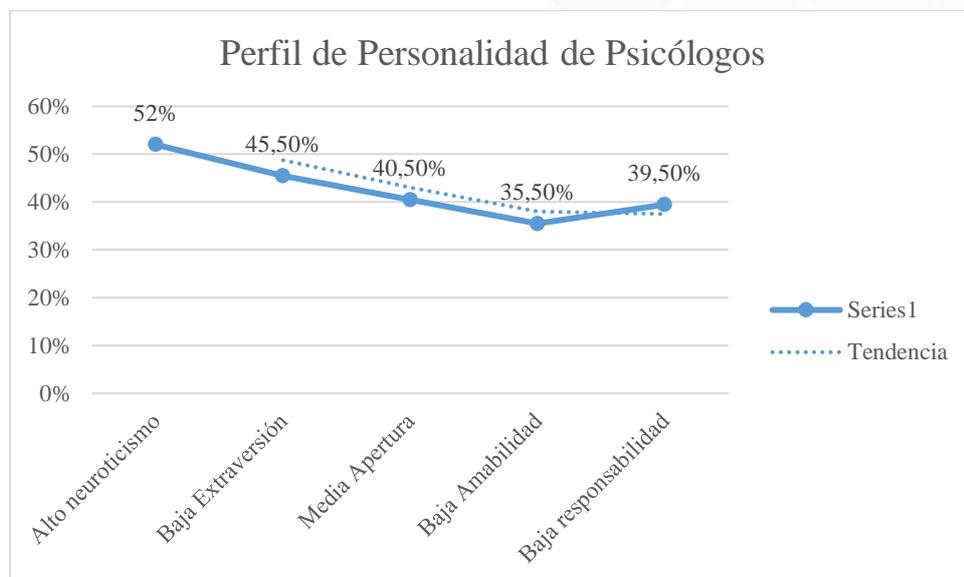
Tabla 2
Niveles de Rasgos de Personalidad

Niveles de Rasgos de Personalidad						
	N	E	O	A	C	
Muy bajo	1,5	17,5	3,5	22,5	21	
Bajo	6,5	45,5	38,5	35,5	39,5	
Medio	24	24	40,5	29	27,5	
Alto	52	10,5	13,5	11,5	11	
Muy alto	16	2,5	4	1,5	1	
Total	100	100	100	100	100	

Se evidencia en el perfil de personalidad de la muestra, niveles altos de neuroticismo (52%), extraversión baja (45,50), media Apertura a situaciones nuevas (40,50%), baja amabilidad (30,50%) y baja responsabilidad (39,50%)

Gráfico 1

Resultados de perfil de personalidad de psicólogos



Los niveles de elementos de Burnout presentes en la muestra demuestran niveles bajos de agotamiento y despersonalización, pero también de realización, elemento que es inverso y debe demostrar niveles altos para que no exista burnout.

Tabla 3

Resultados de los niveles de Burnout

Niveles de Burnout			
	Agotamiento	Despersonalización	Realización
Bajo	55,5	57,5	53,5
Medio	15,5	17,5	17,0
Alto	29,0	25,0	29,5
Total	100,0	100,0	100,0

De acuerdo a los resultados existe una correlación del -0.144 con un nivel de significancia del 0.05 ($p=0.044$) entre las variables extroversión y despersonalización, se confirma una relación inversa de manera directa. En este sentido se determina que los individuos con rasgos extrovertidos son menos propensos a sentir despersonalización que comprende uno de los componentes principales del burnout.

Tabla 4
Correlaciones encontradas en el estudio

	Total Agotamiento Emocional	Total Despersonalización	Total Realización Personal
NEUROTICISMO	-0,002	-0,017	0,007
	0,981	0,811	0,919
EXTROVERSIÓN	-0,037	-,144*	0,067
	0,601	0,042	0,349
APERTURA	-0,006	-0,067	0,122
	0,937	0,348	0,086
AMABILIDAD	0,021	-0,060	0,038
	0,773	0,401	0,593
RESPONSABILIDAD	-0,134	-0,082	0,050
	0,058	0,251	0,485

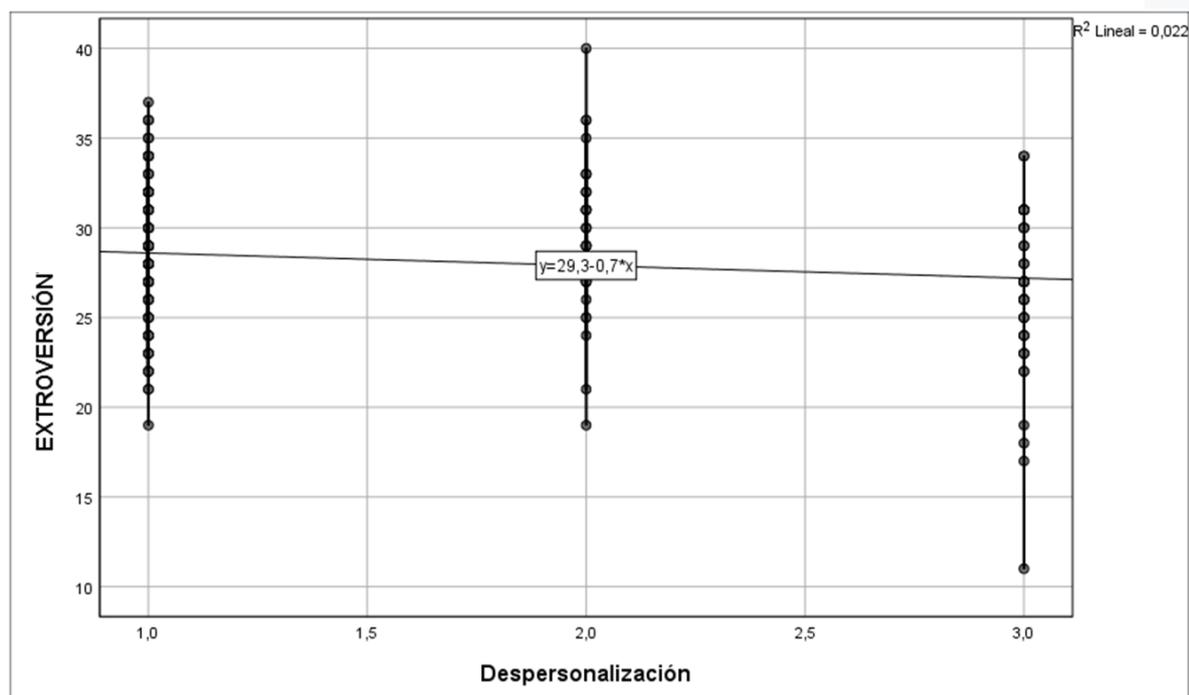
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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

Es importante comprender que la despersonalización se asocia de manera directa con el aislamiento social y distanciamiento emocional, es decir, las personas presentan un cierto grado de apatía por la interacción con sus compañeros de trabajo. A partir de esta premisa es importante considerar que para reducir los niveles de burnout es importante fomentar las interacciones sociales entre los grupos con el objetivo de evitar emociones que incrementen el desagrado o la desmotivación. Desde esta perspectiva la extroversión es un rasgo de suma importancia, debido a que aquellos que tienen habilidades para interactuar con las personas son capaces de minimizar el aislamiento y favorecer el apoyo social, experimentando una mayor satisfacción laboral y regulando el estrés efectivamente.

Gráfico 2

Correlación entre extroversión y despersonalización



De acuerdo al Gráfico 1 se evidencia la correlación negativa, debido a que el coeficiente de x (la pendiente, -0.7) es negativo entre extroversión y despersonalización y la línea de regresión es descendente. Cabe recalcar que esta correlación es directamente proporcional, es decir una aumenta y la otra disminuye. Es importante seguir profundizando en este tipo de comportamientos porque los niveles de despersonalización demuestran que las personas con este mismo signo de burnout pueden presentar distintos tipos de extroversión que sería importante analizar.

4.2. Análisis Comparativo

Dentro de este estudio se esperaba encontrar mayor correlación entre los elementos, sin embargo, se observan niveles de realización muy bajos, lo cual evidencia que la muestra estudiada, no está en niveles de salud laboral óptimos, a pesar de que los otros elementos de burnout como son el agotamiento y la despersonalización se manifiestan como bajos, pueden ser producto del manejo emocional que por la profesión se ha aprendido a manejar, más no porque no padecen situaciones vinculadas al burnout.

Se observa también una correlación negativa entre el rasgo de personalidad denominado Extroversión y la despersonalización, lo cual evidencia que mientras menos extrovertido sea el participante mayor despersonalización se evidencia. De esta manera, el rasgo Extroversión se convierte en un factor protector ya que el incremento de habilidades sociales promueve una mayor interacción con los pares o compañeros de trabajo garantizando las actividades en equipo que evita la carencia de emociones debido a que al interactuar con otros se generan nuevas conexiones y experiencias que desactivan “el piloto automático” ocasionado por la excesiva repetición de actividades y el desgaste mental generado por el burnout.

Es importante confirmar que, a pesar de evidenciar pocas correlaciones entre otros rasgos de personalidad con los niveles de burnout, es necesario analizar un aspecto importante que podría influir en los resultados presentados. Los profesionales en psicología, en especial aquellos enfocados en el área clínica presentan ciertos

sesgos al momento de evaluar o realizar algún tipo de prueba, en especial de personalidad. Los estudios desarrollados por Prada Murillo et al., (2022) determinan que los participantes, en este caso psicólogos, presentan un alto nivel de sesgos de tal manera que la subjetividad se destaca, afectando de manera directa al pensamiento crítico. Cabe recalcar que no es posible corregir los sesgos que experimentan los participantes, pero si trabajar posteriormente con intervenciones puntuales.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

En contra de lo esperado, se ha encontrado que en el presente estudio los rasgos de personalidad que caracterizan a la muestra, evidencian niveles bajos en extraversión, amabilidad y responsabilidad, media apertura a situaciones nuevas y un alto nivel de neuroticismo.

Los niveles encontrados de burnout son bajos para despersonalización y agotamiento emocional, lo cual podría indicar que no existe burnout, sin embargo, al encontrar niveles bajos de realización personal, concluimos que existe un burnout que está detenido tal vez por un buen manejo emocional.

Uno de los objetivos del estudio era determinar el elemento de burnout que predomina en los psicólogos, sin embargo, los niveles encontrados son similares para los 3 componentes, por lo que podemos identificar que la realización que es un elemento inverso, es el que mayor relevancia tiene por los niveles bajos presentados.

Los resultados obtenidos en el estudio confirman y amplían los estudios previos permitiendo un nuevo alcance en el análisis de la personalidad y el burnout, el mismo puede replicarse en otros contextos. A su vez, las implicaciones evidenciadas son significativas porque contribuyen a una mejor comprensión de los factores que influyen en el desarrollo del burnout convirtiéndose en oportunidades de mejora para las organizaciones.

Este estudio pone en evidencia la necesidad de trabajar con la salud laboral, revisar de forma periódica los procesos organizacionales, así como las funciones, responsabilidades y sobre todo la carga laboral de cada puesto de la organización.

5.2. Recomendaciones

Es importante para próximos estudios ampliar el tamaño de la muestra para detectar correlaciones con mayor precisión o instrumentos que sean desconocidos por la muestra, así como analizar la posibilidad de comparar los resultados con otro instrumento que mida lo que en este estudio se ha evaluado, para corroborar la evaluación de las variables como un segundo respaldo sobre la examinación realizada.

Sobre el tema de burnout se recomienda un enfoque hacia normativas y políticas en el trabajo que permitan reconocer las necesidades en materia de salud mental, a través de profesionales especializados y capacitados para atender esta necesidad que va en aumento. Así mismo, es una oportunidad para incluir programas en las empresas hacia un mayor equilibrio entre trabajo-vida personal.

Para la implementación de estas acciones es necesario contar con los recursos económicos, financieros y humanos oportunos para desarrollar efectivamente las propuestas. Es muy probable que se presenten limitaciones de parte de los gerentes o dueños de las empresas, siendo ésta la oportunidad para que el profesional de Talento Humano se convierta en un gestor estratégico en la disminución del estrés laboral y el incremento de la satisfacción y productividad.

Se recomienda que para futuras investigación se haga un muestreo diferente al de conveniencia. También sería importante evidenciar otros factores que pueden contribuir al burnout, como los turnos rotativos, situación sentimental y económica.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, L., Gómez, C., & Fuentes, M. (2023). Síndrome de Burnout y formas de afrontamiento en psicólogos trabajadores de un Hospital Público. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9389 - 9412. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6041
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(49), 1-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.1.31-50>
- Cerda Baltodano, J., Herrera Calero, O., & Amador Jiménez, D. (2024). Dimensiones de la personalidad y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago. *Revista Torreón Universitario*, 13(36). <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/rtu.v13i36.17622>
- Chen, X., He, J., Swanson, E., Cai, Z., & Fan, X. (2022). Big Five Personality Traits and Second Language Learning: a Meta-analysis of 40 Years' Research. *Educational Psychology Review*, 34, 851-887. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10648-021-09641-6>
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Florida: Odessa.
- Garcés de Los Fayos, E., Garcés de Los Fayos, E., & Ortin, F. (2023). Ira y personalidad como dos factores relacionados en el deporte: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 23(1), 21-37.

- García Méndez, M., Méndez Sánchez, M., Peñalosa Gómez, R., & Rivera Aragón, S. (2021). Rasgos de Personalidad y Depresión, Predictores de Ansiedad Rasgo-Estado en Madres. *Acta de Investigación Psicológica*, 1(3), 65-77. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2021.3.393>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., & Navarro, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 1-24. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104046.pdf>
- Genise, G., Ungaretti, J., & Etchezahar, E. (2020). El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad en el contexto argentino: puesta a prueba de los factores de orden superior. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 162(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/22563067.6298>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Kabir, S. (2016). *Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines*. Book Zone Publication.
- Kim, L., Jörg, V., & Klassen, R. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31, 163-195. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*(70), 110-120.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. CA: Palo Alto.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-

- 19: una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 130-140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016%2Fj.medcli.2021.04.003>
- OMS. (28 de Mayo de 2019). *El burn-out, un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. World Health Organization:
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paz Hauser, M., & García, H. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 9(2), 9-26.
<https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Ramírez, M., Ontaneda, M., & Ortega, D. (2019). Burnout y su relación con rasgos de personalidad en una muestra de médicos del sur del Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*(2), 261-270.
- Rolof, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How Strongly Is Personality Associated With Burnout Among Teachers? A Meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34, 1613-1650.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>
- Thamm Jarruche, L., & Mucci, S. (2021). Síndrome de burnout en profesionales sanitarios: revisión integradora. *Revista Bioética*, 29(1), 162-173.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1983-80422021291456>
- Valarezo, C., Rodríguez, D., Celi, S., & Sánchez, V. (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.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.130>

Anexos

ANEXO 1

Alfa de Cronbach del NEO-FFI

Tabla 5
Alfa de Cronbach del NEO-FFI

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,733	,759	60

ANEXO 2

Alfa de Cronbach de Maslach

Tabla 6
Alfa de Cronbach de Maslach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,859	22

ANEXO 3

Formato de la Encuesta

17/9/24, 8:33

Personalidad y Afrontamiento

Personalidad y Afrontamiento

Estimados amigos, solicito su apoyo respondiendo las siguientes preguntas, sobre aspectos laborales de la Psicología. Esta información es únicamente para fines de Investigación.

*Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *

2. APELLIDOS Y NOMBRES *

3. Profesión *

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0WfquN4ku217ESe9RYXUaEL4YzWQ/edit

1/45

17/9/24, 8:33

Personalidad y Afrontamiento

4. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 18-25
 26-40
 40-60
 mayor de 60

5. Profesión o Carrera *

6. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
 Casado
 Viudo
 Divorciado
 Unión libre

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0WfquN4ku217ESe9RYXUaEL4YzWQ/edit

2/45

7. Hijos *

Marca solo un óvalo.

- Ninguno
 1
 2
 3 o más

Sección sin título

8. Responda a las siguientes preguntas, de acuerdo a la primera impresión que se le venga a la mente.

Marca solo un óvalo.

- Entendido

9. A menudo me siento inferior a los demás. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

10. Soy una persona alegre y animosa. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

11. A veces cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

12. Tiendo a pensar lo mejor de la gente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

13. Parece que nunca soy capaz de organizarme. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

14. Rara vez me siento con miedo o ansioso. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

15. Disfruto mucho hablando con la gente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

16. La poesía no tiene ningún efecto sobre mí *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

7/45

17. A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo digo. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

18. Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

8/45

19. A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

20. Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

21. Tengo una gran variedad de intereses intelectuales. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

22. A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

23. Trabajo mucho para conseguir mis metas. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

24. A veces me parece que no valgo absolutamente nada. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_1Ojjvkmblj0Wtqi14ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

11/45

25. No me considero especialmente alegre. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

26. Me despierta la curiosidad la formas que encuentro en el aire y en la naturaleza. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_1Ojjvkmblj0Wtqi14ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

12/45

27. Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

28. Tengo mucha auto disciplina *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvKmbLl0Wwqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

1345

29. A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanzas. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

30. Me gusta tener mucha gente alrededor. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvKmbLl0Wwqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

1445

31. Encuentro aburridas las discusiones filosóficas. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

32. Cuando me han ofendido, lo que intento es olvidar y perdonar. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

15/45

33. Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

34. Cuando estoy bajo un fuerte estrés a veces siento que me voy a desmoronar. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

16/45

35. No soy tan vivo ni tan animado como otras personas. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

36. Tengo mucha fantasía. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_l0jjvkmblj0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

17/45

37. Mi primera reacción es confiar en la gente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

38. Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_l0jjvkmblj0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

18/45

39. A menudo me siento tenso e inquieto *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

40. Soy una persona muy activa *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvKmbLj0Wqul44ku217ESe69RYXUaEL41YzWQ/edit

19/45

41. Me gusta concentrarme en un sueño o fantasía y dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

42. Algunas personas piensan de mí, que soy frío y calculador. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvKmbLj0Wqul44ku217ESe69RYXUaEL41YzWQ/edit

20/45

43. Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

44. A veces me he sentido amargado y resentido. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wlqt14u217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

21/45

45. En reuniones por lo general, prefiero que hablen los otros. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

46. Tengo muy poco tiempo para andar pensando en la naturaleza del universo o de la condición humana. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wlqt14u217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

22/45

47. Tengo mucha fe en la naturaleza humana. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

48. Soy eficiente y eficaz en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

23/45

49. Soy bastante estable emocionalmente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

50. Huyo de las multitudes. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

24/45

51. A veces pierdo el interés, cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

52. Trato de ser humilde. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_l0jjvKmbLj0Wqul44ku217ESe6RYXUaEL41YzWQ/edit

25/45

53. Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

54. Rara vez estoy triste o deprimido. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_l0jjvKmbLj0Wqul44ku217ESe6RYXUaEL41YzWQ/edit

26/45

55. A veces reboso de felicidad. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

56. Experimento una gran variedad de emociones y sentimientos. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

27/45

57. Creo que la mayoría de gente que conozco es honrada y fidedigna. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

58. En ocasiones primero actúo y luego pienso. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblI0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

28/45

59. A veces hago las cosas impulsivamente, luego me arrepiento. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

60. Me gusta estar donde está la acción. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjykmblI0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

29/45

61. Con frecuencia prueba comidas nuevas o de otros países. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

62. Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjykmblI0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4tYzWQ/edit

30/45

63. Hay tantas pequeñas cosas que hacer, que a veces lo que hago es no atender a ninguna. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

64. Es difícil que yo pierda los estribos. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wqut4ku217ESe6RyXUaEL4YzWQ/edit

31/45

65. No me gusta mucho charlar con la gente. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

66. Rara vez experimento emociones fuertes. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wqut4ku217ESe6RyXUaEL4YzWQ/edit

32/45

67. Los mendigos no me inspiran simpatía. *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

68. Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer *

Marca solo un óvalo.

- En total desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wfqu14ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

3345

69. Falta muy poco, por favor responde a unas preguntas sobre agotamiento laboral.

Marca solo un óvalo.

- Entendido

70. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Pocas veces
 Una vez al mes
 Más de una vez al mes
 Una vez a la semana
 Más de una vez a la semana
 Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wfqu14ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

3445

71. Me siento agotado al final de la jornada de mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

72. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wtqul4ku217ESe6RyXUaEL4YzWQ/edit

35/45

73. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

74. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos no personales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmBLi0Wtqul4ku217ESe6RyXUaEL4YzWQ/edit

36/45

75. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

76. Trato muy eficazmente los problemas de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblj0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

37/45

77. Me siento "quemado" por mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

78. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmblj0Wqul4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

38/45

79. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

80. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqul4ku217ESe6RyXUaEL4IYzWQ/edit

39/45

81. Me siento muy activo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

82. Me siento frustrado en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqul4ku217ESe6RyXUaEL4IYzWQ/edit

40/45

83. Creo que estoy trabajando demasiado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

84. No me preocupa realmente lo que le ocurre realmente a algunas personas a las que doy servicio. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

41/45

85. Trabajar directamente con personas me produce estrés *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

86. Fácilmente puedo crear un clima agradable en el trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jjvkmbl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

42/45

17/9/24, 8:33

Personalidad y Afrontamiento

87. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces

17/9/24, 8:33

Personalidad y Afrontamiento

91. Creo que las personas a las que atiendo me culpan de sus problemas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jijwmbLl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

4545

- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

90. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Pocas veces
- Una vez al mes
- Más de una vez al mes
- Una vez a la semana
- Más de una vez a la semana
- Todos los días

https://docs.google.com/forms/d/1LW_L0jijwmbLl0Wqut4ku217ESe6RYXUaEL4YzWQ/edit

4445

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

