

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

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

TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del proyecto

**SÍNDROME DE BURNOUT Y LA PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA ISABEL DE GODÍN, PERIODO 2017-2018**

Autores: Cristhian Santiago Villa Tuquinga
Wilther Enrique Yépez Merchán

Tutor: Mgs. Diego Santos

**Riobamba - Ecuador
Año 2017-2018**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mgs. Diego Armando Santos Pazos, docente de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de Investigación titulado **“SINDROME DE BURNOUT Y LA PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISABEL DE GODÍN”**, realizado por los señores Crísthian Santiago Villa Tuquina, portador de cédula 060412105-3 y Wilther Enrique Yépez Merchán portador de cédula 131008374-4, el mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución.

En tal virtud autorizo que sean presentados en la respectiva defensa ante el tribunal.



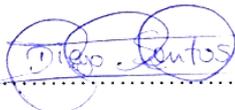
.....
Mgs. Diego Armando Santos Pazos

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

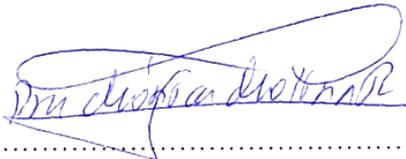
Los miembros del tribunal de graduación del proyecto de investigación con el título: "SINDROME DE BURNOUT Y LA PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISABEL DE GODÍN" presentado por Cristhian Santiago Villa Tuquinga y Wilther Enrique Yépez Merchán, dirigidos por Mgs. Diego Armando Santos Pazos. Una vez revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación y verificado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten el presente para uso y custodia en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:



Mgs. Diego Santos

Tutor



Mgs. Mónica Molina

Miembro del tribunal



Dra. Alexandra Pilco

Miembro del tribunal

AUTORÍA DEL PROYECTO

Yo, **WILTHER ENRIQUE YÉPEZ MERCHÁN** portador de la cédula de identidad 131008374-4, y **CRISTHIAN SANTIAGO VILLA TUQUINGA** portador de la cedula de identidad 060412105-3, declaramos ser responsables de las ideas, resultados y propuestas planteadas en este proyecto de investigación sobre **“SINDROME DE BURNOUT Y LA PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISABEL DE GODÍN”** y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional del Chimborazo.



.....

Cristhian Santiago Villa

CI: 060412105-3



.....

Enrique Yépez Merchán

CI: 131008374-4

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia en especial a mis padres, quienes con su apoyo y cariño me han motivado a dar todo lo mejor de mí, a mi compañero de tesis Cristhian Villa quien me brindó su valiosa amistad y enfrentamos juntos diversos obstáculos para alcanzar esta meta, a mis queridas amigas Gabriela y Stephany y por supuesto a mis queridos amigos Francisco, José y Pablo, por esa maravillosa amistad y estar presente en todo momento cuando los necesitaba, a la vez doy gracias a mi tutor Mgs. Diego Santos por su constante apoyo y sabia enseñanza que nos permitió culminar esta gran etapa, finalmente agradezco a mis profesores quienes me han guiado a lo largo de la carrera, aportando con sus valiosos conocimientos y a la Universidad Nacional de Chimborazo por permitirme ser parte de su brillante educación.

Enrique Yépez Merchán

Agradezco a Dios, mi esposa y a mi hijo ya que son el motivo de mi superación, mi bendición y mi fuerza para continuar en mi vida profesional, ya que con ellos comparto buenos y malos momentos en mi vida diaria, a mi compañero de tesis Enrique Yépez al cual reconozco como un excelente próximo profesional, a la vez también agradezco el apoyo de mi tutor Msc. Diego Santos ya que gracias a su vasto conocimiento logramos alcanzar esta nueva meta en nuestra vida, al apoyo de mis padres que siempre han estado conmigo apoyándome en todo este proceso y por ultimo agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por ayudarme a alcanzar un sueño que tuve desde que terminé mi bachillerato y que ahora se hace realidad.

Cristhian Santiago Villa Tuquinga

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi hermano Javier, por su apoyo y quien me ha considerado como una persona ejemplar a seguir, por ende, quisiera demostrarle orgullosamente la culminación de esta etapa, motivarlo a seguir adelante en su carrera y animarlo a alcanzar sus sueños como él lo ha hecho conmigo.

Enrique Yépez Merchán

Dedico este trabajo a mi hijo el cual ha estado en todo momento acompañándome, con su sonrisa y su hermosura me hizo entender que debía ser un gran profesional y padre a la vez para darle un buen ejemplo.

Cristhian Santiago Villa Tuquinga

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
AUTORÍA DEL PROYECTO	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ESTADO DEL ARTE	6
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
SÍNDROME DE BURNOUT	7
DEFINICIÓN	7
HISTORIA	8
FACTORES DE RIESGO	8
SÍNTOMAS	9
FASES:	9
CONSECUENCIAS	11
FRECUENCIA	11
NIVELES	12
DIAGNÓSTICO	12
PERSONALIDAD	13
CONCEPTOS	13
CONCEPTOS INTEGRADOS A LA PERSONALIDAD	14
TIPOS DE LA PERSONALIDAD	15
DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD	16

RASGOS DE LA PERSONALIDAD	17
METODOLOGÍA	19
Tipo de Investigación	19
Diseño de La Investigación	19
Nivel de investigación	19
POBLACIÓN Y MUESTRA	19
Población	19
Muestra	20
Criterios de inclusión	20
Criterios de exclusión	20
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	20
Instrumentos	20
Características Generales	20
Fundamentación	21
Rasgos – Dimensiones	21
Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	22
TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	22
RESULTADOS	23
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	30
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N. 1 Resultados de los niveles del Síndrome de Burnout	23
Tabla N. 2 Resultados del primer rasgo dominante de personalidad	24
Tabla N. 3 Resultados del segundo rasgo dominante de personalidad	24
Tabla N. 4 Correlación entre los niveles del Síndrome de burnout y los rasgos dominantes de la personalidad	26

RESUMEN

Este proyecto de investigación se desarrolló con la finalidad de analizar el Síndrome de Burnout y la Personalidad en los Docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, y establecer la relación entre ambas variables para determinar qué rasgo de personalidad podría desencadenar este síndrome.

El estudio tuvo un diseño no experimental transversal, en donde se indicará de manera descriptiva y cuantitativa los resultados de la investigación. La población fue constituida por 146 docentes, de los cuales se obtuvo la muestra de 26 maestros, en base los criterios de exclusión, y por medio de la aplicación del test de Maslach, se determinó la cantidad de docentes que participarían en la investigación, por lo que se identificó el síndrome de Burnout, ejecutándose en el periodo Octubre 2017 – Febrero 2018.

Se logró identificar a través de la aplicación del test de Maslach Bournout Inventory (MBI) 1986, la prevalencia del síndrome en un 71,4% de las mujeres y un 80,0% en los hombres, considerándose ambos sexos en un nivel medio del padecimiento, y por otro lado en el Cuestionario de Personalidad 16PF 1993, se identifica como primer rasgo dominante a la inestabilidad emocional con el 100% en los hombres y el 38,1% en las mujeres, luego se presenta como segundo rasgo dominante a despreocupado en un 60,0% en los hombres y en el caso de las mujeres se presenta como segundo rasgo dominante al desinhibido y despreocupado en un mismo porcentaje de 28,6%.

Se trabajó con el programa estadístico SPSS versión 23 y con la prueba de correlación de Tau_b de Kendall, ya que se buscó la relación entre las dos variables, no obstante, se constató una relación poco significativa entre ambos factores. Con lo antes mencionado se puede concluir que los rasgos de inestabilidad emocional y despreocupado, no se valorarían como factores en ocasión de enfrentar este padecimiento que se suele encontrar en los docentes.

Palabras clave: Burnout, personalidad, docentes.

ABSTRACT

This research project was developed with the purpose of analyzing the Burnout Syndrome and the Personality in the Teachers of the Isabel de Godín Educational Unit, and to establish the relationship between both variables to determine what personality trait could trigger this syndrome.

The study had a non-experimental transversal design, where the results of the research will be indicated in a descriptive and quantitative manner. The population was constituted by 146 teachers, of which 26 teachers were the sample, based on the exclusion criteria, and through the application of the Maslach test, the number of teachers who would participate in the research was determined, so that Burnout syndrome was identified, running in the period October 2017 - February 2018.

It was possible to identify through the application of the Maslach Bournout Inventory (MBI) 1986 test, the prevalence of the syndrome in 71.4% of the women and 80.0% in the men, considering both sexes in an average the syndrome, and in the 16PF Personality Questionnaire 1993, emotional instability was identified as the first dominant trait with 100% in men and 38.1% in women, then it appears as the second dominant trait to carefree in 60.0% in men and in the case of women it is presented as the second dominant feature to the uninhibited and carefree in the same percentage of 28.6%.

We worked with the statistical program SPSS version 23 and with the correlation test of Kendall's Tau_b, since we looked for the relation between the two variables, however, a not significant relation between both factors was found. With the aforementioned, it can be concluded that the features of emotional instability and unconcerned, would not be assessed as factors in the occasion of facing this condition that is usually found in teachers.

Keywords: Burnout, personality, teachers.


Reviewed by: Marcela González R.
English Professor.



INTRODUCCIÓN

En la vida diaria de los trabajadores o profesionales, el estrés laboral puede ser un gran factor a considerar en cuestión de su rendimiento para con el puesto de trabajo que tienen, teniéndose la expectativa de que realicen sus tareas con esmero y generen frutos para la institución o empresa en el que se encuentran, sin embargo, si los funcionarios presentan diversos malestares e incomodidad en su campo laboral, esto puede repercutir en su salud e incluso en su familia, provocando posibles conflictos en su plaza laboral (Leka, Griffiths y Cox, 2004).

A medida que este padecimiento evoluciona, el estrés se hace más crónico, en ese momento el docente ya se puede encontrar en un estado de sensaciones desfavorables para él y para su puesto de trabajo, pero generalmente no son tan graves como suele presentarse en casos más avanzados como es el Síndrome de Burnout, cuando finalmente el estrés se ha prolongado, lo que genera entonces un malestar incapacitante para poder seguir ejerciendo en este caso el rol como docente y afectando en sus emociones y disposición laboral (Zavala, 2008).

Sin embargo, dentro de este padecimiento crónico del docente, puede influir cierto aspecto como es la personalidad, la cual trata de un conjunto de estructuras y patrones que rigen el modo de comportamiento de la persona, de cómo esta siente, interactúa y es capaz de adaptarse a su medio, incluyendo su carácter, temperamento, entre otros aspectos que nos pueden servir como información relevante para saber cómo una persona reaccionará ante un estímulo sea estresante o no, un escenario específico o del ambiente en el que se encuentre (Seelbach, 2013). Como bien los rasgos también son características principales de este ámbito, a los cuales Allport (1937) se refería a ellos como el factor clave de la personalidad y que en base a estos se destacaba una descripción más clara de este término (Cloninger, 2003).

Considerando estos aportes nos hemos inclinado a desarrollar esta investigación para analizar el síndrome de burnout y la personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, y con esto verificar alguna relación entre ambas variables.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Síndrome de burnout se encuentra definida dentro de la categoría de enfermedades de la Organización mundial de la Salud CIE-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)” (OMS, 1992, p.377).

Kremer-Hayon et al. (Citado por Tifner, Martín, Albanesi de Nasetta y Bortoli, 2006) mencionan que el burnout en docentes se ha investigado en relación con distintos tipos de variables, tanto externas como internas al individuo. Se comienza con las externas, cabe destacar aquellos hallazgos que indican que la interacción entre rigidez y ambiente cerrado de la escuela explicaban en parte la varianza del burnout. En escuelas primarias y secundarias japonesas se encontró que los estresores intrínsecos del trabajo tuvieron causa directa, y los conflictos del lugar del trabajo causa indirecta del burnout. Se observó también que la sobrecarga laboral, la inexistencia de oportunidades de ascenso, la falta de control explicó el 35% de la varianza en cansancio emocional. La variable carencia de oportunidades de crecimiento, inestabilidad en el trabajo y falta de control explicó el 23% de la varianza en despersonalización. El cansancio emocional explicó el 17% de la varianza en salud-enfermedad física, y el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja eficacia profesional explicaban el 38% de la varianza en salud-enfermedad psicológica. En los docentes españoles, la presencia de altas demandas laborales produce un incremento del estrés laboral a corto plazo, que influye en la elevación de la ansiedad docente. En aquello que hace referencia a las variables internas, la mayoría de la literatura científica señala que los docentes con más locus de control externo tienen mayor tendencia a sufrir burnout. El síndrome de burnout y la percepción de los maestros sobre la mala conducta de sus alumnos, sumando la subescala falta de respeto predijeron cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal en ellos (pp. 5-6).

Se establece también que los países latinoamericanos con más investigaciones respecto a la prevalencia actual de síndrome de burnout son Colombia (40%) y México (20%), quienes presentan mayor número de publicaciones desde las disciplinas de la educación y la psicología, seguidos de Argentina (6%), Chile (4%), Costa Rica (2%), Cuba (2%), Perú (8%), Ecuador (4%), Uruguay (4%) y Venezuela (10%) (Casallas, Rodríguez y Ladino, 2017, pp. 34-41).

Además, a nivel de la ciudad de Riobamba, según Escobar, Peñaherrera (2017) en su investigación sobre *Síndrome de burnout y consumo de alcohol en los aspirantes a policías de la escuela de formación de policías de línea subzona n°6, periodo diciembre-mayo 2017*. Encontraron la presencia del Síndrome de Burnout en diferentes niveles siendo el que prevalece alto con el 75,9%, con la subescala de despersonalización con el 68,4% y que además en la población de estudio se diagnosticó como “consumo perjudicial” 20,3% y “problemas con el alcohol” 25,3% y, un porcentaje alto no presenta esta problemática 54,4% (p. 8).

Se debe considerar como siguiente factor importante a la variable de personalidad donde se encontró una investigación sobre la *Incidencia del sentido del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes* en el cual la publicación destacó que los aspectos personales relativamente estables como el sentido de humor y la personalidad deben ser considerados en conjunto con las variables contextuales del trabajo como explicaciones del síndrome de desgaste profesional en educadores (Anello, D´ Orazio Barreat y Escalante, 2009).

En vista de esto este síndrome es un tipo de estrés laboral que puede afectar a cualquier empleado o persona con cualquier cargo laboral, tomando en cuenta la predisposición de la personalidad para que este estrés actúe con más afección produciendo un intenso riesgo en la salud del trabajador.

De esta manera adentrándonos en la ciudad de Riobamba y tomando como referencia la “Unidad Educativa Isabel de Godín” el presente trabajo tratará del estudio sobre la influencia que puede tener la personalidad para determinar qué tipo de rasgos de personalidad son predominantes para que la enfermedad sea más evidente.

JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación se realizó con el fin de proporcionar información con respecto al problema que suelen enfrentar los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Isabel de Godín”, pudiendo encontrarse estar en riesgo de presentar el síndrome de burnout, por lo cual este trabajo está diseñado para analizar dicha situación, no obstante la personalidad puede ser un factor importante al momento de determinar a las personas que pueden padecer este malestar, y de esta forma se pudo brindar un apoyo para prevenir posibles conflictos en el trabajo, sabiendo que en el temperamento y el carácter de los profesionales, se evidencian propiedades que comúnmente en situaciones estresantes, tienden a desajustarse, haciendo que el individuo comience a presentar cierta sintomatología de las afectaciones mencionadas anteriormente.

Esta investigación benefició a la Unidad Educativa Isabel de Godín, ya que se logró identificar a los docentes que están siendo afectados por el estrés laboral, los cuales no rinden de manera productiva y eficaz en su área de trabajo, porque no cuentan con todas las herramientas necesarias, tampoco el tiempo estimado para su labor, así como diferentes factores que pueden estar interfiriendo en su desempeño, esto también a su vez nos benefició a nosotros como estudiantes para enriquecer más nuestro conocimiento académico y práctico dentro y fuera de la carrera de Psicología Clínica.

El estudio fue factible ya que, al trabajar con los docentes, se determinó su realidad laboral y su perspectiva de acuerdo con la institución, siendo este el campo óptimo para actuar acorde a nuestro tiempo establecido de realización con el proyecto, sin embargo, se limitó en la intervención a una determinada población debido al tiempo y participación de los docentes en sus clases y otras responsabilidades dentro de la institución que diariamente realizan. Es importante mencionar que se indicó solo a los profesionales que padecen Síndrome de Burnout de la población planteada, para posteriormente reconocer los rasgos de personalidad de los mismos, logrando un relacionamiento entre las dos situaciones.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

- Analizar el Síndrome de Burnout y la Personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín.
- Determinar los rasgos dominantes de Personalidad en los docentes que presentan Síndrome de Burnout de la Unidad Educativa Isabel de Godín.
- Establecer la relación entre los niveles del Síndrome de Burnout y los rasgos dominantes de Personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín.

ESTADO DEL ARTE:

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

- **Artículos relacionados con el tema de Síndrome de Burnout (SB) y personalidad en los docentes de la “Unidad Educativa Isabel de Godín”:**

Pineda, Rivera, Ríos (2014) en su investigación *“Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca, Enero – Julio 2013”* mencionan que se encontró una prevalencia del SB en un 64,9%; de esta manera se destaca las siguientes subescalas: agotamiento emocional 75%, despersonalización 71,6% y realización personal 64,9%. La mayor prevalencia se evidencio en los hombres con un 69,2% seguido de las mujeres con el 60%, a su vez se refieren que los docentes que no son casados presentan el 61,6% de la prevalencia. Tomando en cuenta que los que trabajan entre 6 a 10 años presentan SB en un 82,4% y aquellos que trabajan por turnos diurnos presentan un 68,3% y 65,6% respectivamente.

A su vez, en el mismo país, González y Luzuriaga (2013) en su investigación *“Estudio analítico de las variables sociodemográficas y laborales, trastornos emocionales y perfiles de personalidad en médicos tratantes y residentes con Síndrome de Burnout que trabajan en el hospital Carlos Andrade Marín en el periodo de diciembre del 2012 y marzo del 2013”* menciona que: Se encontró una prevalencia del 77,7% de SB en el personal médico del HCAM, la mayor prevalencia se observó en los residentes posgradistas (85,3%). Las variables sociodemográficas que mostraron relación estadísticamente significativa con SB fueron: edad con una media de 37 años, ser residente posgradista, la especialidad clínica ($p \leq 0,03$), mal ambiente de trabajo e insatisfacción laboral. En cuanto a los trastornos del estado de ánimo, tanto la depresión como la ansiedad tuvieron relación con SB (p.12).

Cebriá et al. (2001) en su investigación *“Rasgos de la personalidad y burnout en médicos de familia”* mencionan que: Un 40% de los encuestados presentaba algún síntoma de burnout sin diferencia entre sexos. De estos, un 12.4% manifestaba niveles muy altos de «quemazón» profesional. Los sujetos con criterios de burnout obtuvieron puntuaciones significativamente diferentes en los rasgos de estabilidad, tensión y vigilancia y en la dimensión ansiedad. (p. 459)

SÍNDROME DE BURNOUT:

DEFINICIÓN:

El Síndrome de Burnout impide al profesional tener de una buena calidad de vida por ende influye en su salud física y psicológica provocando un mal rendimiento en su ámbito laboral de esta forma se define al término del estrés ocupacional como:

Estado de respuesta fisiológica y psicológica a los sucesos o condiciones que se dan en el lugar de trabajo y que resultan perjudiciales para la salud y el bienestar. En este estado influyen factores como la autonomía y la independencia, la flexibilidad en las decisiones, la carga de trabajo, el grado de responsabilidad, la seguridad en el puesto, el ambiente, la naturaleza y el ritmo de trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo y supervisores. (APA, 2010, pp. 196-197)

Es un padecimiento que genera diferentes complicaciones tanto a nivel físico, como ser vulnerable a enfermedades tales como la gripe, resfriado, migrañas, etc, como también ser propenso a sufrir enfermedades psicológicas como pueden ser depresión, ansiedad, ideas de fracaso, entre otras.

La definición más acertada a nuestro criterio es la que nos da Morales y Murillo (2015) mismos que describen “como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (párr.11)

Lo que entendemos como una disfunción tanto en el desempeño laboral como también el personal lo que genera un obstáculo en la realización de sus metas y deseos del individuo, dando como resultado el fracaso junto con enfermedades psicológicas y físicas.

López (2014) en su investigación: *síndrome de burnout* menciona manifestaciones mentales tales como: “Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoide y/o agresivo hacia los pacientes, compañeros y la propia familia” (párr.17).

Como podemos apreciar, el síndrome de burnout ataca a todo nuestro cuerpo tanto física y psicológicamente, además de la funcionalidad del individuo en labores cotidianos, también

daña nuestras relaciones interpersonales y trabajo en equipo lo que hará un rendimiento bajo en nuestra área de trabajo.

HISTORIA:

El síndrome de burnout es un problema que existió desde hace mucho tiempo pero que se dio a conocer recientemente por ello Morales y Murillo (2015) refieren que en el año 2000 se nombra a dicha enfermedad como un aspecto a considerar ya que influye gravemente en el estilo de vida de la persona, ya sea su ámbito laboral y su salud, esto en base a la Organización Mundial de la Salud.

En nuestra vida laboral cotidiana es frecuente escuchar el término estoy estresado por el trabajo, lo que nos hace pensar que aún no existe un conocimiento exacto de lo que es en realidad el síndrome de Burnout, ya que a pesar de haber pasado los años no existe una definición acertada y prevención de este síndrome en los trabajadores.

FACTORES DE RIESGO:

El síndrome de Burnout puede afectar a cualquier persona con cargo laboral excesivo ya que la persona tiende a gastar demasiada energía de la que tiene, lo que genera agotamiento y frustración al momento de realizar sus actividades laborales y familiares.

Se han descrito varios factores de riesgo para que se desarrolle el síndrome de *burnout*, entre los cuales se encuentran personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable. mayores turnos laborales o sobrecarga laboral, estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, optimistas, con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos. De entre todos los factores de riesgo comentados el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo (Gutiérrez, Celis, Jiménez, Serratos y Suárez, 2016, p.307).

Lopez, Garcia y Pando (2014) mencionan que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) aclara en el documento de 2013 sobre el Día Mundial de la Seguridad y Salud, el término *burnout* no es propio de profesiones asistenciales. Se destaca que la tecnología y las nuevas reformas de sistemas laborales desencadenan nuevas enfermedades relacionadas con el cansancio laboral que afecta a los funcionarios en la empresa o institución en la que trabajan, también entre ellos a las personas que los rodean; en este sentido la OIT, en la guía

del formador SOLVE, refiere la importancia de la dinámica entre compañeros de trabajo y su conexión con el estrés y el acoso psicológico (mobbing).

Este padecimiento como tal en cualquiera de sus niveles (leve, moderado o grave) abarca a un número considerable de personas lo que hace que sea un problema mundial que todos los profesionales tenemos al momento de afrontar las complicaciones laborales de una manera inadecuada.

SÍNTOMAS:

El síntoma es una alteración en nuestro cuerpo la que nos da como resultado una enfermedad tal es el caso del síndrome de burnout que ataca a todas las áreas (social, física, psicológica, etc) dando como resultado una afectación integral Thomaé, Ayala, Sphan y Stortti (2006) en su investigación *Etiología y Prevención del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud* menciona que la sintomatología se distingue en “**Signos y síntomas físicos:** cefaleas sensoriales, fatiga, agotamiento, insomnio, trastornos gastrointestinales, dolores generalizados, malestares indefinidos. **Signos y síntomas psíquicos:** falta de entusiasmo e interés, dificultad para concentrarse, permanente estado de alerta, desesperanza, desasosiego. **Síntomas laborales:** sobre involucramiento, no comparten ni delegan trabajo, ausentismo laboral” (p.20)

FASES:

El síndrome de Burnout es una afectación progresiva que empieza con leves complicaciones aparentemente solucionables en el diario vivir como por ejemplo la ira, enojo, desesperación, apatía, bajo rendimiento laboral, incumplimiento de sus responsabilidades, etc. Lo que no se toma en cuenta es que es una enfermedad progresiva que va de menos a más provocando serias enfermedades al progresar este síndrome.

El cuadro clínico puede seguir la siguiente secuencia: **Etapa 1.** Se percibe inestabilidad entre responsabilidades de trabajo y recursos materiales y humanos, los primeros exceden a los segundos, lo que provoca un estrés agudo. **Etapa 2.** Existe un sobre-esfuerzo para la adaptación de demandas. Pero solo funciona momentáneamente (hasta esta etapa el cuadro es reversible). **Etapa 3.** Aparece el síndrome de burnout con los componentes descritos. **Etapa 4.** El individuo

desgastado tanto física como psicológicamente es un peligro para los usuarios de atención (Gutiérrez et al., 2016, p.307).

Fidalgo (2003) en su investigación *síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"* menciona la siguiente clasificación: **Fase inicial, de entusiasmo** Se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral. **Fase de estancamiento** No se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés); por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz. **Fase de frustración** Se puede describir una tercera fase en la que la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales. **Fase de apatía** En la cuarta fase se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos **Fase de quemado** Colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción. Esta descripción de la evolución del SQT tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral (párr.35)

El síndrome avanza de manera gradual hasta llegar un punto de daño realmente grave como por ejemplo (agresividad, bajo control de impulsos, frustración laboral, etc.) por lo que sería importante prevenir posibles inconvenientes en su lugar de trabajo, deberíamos trabajar en la prevención primaria, secundaria y terciaria de ser posible, para evitar que desencadene toda la patología de este síndrome lo que generaría problemas severos en el paciente a nivel personal como laboral.

CONSECUENCIAS:

Tenemos que tener en cuenta que este tipo de síndrome puede generar diversos efectos perjudiciales para el profesional incluso a terceras personas en su alrededor.

Las consecuencias de este problema son múltiples, tanto en el ámbito personal como organizacional, encontrándose mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas, mayor facilidad para la adicción a drogas, ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupo, alta movilidad laboral, disminución del rendimiento laboral, mayor posibilidad de errores, alteraciones en la memoria y aprendizaje e inclusive trastornos de índole sexual. (Gutiérrez et al., 2016, p.308)

FRECUENCIA:

Serpa, Imbaquingo (2013). En su investigación *Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito* menciona que: Durante la última década, Ecuador ha experimentado diferentes cambios, entre ellos relacionado con las estructuras organizacionales, que han traído consigo variaciones en el tipo de contratación, la jornada laboral, las exigencias de la tarea, la remuneración y por ende la productividad; esto como respuesta creciente competitividad y a la demanda de más y mejores servicios. (párr. 5)

Con respecto al tema los mismos autores: encontró que la carga mental que poseen los docentes es media-alta teniendo en cuenta las valoraciones de las dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Organización temporal del trabajo; Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud. El 26,06% de los docentes presentó Agotamiento emocional, 4,59% Despersonalización y un 39,5% se sintieron realizados personalmente. Mientras que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout que van entre los niveles de “extremo y bastante”. Se presenta una caracterización de los docentes con mayor vulnerabilidad a padecer algunas de las dimensiones del Burnout de acuerdo con las variables medidas (Serpa, Imbaquingo, 2013, Párr.1).

Las reformas en nuestro país para los docentes de bachillerato han sido cambiantes dando como resultado un aumento de horas considerable y nunca ha existido una buena remuneración para estos profesionales, esto es un desencadenante para que existan

enfermedades psicofisiológicas ya que la mayoría de ellos al momento de dialogar con muchos de ellos muestran su descontento en los puntos mencionados.

NIVELES

En este síndrome existen diferentes síntomas los cuales dan como resultado conflictos en las diferentes áreas del funcionamiento del sujeto (social, laboral, familiar y personal) cada una de ellas afectada en niveles:

En la investigación *Síndrome de Burnout* se menciona que: La clínica del síndrome se esquematizó en cuatro niveles analizados a continuación: **Leve:** quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse en la mañana **Moderado:** cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo **Grave:** entecimiento, automedicación, con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol y drogas **Extremo:** aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios. (Morales y Murillo, 2015, párr.36).

En ocasiones la gente piensa que este síndrome es un problema físico y que se irá disminuyendo con el tiempo, razón por la cual evitan acudir a un profesional de la salud mental o al médico prefiriendo automedicarse, esto debiéndose a un margen cultural muy trazado creyendo que se van a recuperar en base a experiencias de conocido y familiares.

DIAGNÓSTICO:

Morales, Murillo (2015) menciona que: Se indica tres componentes en el Síndrome de Burnout: **Cansancio o agotamiento emocional:** pérdida agresiva de energía, desgaste, fatiga **Despersonalización:** construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración. **Abandono de realización personal:** el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto (párr.33)

El Síndrome de Burnout ataca al sistema psicofisiológico generando diversas enfermedades (dolor muscular, malestar cervical, migraña, cefaleas, estreñimiento, etc.) De las mismas proporciones, por ello debería trabajar de manera multidisciplinaria tanto con un psicólogo clínico, fisioterapeuta, médico general, psiquiatra, etc., regulando de esta manera la problemática que provoca el desgaste laboral.

Llanque (2013) en su investigación sobre *“Rasgos de la 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”* cita a Garden y menciona que hay ciertos tipos de personalidad que influyen en el individuo para establecerlas en ciertos oficios, posteriormente la persona ejerce una dinámica con su entorno y puede ser víctima de factores estresantes que posiblemente lo lleven a desencadenar síndrome de burnout, sin embargo puede haber otros tipos de influencia que tenga la personalidad en el burnout.

PERSONALIDAD:

CONCEPTOS

La personalidad ha sido un término que muchos autores han empleado para calificar a un individuo dentro de su forma de ser para su entorno, pero debido a sus amplias propiedades ha recibido diversos conceptos con la finalidad de identificar su dinámica y estructura funcional en el individuo.

Uno de los conceptos que se puede destacar de la personalidad es que es un conjunto de patrones y formas de interactuar correspondientes a la manera en la que el individuo se adecua al ambiente, incluyendo diversos factores como cualidades, emociones, juicio y curiosidad (APA Diccionario Conciso de Psicología, 2010). Este componente del ser humano engloba diversos aspectos y que lo van a determinar como un ser diferente de los demás.

De esta manera vamos indicando algunas definiciones entre las cuales encontramos a Cloninger (2003) quien define a este término como la razón principal que interviene para que un individuo actúe como tal y obtenga un aprendizaje del momento. Se puede considerar entonces como el motivo por el cual una persona actúa con una determinada conducta o comportamiento además de regir sobre la percepción de la vida y de cómo esta afecte al individuo.

También se conceptualiza a esta particularidad del individuo, haciendo hincapié en que “Es la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos” (Allport, 1937, p. 47).

Dependiendo del entorno del individuo, estos conjuntos de sistemas se preparan e influyen en la respuesta que dará el sujeto para los estímulos externos.

Mientras que este concepto se define como algo complejo dentro de la constitución biológica y psíquica de una persona, hay quienes buscan darle una simplificación a este término como Cattell (citado por Cloninger, 2003) que menciona que esta característica que poseemos “es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada” (p. 234). De esta manera nos dará una noción de la interacción que tendrá una persona ante un evento establecido por el ambiente según su forma de pensar y de actuar.

Se ha definido también que la personalidad es un patrón de rasgos que caracterizan a una persona; rasgo significa aquí cualquier característica psicológica del individuo, incluyendo las disposiciones para percibir situaciones diferentes de manera semejante y para reaccionar con consistencia a pesar de que cambien las condiciones de estímulo, los valores, las capacidades, los motivos, las defensas, y los aspectos de temperamento, identidad y estilo personal (Wolman, 2010, p. 255).

CONCEPTOS INTEGRADOS A LA PERSONALIDAD

Con respecto al temperamento Allport (1987) se refiere a ellos como “Los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, la fuerza y la velocidad con que acostumbran a producirse las respuestas” (p. 55). Estas manifestaciones propias de las emociones que presentará el individuo estarán en relación con el efecto que los estímulos externos tengan sobre la persona para que esta se sienta de tal forma actuando según la emoción.

Continuando con el Carácter vale mencionar a Lersch (citado por Izquierdo, 2002) quien da a conocer que “el carácter psicológico sería la peculiaridad del individuo que se enfrenta al mundo haciendo uso de sus distintas facultades, con lo cual adquiere su existencia individual una fisonomía que le diferencia de los demás” (p. 624). Señala entonces que el carácter es el componente de la personalidad del individuo con el cual este hace uso de sus capacidades para responder ante ciertas situaciones, decidiendo como actuar y como adquirir experiencias de estos eventos, dependiendo de su interacción se le otorga una diferenciación de las demás personas ya que actúa de manera dinámica según el desarrollo del ambiente.

A su vez se presenta otro elemento a considerar dentro de los componentes de la personalidad, la cual trata sobre el estilo de vida. “Se refiere fundamentalmente al conjunto de patrones de conducta que un sujeto desarrolla y las consecuencias que tiene para el sujeto, especialmente en el área de la salud” (Moreno, 2008, p. 19). Con estos factores estaríamos hablando también sobre los hábitos que tiene el individuo como sus horas de entretenimiento, inclusive sus relaciones interpersonales las cuales también van a influir en el bienestar del individuo dependiendo de cómo las desarrolle.

TIPOS DE LA PERSONALIDAD

Existen diferentes tipos de personalidad, ya que ningún individuo socialmente es igual que sus pares, por lo tanto, cada persona, aunque comparta similitudes con los que los rodea, posee una determinada personalidad, con esto mencionaremos los tipos de personalidad existentes según sus autores.

Podemos observar que existen personas reservadas y otras que se pueden denominar como muy expresivas, para comprender de mejor manera a las mismas mencionaremos a:

Jung (citado por Fadiman y Frager, 2001) el cual refiere que a los introvertidos les interesan sus propios pensamientos y sentimientos, lo que indica que les gusta vivir en su propio mundo interior, suelen ser profundamente introspectivos. El riesgo que corren es que, a medida que se adentran en su mundo interior, pierdan el contacto con el mundo que les circunda. (p. 70).

No debemos olvidar que también está el otro tipo de persona quienes son más interactivos con su alrededor.

El mismo autor afirma que los extrvertidos interactúan más con su entorno social y prefieren rodearse de personas similares a ellos para lograr sus objetivos y sentirse protegidos. (Fadiman y Frager, 2001)

Existe además otra clasificación sobre los tipos de la personalidad en donde Eysenck (citado por Cloninger, 2003) distingue los siguientes factores de la personalidad, entre los cuales está la **extroversión-introversión**, “que supone que en algunas personas la excitación es relativamente más fuerte; en otras lo es la inhibición” (p. 259). En el tipo de personas extrovertidos se presenta una continua influencia de estímulos externos y tienden a

interactuar más con su entorno, mientras que los introvertidos tienden a buscar más tranquilidad y menor interacción con su entorno.

Dentro de estos factores, encontramos en adición el **neuroticismo** en el cual una vez más el autor citado anteriormente postula que “La mayor actividad en el sistema límbico ocasiona que algunas personas muestren una mayor excitación emocional cuando son amenazadas o se encuentran en situaciones estresantes” (Cloninger, 2003, p. 260). Esto indica que cuando este tipo de persona esta emocionalmente tensa casualmente se acompañan de pensamientos y sentimientos de preocupación ante tal evento.

Finalmente, el tercer factor está denominado como **psicoticismo** al respecto Eysenck (citado por Cervone y Pervín, 2009) refiere que “ésta organiza los rasgos de personalidad que, en el extremo, se pueden tipificar de (anormales): la agresividad, la falta de empatía, la frialdad interpersonal, y las tendencias conductuales antisociales” (pp. 205-206). Aquellas personas que presentan cierta ruptura con la normalidad o con las normas son generalmente calificadas con este factor.

Por otra parte, existen autores quienes han considerado distinguir ciertos aspectos de la personalidad, en base a sus investigaciones y que prontamente las aplicó para determinar posibles alteraciones de la personalidad:

Millon propone evaluar el estilo de relacionarse con los demás. A partir de este modelo elabora cinco pares de polaridades que se cruzan con las estrategias instrumentales activas y pasivas, de donde se obtienen 10 de los trastornos de personalidad del Eje II del DSM. Las polaridades que incluyen son: Retraimiento-Comunicatividad, Duda-Seguridad, Discrepancia-Conformidad, Sometimiento-Control e Insatisfacción-Concordancia. (Aparicio y Sánchez, 1999, p. 194)

DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD:

Las dimensiones de la personalidad constituyen un conjunto de rasgos de la personalidad de la cual cada una regirá sobre la forma de actuar de la persona, se conforman de cinco dimensiones básicas de la personalidad establecidos por Cattell.

El primer factor en plantearse se refiere a la **extraversión** que son personas a quienes les agrada mantener muchas relaciones sociales, y tienden a interactuar más con otras

personas cuando tienen la posibilidad de hacerlo. Suelen ser amistosos, afectuosos y locuaces, y les gusta la diversión. Normalmente mantienen más relaciones sexuales sin compromisos permanentes y suelen hacer amigos con rapidez. Normalmente informan que se sienten bien siendo como son. (Moreno, 2008, p. 85)

Con respecto a la siguiente dimensión McCrae y Costa (citado por Cloninger, 2003) mencionan a la **afabilidad** “una personalidad amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás” (p. 253). Este tipo de personas tratan de resolver sus conflictos con pasividad y de ser posibles prevenir problemas con sus compañeros.

Siguiendo a los mismos autores, señalan el siguiente rasgo denominado **neuroticismo** que “describen a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad” (Cloninger, 2003, p. 253). Se puede considerar entonces que la percepción de estas personas hacia la vida es nociva para ellos mismos haciéndolos sentir ansiosos en la mayor parte de su vida.

También se destaca la **rectitud** que John (citado por Cloninger, 2003) denomina a esta dimensión como “seriedad, control de impulsos y voluntad de logro y describe diferencias en el orden y autodisciplina de la gente” (p. 253). Llegando así a entender a este rasgo como la capacidad de proponer resoluciones y establecer métodos para cumplir una meta.

La última dimensión se refiere a la **apertura** John, Sneed, McCrae y Funder (citados por Cloninger, 2003) postulan “varios nombres a este factor: cultura, intelecto, intereses intelectuales, inteligencia e imaginación” (p. 254). Aquí las personas prácticamente poseen una mente abierta que les ayudará encontrar diversas alternativas al momento de resolver un posible conflicto.

RASGOS DE LA PERSONALIDAD:

Allport (Cloninger, 2003) se refiere a los rasgos como “un sistema neuropsíquico generalizado y focalizado (peculiar al individuo), con la capacidad para hacer muchos estímulos funcionalmente equivalentes y para iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de conducta adaptativa y expresiva” (p. 205).

De esta manera el autor nombrado anteriormente refiere que se dividen en tres; como el **rasgo cardinal** que “expresa una predisposición que resulta tan presente y característico en la vida de una persona, que casi cualquier acto es elocuente de su influencia”, por consiguiente, están los **rasgos centrales** “(por ejemplo, la honestidad, la amabilidad, la seguridad en sí mismo) expresan predisposiciones que cubren un rango más limitado de situaciones que las que corresponden a los rasgos cardinales”. Cabe resaltar que este rasgo es propio de cada individuo, quien los desarrollará según la exigencia que presente el ambiente. Finalmente se destaca el siguiente rasgo denominado como **predisposiciones secundarias** estas “son rasgos que por lo menos son evidentes, generalizados y persistentes. En otras palabras, la gente posee rasgos con distintos niveles de relevancia y generalidad” (Cervone y Pervín, 2009, p. 195)

Tomando en cuenta que los rasgos forman una parte muy importante de la personalidad, también ha adquirido varios conceptos como el que Cattell (Citado por Cloninger, 2003) afirma que los rasgos son “como lo que define lo que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada” (p. 234).

En relación con el mismo tema, el autor mencionado anteriormente señala que existen tres tipos de rasgos entre los cuales se pueden mencionar los **rasgos de habilidad** “que definen varios tipos de inteligencia y determinan la eficacia con la que una persona trabaja por una meta deseada” (Cloninger, 2003, p. 241). Haciendo referencia entonces a la destreza que tiene el individuo para ejecutar una función aplicando su razonamiento.

Continuando con los tipos de rasgos, Cattell (Citado por Cervone y Pervín, 2009) propone que los **rasgos temperamentales** se refieren a la forma en la que las personas interactúan de acuerdo con sus emociones, este puede ser de manera activa o pasiva, su tranquilidad o calma ante las situaciones que lo rodea, o incluso su comportamiento luego de haber actuado impulsivamente. (p. 199). Definen entonces la manera en la que una persona ejecuta una acción, considerando su estado de ánimo y emociones que presente en ese momento.

Los últimos rasgos que se destacan son los **rasgos dinámicos** en base al autor citado anteriormente, refiere que “son motivacionales; proporcionan la energía y dirección para la acción” (Cloninger, 2003, p. 243).

METODOLOGÍA:

Tipo de Investigación:

El tipo de investigación se fundamenta en una investigación de campo cuantitativo, porque ayudará a describir el estado actual de los docentes, interpretando de manera verídica los datos que nos han presentado investigaciones anteriores de manera clara coherente, como también se basará en la investigación bibliográfica ya que se basa en la búsqueda de diferentes documentos o fuentes de información sea por artículos físicos o digitales con el fin de obtener conocimientos científicos que permitan llevar a cabo la investigación y alcanzar los objetivos planteados.

Diseño de La Investigación:

No experimental, puesto que no se controlan los factores a investigar, y solo se enfocan en percibir la interacción del sujeto con su entorno y transversal porque mide la prevalencia de la exposición y del efecto de una muestra poblacional en un solo momento temporal, es decir, permite estimar la magnitud y distribución de una enfermedad o condición en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp. 149 – 151). Esto en base al síndrome que se pueden presentar en los docentes, donde se estudiará en un tiempo determinado su posible padecimiento relacionado a su personalidad.

Nivel de investigación:

Descriptiva, ya que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población en estudio está compuesta de 146 docentes encargados del área de bachillerato de la “Unidad Educativa Isabel de Godín”.

Muestra

La muestra fue un tipo de muestreo no-probabilístico, ya que se influenció a través de la aplicación del test de Maslach y en base a la colaboración de parte de los docentes con el propósito de determinar la cantidad de las personas que participaron en la investigación como tal, de esta forma se conformaron de 26 docentes, el cual se constituyó de 5 hombres y 21 mujeres quienes aportaron con su apoyo y datos relevantes para la ejecución del proyecto.

Criterios de inclusión:

- Que firmaron el consentimiento informado.
- Docentes que presentan Síndrome de Burnout mediante el test aplicado.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes y personal administrativo.
- Docentes que optaron por no participar en la investigación ya que no firmaron el consentimiento informado.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

Test psicológicos: Son instrumentos que buscan medir de manera cualitativa o cuantitativa, un determinado factor en el individuo, en este caso, se emplean dos reactivos psicológicos, para medir la personalidad del docente y otro para medir el nivel de síndrome de burnout en ellos.

Instrumentos:

Cuestionario 16 PF

Características Generales:

Nombre de la Prueba: Cuestionario 16 PF Quinta Edición.

Autores: R. B. Cattell, A. K. S Cattell y H. E. P. Cattell, 1993.

Adaptación Española: Nicolás Seisdedos Cubero, TEA Ediciones S.A.

Administración: Individual y Colectiva.

Duración: Variable, entre 40 y 45 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Objetivo: Apreciación de 16 rasgos de primer orden y 5 dimensiones globales de la personalidad.

Normas: Baremos en decatipos, en adultos de ambos sexos.

Fundamentación:

Prueba creada por Cattell y colaboradores, sobre la base del léxico de rasgos de Allport y Odbert (1936), un conjunto de 18 mil adjetivos que en inglés describen a las personas. La metodología usada por Cattell y su equipo fue la siguiente: pidieron a unos “observadores” que calificaran mediante estos adjetivos a un grupo de personas conocidas; luego, sometió a análisis factorial estas calificaciones, con lo que logró identificar 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad.

Estos rasgos o factores fueron considerados por el autor para elaborar 16 escalas primarias que se resumen a continuación.

Rasgos – Dimensiones

Dentro de los rasgos primarios, se encuentran los siguientes aspectos: **A** Afabilidad, **B** Razonamiento, **C** Estabilidad, **E** Dominancia, **F** Animación, **G** Atención a normas, **H** Atrévimiento, **I** Sensibilidad, **L** Vigilancia, **M** Abstracción, **N** Privacidad, **O** Aprensión, **Q1** Apertura cambio, **Q2** Autosuficiencia, **Q3** Perfeccionismo y **Q4** Tensión.

Se mencionan también las siguientes dimensiones globales respectivas a la prueba de 16pf: Extraversión (**Ext**), Ansiedad (**Ans**), Dureza (**Dur**), Independencia (**Ind**) y Autocontrol (**AuC**)

Fuente: Cattell, R., 16PF Cuestionario factorial de personalidad (adolescentes y adultos).

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory:

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory ha sido utilizado en el “Síndrome de burnout y consumo de alcohol en los aspirantes a policías de la escuela de formación de policías de línea subzona nº6, periodo diciembre-mayo 2017”.

TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:

Para nuestro estudio utilizaremos el programa estadístico SPSS versión 23 y la prueba de correlación de Tau-b de Kendall, ya que los datos serán un tipo de muestreo no-paramétricos y es más accesible para la investigación ya que es un medio de procesamiento de datos confiable y no comete errores en el para establecer la relación en frecuencias y porcentajes entre la variable de la Personalidad y la segunda variable de Síndrome de Burnout.

RESULTADOS

Por consiguiente, se muestra los resultados obtenidos en base a la investigación del cual la población estaba conformada de 146 docentes y una muestra de 26 docentes, de los cuales 21 son mujeres y 5 son hombres.

Tabla N. 1 Resultados de los niveles del Síndrome de Burnout

Nivel de Burnout			
Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Alto	1	20,0
	Medio	4	80,0
	Total	5	100,0
Femenino	Alto	6	28,6
	Medio	15	71,4
	Total	21	100,0

INTERPRETACIÓN:

En base a la investigación realizada en la Unidad Educativa Isabel de Godín en la cual se obtiene una población de 146 docentes y una muestra de 26 profesores, mediante la tabla se puede señalar que en el caso de los hombres el 20,0% presenta un **nivel alto** de síndrome de burnout, mientras que el 80,0% presenta un **nivel medio** de síndrome de burnout, constituyendo el total del 100% correspondiente a los 5 hombres que participaron en la investigación.

Por otro lado, en el caso de las mujeres, el 28,6% presenta un **nivel alto** de síndrome de burnout, mientras que el 71,4% presenta un **nivel medio** de síndrome de burnout, constituyendo el total del 100% correspondiente a las 21 mujeres que participaron en la investigación.

Cabe concluir la interpretación que el Síndrome de Burnout se encuentra presente en todos los docentes que colaboraron en dicha encuesta y que hombres como mujeres se encuentran más en un **nivel medio** de este tipo de enfermedad.

Tabla N. 2 Resultados del primer rasgo dominante de personalidad

Rasgo Dominante 1			
Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Inestabilidad Emocional	5	100,0
Femenino	Inestabilidad Emocional	8	38,1
	Pensamiento Concreto	4	19,0
	Prudente	2	9,5
	Racional	1	4,8
	Sencillo	3	14,3
	Sumiso	3	14,3
	Total	21	100,0

Tabla N. 3 Resultados del segundo rasgo dominante de personalidad

Rasgo Dominante 2			
Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Despreocupado	3	60,0
	Tensionado	2	40,0
	Total	5	100,0
Femenino	Desinhibido	6	28,6
	Despreocupado	6	28,6
	Prudente	1	4,8
	Racional	1	4,8
	Reservado	2	9,5
	Tensionado	2	9,5
	Tímido	3	14,3
	Total	21	100,0

INTERPRETACIÓN

En base a la investigación realizada en la Unidad Educativa Isabel de Godín en la cual se obtuvo una población de 146 docentes y una muestra de 26 profesores afectados por el Síndrome Burnout, luego de esto se les aplicó el test de personalidad 16PF en el cual se puede considerar dos rasgos dominantes mediante las siguientes tablas. En las mujeres, el 38,1% presentan el primer rasgo dominante de **inestabilidad emocional**, el 19,0% presenta

pensamiento concreto, el 9,5% presenta el rasgo **prudente**, el 4,8% presente el rasgo **racional**, el 14,3% presenta el rasgo **sencillo** y el 14,3% de las mujeres presenta el rasgo **sumiso**, en total se presenta el 100% de la muestra obtenida en mujeres conformadas de 21 docentes.

Por otro lado en la siguiente tabla se muestra el segundo rasgo dominante, no obstante en el caso de las mujeres se representan dos rasgos con porcentajes elevados, en el cual el 28,6% presenta el rasgo **desinhibido**, y el 28,6% presenta el rasgo **despreocupado**, luego el 4,8% presenta el rasgo **prudente**, el 4,8% presenta el rasgo **racional**, el 9,5% presenta el rasgo **reservado**, el 9,5% presenta el rasgo **tensionado** y el 14,3% presenta el rasgo **tímido**, de la misma forma que el dato anterior se encuentra el 100% de la muestra obtenida en mujeres conformadas de 21 docentes

En el ámbito de los hombres, el primer rasgo dominante corresponde al 100% de los hombres conformados por 5 docentes en el cual se presentan únicamente el rasgo **inestabilidad emocional**, mientras que, en la siguiente tabla del segundo rasgo dominante, se presenta con mayor porcentaje el 60,0% correspondiente al rasgo **despreocupado** seguido del 40,0% que presenta el rasgo **tensionado**, encontrándose el 100% de la muestra conformada por 5 docentes de sexo masculino.

Aclarando la interpretación como tal, se logra destacar que el primer rasgo dominante es el de **inestabilidad emocional** que se encuentra en toda la muestra, mientras que el segundo rasgo dominante es **despreocupado** en el caso del grupo de los hombres y en el caso de las mujeres se encuentran dos rasgos dominantes los cuales son: **desinhibido** y **despreocupado**.

Tabla N. 4 Correlación entre los niveles del Síndrome de burnout y los rasgos dominantes de la personalidad

		Relación			
			Rasgo Dominante 1	Rasgo Dominante 2	Nivel de Burnout
Tau_b de Kendall	Rasgo Dominante 1	Coeficiente De Correlación	1,000	,447**	,362*
		Sig. (Bilateral)	.	,007	,047
		N	26	26	26
	Rasgo Dominante 2	Coeficiente De Correlación	,447**	1,000	,361*
		Sig. (Bilateral)	,007	.	,044
		N	26	26	26
	Nivel De Burnout	Coeficiente De Correlación	,362*	,361*	1,000
		Sig. (Bilateral)	,047	,044	.
		N	26	26	26

INTERPRETACIÓN:

Se realiza a continuación la siguiente relación mediante el uso del programa estadístico del SPSS de la prueba de correlación de Tau_b de Kendall entre las dos variables de los rasgos predominantes de la personalidad y los niveles del síndrome de burnout. Para entender la siguiente interpretación es necesario tomar en cuenta que el coeficiente de correlación es significativa en el nivel 0,01 y la correlación es significativa a 0,05 (bilateral), dicho esto, los resultados son los siguientes: el primer rasgo dominante **inestabilidad emocional** tiene una correlación negativa significativa de 0,362 con un P=0,047 (bilateral), seguido de los dos rasgos dominantes quienes también presentan una correlación negativa significativa de 0,361 con un p=0,44 (bilateral), por lo tanto se considera que no existe relación alguna entre las dos variables.

DISCUSIÓN

En la investigación que se realizó en la Unidad Educativa Isabel de Godín se encontró un gran nivel de presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la institución, declarando entonces que los docentes demuestran un mayor porcentaje de este padecimiento en un nivel medio, mientras que en una investigación que se llevó a cabo en Quito, obtuvieron que el 26,06% de los docentes presento agotamiento emocional, 4,59% despersonalización y un 39,5% se sintieron realizados personalmente, sin embargo el 23,8% de los docentes participantes demostraron tener niveles preocupantes de burnout que van entre los niveles de “extremo y bastante” (Serpa e Imbaquingo, 2013).

En otra investigación que se desarrolló en el HCM (Quito) resultó que había una prevalencia del 77,7% del SB en el personal médico del hospital, la mayor prevalencia se observó en los residentes posgradistas (85,3%), en cuanto a los trastornos del estado de ánimo, tanto la depresión como la ansiedad tuvieron relación con SB (Gonzales y Luzuriaga, 2013). A diferencia de la Unidad Educativa Isabel de Godín donde se encontró la manifestación del SB en todos los docentes participantes, sin embargo, en este caso no existió relación alguna de los rasgos de personalidad con el síndrome.

Finalmente, en otra investigación sobre rasgos de la personalidad y burnout y médicos de familia de Barcelona, mencionaron que el 40% de los encuestados presentaba algún síntoma de burnout, de estos un 12,4% presentaba niveles muy altos de quemazón profesional. Los sujetos con burnout obtuvieron puntuaciones significativamente diferentes en los rasgos de estabilidad, tensión, vigilancia y en la dimensión ansiedad (Cebriá et al., 2001). En comparación con la investigación del Isabel de Godín, se indica la presencia del síndrome de burnout en un nivel medio, pero sin relación con los rasgos de la personalidad.

CONCLUSIONES

- El Síndrome de Burnout ha sido un conjunto de manifestaciones negativas que afecta física y mentalmente a la persona quien tenga un cargo laboral excesivo y que no cuenta con herramientas adecuadas para afrontar el estrés diario en su campo de trabajo, además de creer que no tiene apoyo de parte del lugar donde realiza sus funciones, en caso de los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, en especial quienes aportaron con su colaboración para la aplicación de los reactivos, han sido un factor clave relevante, ya que se logró identificar en ellos que la presencia del Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel medio, teniendo en cuenta así, el ambiente de trabajo que se maneja en el establecimiento y la satisfacción por parte de los funcionarios, en este caso de los docentes.
- Los rasgos de personalidad conforman una de las facetas más importantes dentro de las características de un individuo, siendo un grupo de aspectos de comportamiento o la interacción de una persona con su entorno. Dentro de la investigación que se realizó con los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, se pudo identificar los rasgos más predominantes que usualmente son reflejados en la conducta de los maestros, se concluye así que los rasgos más relevantes en ellos fueron dos; en el caso de los hombres, la inestabilidad emocional y despreocupado, mientras que en las mujeres se encuentra como primer rasgo la inestabilidad emocional, pero sin embargo como segundo rasgo dominante se encuentra dos aspectos dentro de esta categoría, el rasgo desinhibido y despreocupado.
- Según los resultados obtenidos de la prueba de correlación entre los niveles del síndrome de burnout y la personalidad, en este caso sobre los rasgos de este factor, no existe relación alguna entre las dos variables, por lo que cabría estimar que puede existir otro elemento para desencadenar el síndrome de burnout.

RECOMENDACIONES

- Sugerir a los docentes que acudan al psicólogo clínico de la institución para que reciban apoyo psicoterapéutico acompañado de técnicas de relajación y meditación, ya que al padecer el Síndrome de Burnout pueden generar problemas en el diario vivir personal y laboral del docente, y al promover el reconocimiento de los estresores y sus efectos, y obtendrán habilidades de reducción, incrementará su desempeño laboral y generará un equilibrio en su entorno.
- Se debería realizar una convivencia con dinámicas y técnicas de grupo con los docentes y personal administrativo con el objetivo de reforzar la comunicación y la confianza entre ellos de esta manera se podrá reconocer de mejor forma la actitud de su compañero al tener en cuenta la personalidad y el rasgo dominante presente en ellos.
- La relación entre el síndrome de burnout y la personalidad no es un factor que se deba considerar, sin embargo, se debe tener en cuenta que, al generar un ambiente de trabajo óptimo, ya sea cargos laborales estables o tiempos de descanso adecuados, la persona realizaría de mejor forma su trabajo y se evitaría posibles conflictos como irritabilidad en ellos y hasta renunciadas innecesarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Allport, W. *La personalidad su configuración y desarrollo*. (1937)
- Anello, S., D'Orazio, A., Barreat, Y., y Escalante, G. (2009). *Insidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el Síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-49102009000200018&script=sci_arttext&tlng=en
- Casallas, J. Rodriguez, A. Ladino, A. (2017). *Revisión teórica: El estado actual de las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017* (Tesis de grado). Recuperado de: http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5223/TP_CasallasOcampoJessicaAlexandra_2017.pdf?sequence=1
- Cattell, R., 16PF *Cuestionario factorial de personalidad (adolescentes y adultos)*. manual 15ª Edición Madrid TEA 1998.
- Cebriá, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., Rodríguez, C., Pardo, M.J., y Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*. 27(7), 459 – 468. Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S0212656701788361/1-s2.0-S0212656701788361-main.pdf?_tid=05415ed6-a518-4013-86bd-a8d2ff502810&acdnat=1531405619_7833e4609b80fc32a07c93ef1f6bd6e2
- Cervone, D. y Pervín, L. (2009). *Personalidad: Teoría e investigación*. México. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*; tercera edición; México. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Fadiman, J. y Frager, R. (2001). *Teorías de la personalidad*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- González, M y Mera, L. (2013). *Estudio analítico de las variables sociodemográficas y laborales, trastornos emocionales y perfiles de personalidad en médicos tratantes y residentes con síndrome de burnout que trabajan en el hospital Carlos Andrade Marín en el periodo de diciembre del 2012 y marzo del 2013* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5890/T-PUCE-6048.pdf?sequence=1>
- González, M. y Soto, C. (2010). *Niveles del síndrome de burnout en reanimadores y técnicos paramédicos del Samu metropolitano de Chile* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117502/Tesis%20final%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, G. Jiménez, S. Serratos, F. y Suarez, J (2006, 27 de julio). *Síndrome de burnout*. Artemisa. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hans, E. *The Biological Basis of Personality* (1967)
- Hernandez; R, Fernandez; C, Baptista; P (2010) *Metodología de la investigación*; Quinto Edición; México; Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana
- Izquierdo, A. (2002). *Temperamento, carácter personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción*. Revista Complutense de Educación. Recuperado de <http://iesdi.org/universidadvirtual/Oct/MaterialTeoricoPerf2/temperamento%20caracter%20personalidad.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

- López, C. (2014). *Síndrome de burnout*. Anestesiología. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- Moreno, B. (2008). *Psicología de la personalidad. Procesos*. Madrid, España: Paraninfo, S.A.
- Núñez; J, Ortiz; M. (2010). *APA diccionario conciso de psicología*. Mexico. El manual moderno.
- Organización Mundial de la Salud (1992). *CIE 10: Trastornos mentales y del comportamiento: descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*.
- Pineda, M., Rivera, M., y Ríos, P., (2014) *Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca, Enero – Julio 2013* (Tesis de grado) Universidad de Cuenca. Cuenca Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20222/1/TESIS%20%2825%29.pdf>
- Seelbach, G. G. (2013). *Teorías de la personalidad*. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf
- Serpa; A, Imbaquingo; A; (2013, 20 de diciembre), *Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito*, Eídos, Recuperado de <https://www.ute.edu.ec/posgrados/eidos6/art-6.html>
- Stortti, M. (enero 2006). *Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud*. Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina. Recuperado de http://kinesio.med.unne.edu.ar/revista/revista153/5_153.htm
- Tifner, S. Martín, P. Albanesi de Nasetta, S. Bortoli, M. (2006). Burnout en el colectivo docente. *Revista de humanidades*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-BurnoutEnElColectivoDocente-2542032%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-BurnoutEnElColectivoDocente-2542032%20(2).pdf)
- Wolman, B. (Ed.). (2010). *Diccionario de Psicología*. México: Editorial Trillas.
- Zavala, Z. J. (marzo 2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. PUCP. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1802-6975-1-PB.pdf>

ANEXOS

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se solicita su autorización para su inclusión como participante en la investigación sobre “Síndrome de Burnout y la Personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, período 2017 - 2018”, investigación dirigida por los investigadores Wilther Enrique Yépez Merchán CI: 131008374-4 y Cristhian Santiago Villa Tuquinga CI:060412105-3. A su vez informándoles que el objetivo de la misma es establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y los rasgos de la personalidad.

La colaboración en este estudio no le quitará mucho de su tiempo y ayudará a levantar información relevante que mejore la gestión en el área de talento humano. Su participación será anónima y su nombre no aparecerá de ningún modo en los informes de la investigación que se redactaran. Los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base y será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el proyecto. Le garantizamos la absoluta confidencialidad de la información.

Por último, si usted acepta participar, llene esta carta de consentimiento, fírmela y devuelva a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar.

Yo, _____, con número de cédula de ciudadanía, _____, autorizo mi participación en este estudio y reconozco que:

- He sido informado (a) sobre los propósitos y los métodos a utilizar en esta investigación.
- Se me ha explicado que seré participante de este proyecto de investigación
- Se me ha garantizado que la información que ofreceré será empleada con propósitos exclusivamente investigativos.
- Igualmente, se me ha garantizado que mi identidad será protegida, y que la participación en la investigación será mantenida en anonimato y confidencialidad.
- Se me ha indicado que soy libre retirarme de la investigación cuando lo decida

.....
Firma del participante



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Riobamba, 10 de enero de 2018
Oficio No. 0033-D-HCD-FCS-2018

Señores
CRISTIAN SANTIAGO VILLA TUQUINGA
WILTHER ENRIQUE YÉPEZ MERCHÁN
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - UNACH
En su despacho. -

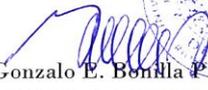
De mi consideración:

Cumplo con el deber de informarle la resolución del H. Consejo Directivo de Facultad, adoptada en sesión ordinaria el lunes 08 de enero de 2018.

RESOLUCIÓN No. 0033-HCDFCS-08-01-2018: Aprobar los perfiles de los proyectos de investigación, Tutores y tribunales de la Carrera de Psicología Clínica, de acuerdo al siguiente detalle:

Estudiantes	Tema	Tribunal. Art. 173	Tribunal. Art. 174
Villa Tuquinga Cristian Santiago Yépez Merchán Wilther Enrique	Síndrome de burnout y la personalidad en los docentes del Instituto Tecnológico Isabel de Godín, periodo 2017-2018.	Tutor: Mgs. Diego Santos Miembros: Mgs. Mónica Molina Dra. Alexandra Pilco	MsC. Soledad Fierro, Delegada Decanato Miembros: Mgs. Mónica Molina Dra. Alexandra Pilco

Atentamente,


Dr. Gonzalo E. Bonilla P.
DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS DE LA SALUD - UNACH
C.C.: Archivo
Adj.: Lo indicado

Transcripción Acta 01 -HCD-09-01-2018: Jenny C. Castelo M.
Revisado y Aprobado por: Dr. Gonzalo Bonilla P.



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Riobamba, 05 de abril de 2018
Oficio No. 0307-D-HCD-FCS-2018

Señores
VILLA TUQUINGA CRISTIAN SANTIAGO
YÉPEZ MERCHÁN WILTHER ENRIQUE
ESTUDAIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - UNACH
En su despacho. -

De mi consideración:

Cumplo con el deber de informarle la resolución del H. Consejo Directivo de Facultad, adoptada en sesión ordinaria el miércoles 04 de abril de 2018.

RESOLUCIÓN No. 0307-HCDFCS-04-04-2018: Aprobar la modificación del tema del proyecto de investigación, de la carrera de Psicología Clínica, de acuerdo al siguiente detalle:

Matrícula Oct. 2017 Marzo 2018	Estudiantes	Tema aprobado Resolución N° 0033-HCD- FCS-08-01-2018 (anterior)	Tema Aprobado por la Comisión de carrera
# 239351	Villa Tuquinga Cristian Santiago	Síndrome de burnout y la personalidad en los docentes del Instituto Tecnológico Isabel de Godin periodo 2017-2018	Síndrome de burnout y la personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godin, periodo 2017-2018
#230350	Yépez Merchán Wilther Enrique		

Atentamente,



Dr. Gonzalo E. Bonilla P.
DECANO FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

C.C.: Archivo
Adj.: Documentos originales



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
RECEPCION DE DOCUMENTOS

Fecha: 09 ABR 2018 Hora: 6:45



SECRETARIA DE ESCUELAS

Transcripción Acta 011-HCD-04-04-2018: Jenny Castelo M.
Revisado y Aprobado por: Dr. Gonzalo Bonilla

Of. N° 062-DECE-06D01
Riobamba, 24 de abril de 2018

Magister.

Ramiro Torres.

DIRECTOR DE CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA - UNACH.

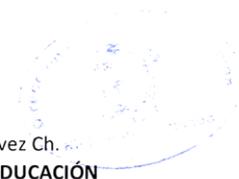
Ciudad.-

De mi consideración.

Con un saludo cordial y en respuesta a lo solicitado según oficio N° 186 – DCPSCL-FCS-17, en el cual solicita se conceda el permiso respectivo para la realización del Proyecto de Investigación titulado “Síndrome de burnout y la personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín periodo octubre 2017 – marzo 2018”, me permito poner en su conocimiento que este Distrito Educativo AUTORIZA lo solicitado, para lo cual los señores Cristian Santiago Villa Tuquina y Wilther Enrique Yépez Merchán estudiantes de la carrera de Psicología Clínica deberán coordinar con la Autoridad Institucional y el Coordinador del Departamento de Consejería Estudiantil.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinente.

Atentamente:



Master. Hugo Patricio Chávez Ch.
**DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN
06D01 CHAMBO RIOBAMBA**

H.Ch/c.g

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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

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

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

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

- A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
D. DESPERSONALIZACIÓN
R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Ejemplos de entrenamiento

1.	A	B	C
2.	A	B	C
3.	A	B	C

16 PF – 5 HOJA DE RESPUESTAS

RUT:

Nombre Completo:

Edad:

Fecha:

Sexo: M F

1.	A	B	C	171.	A	B	C
2.	A	B	C	172.	A	B	C
3.	A	B	C	173.	A	B	C
4.	A	B	C	174.	A	B	C
5.	A	B	C	175.	A	B	C
6.	A	B	C	176.	A	B	C
7.	A	B	C	177.	A	B	C
8.	A	B	C	178.	A	B	C
9.	A	B	C	179.	A	B	C
10.	A	B	C	180.	A	B	C
11.	A	B	C	181.	A	B	C
12.	A	B	C	182.	A	B	C
13.	A	B	C	183.	A	B	C
14.	A	B	C	184.	A	B	C
15.	A	B	C	185.	A	B	C
16.	A	B	C	186.	A	B	C
17.	A	B	C	187.	A	B	C
18.	A	B	C	188.	A	B	C
19.	A	B	C	189.	A	B	C
20.	A	B	C	190.	A	B	C
21.	A	B	C	191.	A	B	C
22.	A	B	C	192.	A	B	C
23.	A	B	C	193.	A	B	C
24.	A	B	C	194.	A	B	C
25.	A	B	C	195.	A	B	C
26.	A	B	C	196.	A	B	C
27.	A	B	C	197.	A	B	C
28.	A	B	C	198.	A	B	C
29.	A	B	C	199.	A	B	C
30.	A	B	C	200.	A	B	C
31.	A	B	C	201.	A	B	C
32.	A	B	C	202.	A	B	C
33.	A	B	C	203.	A	B	C
34.	A	B	C	204.	A	B	C
35.	A	B	C	205.	A	B	C
36.	A	B	C	206.	A	B	C
37.	A	B	C	207.	A	B	C
38.	A	B	C	208.	A	B	C
39.	A	B	C	209.	A	B	C
40.	A	B	C	210.	A	B	C
41.	A	B	C	211.	A	B	C
42.	A	B	C	212.	A	B	C
43.	A	B	C	213.	A	B	C
44.	A	B	C	214.	A	B	C
45.	A	B	C	215.	A	B	C
46.	A	B	C	216.	A	B	C
47.	A	B	C	217.	A	B	C
48.	A	B	C	218.	A	B	C
49.	A	B	C	219.	A	B	C
50.	A	B	C	220.	A	B	C
51.	A	B	C	221.	A	B	C
52.	A	B	C	222.	A	B	C
53.	A	B	C	223.	A	B	C
54.	A	B	C	224.	A	B	C
55.	A	B	C	225.	A	B	C
56.	A	B	C	226.	A	B	C
57.	A	B	C	227.	A	B	C
58.	A	B	C	228.	A	B	C
59.	A	B	C	229.	A	B	C
60.	A	B	C	230.	A	B	C
61.	A	B	C	231.	A	B	C
62.	A	B	C	232.	A	B	C
63.	A	B	C	233.	A	B	C
64.	A	B	C	234.	A	B	C
65.	A	B	C	235.	A	B	C
66.	A	B	C	236.	A	B	C
67.	A	B	C	237.	A	B	C
68.	A	B	C	238.	A	B	C
69.	A	B	C	239.	A	B	C
70.	A	B	C	240.	A	B	C
71.	A	B	C	241.	A	B	C
72.	A	B	C	242.	A	B	C
73.	A	B	C	243.	A	B	C
74.	A	B	C	244.	A	B	C
75.	A	B	C	245.	A	B	C
76.	A	B	C	246.	A	B	C
77.	A	B	C	247.	A	B	C
78.	A	B	C	248.	A	B	C
79.	A	B	C	249.	A	B	C
80.	A	B	C	250.	A	B	C
81.	A	B	C	251.	A	B	C
82.	A	B	C	252.	A	B	C
83.	A	B	C	253.	A	B	C
84.	A	B	C	254.	A	B	C
85.	A	B	C	255.	A	B	C
86.	A	B	C	256.	A	B	C
87.	A	B	C	257.	A	B	C
88.	A	B	C	258.	A	B	C
89.	A	B	C	259.	A	B	C
90.	A	B	C	260.	A	B	C
91.	A	B	C	261.	A	B	C
92.	A	B	C	262.	A	B	C
93.	A	B	C	263.	A	B	C
94.	A	B	C	264.	A	B	C
95.	A	B	C	265.	A	B	C
96.	A	B	C	266.	A	B	C
97.	A	B	C	267.	A	B	C
98.	A	B	C	268.	A	B	C
99.	A	B	C	269.	A	B	C
100.	A	B	C	270.	A	B	C
101.	A	B	C	271.	A	B	C
102.	A	B	C	272.	A	B	C
103.	A	B	C	273.	A	B	C
104.	A	B	C	274.	A	B	C
105.	A	B	C	275.	A	B	C
106.	A	B	C	276.	A	B	C
107.	A	B	C	277.	A	B	C
108.	A	B	C	278.	A	B	C
109.	A	B	C	279.	A	B	C
110.	A	B	C	280.	A	B	C
111.	A	B	C	281.	A	B	C
112.	A	B	C	282.	A	B	C
113.	A	B	C	283.	A	B	C
114.	A	B	C	284.	A	B	C
115.	A	B	C	285.	A	B	C
116.	A	B	C	286.	A	B	C
117.	A	B	C	287.	A	B	C
118.	A	B	C	288.	A	B	C
119.	A	B	C	289.	A	B	C
120.	A	B	C	290.	A	B	C
121.	A	B	C	291.	A	B	C
122.	A	B	C	292.	A	B	C
123.	A	B	C	293.	A	B	C
124.	A	B	C	294.	A	B	C
125.	A	B	C	295.	A	B	C
126.	A	B	C	296.	A	B	C
127.	A	B	C	297.	A	B	C
128.	A	B	C	298.	A	B	C
129.	A	B	C	299.	A	B	C
130.	A	B	C	300.	A	B	C
131.	A	B	C	301.	A	B	C
132.	A	B	C	302.	A	B	C
133.	A	B	C	303.	A	B	C
134.	A	B	C	304.	A	B	C
135.	A	B	C	305.	A	B	C
136.	A	B	C	306.	A	B	C
137.	A	B	C	307.	A	B	C
138.	A	B	C	308.	A	B	C
139.	A	B	C	309.	A	B	C
140.	A	B	C	310.	A	B	C
141.	A	B	C	311.	A	B	C
142.	A	B	C	312.	A	B	C
143.	A	B	C	313.	A	B	C
144.	A	B	C	314.	A	B	C
145.	A	B	C	315.	A	B	C
146.	A	B	C	316.	A	B	C
147.	A	B	C	317.	A	B	C
148.	A	B	C	318.	A	B	C
149.	A	B	C	319.	A	B	C
150.	A	B	C	320.	A	B	C
151.	A	B	C	321.	A	B	C
152.	A	B	C	322.	A	B	C
153.	A	B	C	323.	A	B	C
154.	A	B	C	324.	A	B	C
155.	A	B	C	325.	A	B	C
156.	A	B	C	326.	A	B	C
157.	A	B	C	327.	A	B	C
158.	A	B	C	328.	A	B	C
159.	A	B	C	329.	A	B	C
160.	A	B	C	330.	A	B	C

1. En un negocio sería más interesante encargarse de:
 - A. Las máquinas o llevar registros
 - B. ?
 - C. Entrevistar y hablar con personas
2. Normalmente me voy a dormir sintiéndome satisfecho de cómo ha ido el día.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
3. Si observo que la línea de razonamiento de otra persona es incorrecta, normalmente.
 - A. Se lo señalo.
 - B. ?
 - C. Lo pongo por alto.
4. Me gusta muchísimo tener invitados y hacer que se lo pasen bien.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
5. Cuando tomo una decisión siempre pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
6. Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
7. Admito más a:
 - A. Una persona con capacidad de tipo medio, pero con una moral estricta.
 - B. ?
 - C. Una persona con talento, aunque a veces no sea responsable.
8. Sería más interesante ser:
 - A. Ingeniero de la construcción.
 - B. ?
 - C. Escritor de teatro.
9. Normalmente soy el que da el primer paso a hacer amigos.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
10. Me encantan las buenas novelas u obras de teatro/cine.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
11. Cuando la gente autocrítica trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quiere.
 - A. Si.
 - B. ?
 - C. No.
12. Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convencionales y corrientes.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
13. Muchas personas te "apufalarían por la espalda" para salir ellas adelante.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
14. Me meto en problemas porque a veces sigo adelante con mis ideas sin comentarlas con las personas que puedan estar implicadas.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
15. Hablo de mis sentimientos:
 - A. Con facilidad cuando las personas parecen estar interesadas.
 - B. ?
 - C. Sólo si no tengo más remedio.
16. Me aprovecho de la gente:
 - A. Algunas veces.
 - B. ?
 - C. Nunca.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

2

17. Mis pensamientos son demasiado complicados y profundos como para ser comprendidos por muchas personas.
 - A. Con otros.
 - B. ?
 - C. Yo solo.
18. Prefiero:
 - A. Comentar mis problemas con los amigos.
 - B. ?
 - C. Guardarlos para mis adentros.
19. Pienso acerca de cosas que debería haber dicho pero que no les dije.
 - A. Casi nunca.
 - B. ?
 - C. A menudo.
20. Siempre estoy alerta ante los intentos de propaganda en las cosas que leo.
 - A. Si.
 - B. ?
 - C. No.
21. Si las personas actúan como si yo no les gustara:
 - A. No me perturba.
 - B. ?
 - C. Normalmente me hace daño.
22. Cuando observo que difiero de alguien en puestos de vista sociales, prefiero:
 - A. Discutir el significado de nuestras diferencias básicas.
 - B. ?
 - C. Cambiar de tema.
23. He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros:
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
24. Si tuviera que cocinar o construir algo seguiría las instrucciones escrupulosamente.
 - A. Verdadero, para evitar sorpresas.
 - B. ?
 - C. Falso, porque podría hacer algo más interesante.
25. A la hora de construir o hacer algo preferiría trabajar:
 - A. Con otros.
 - B. ?
 - C. Yo solo.
26. Me gusta hacer planes con antelación para no perder tiempo entre las tareas.
 - A. Raras veces.
 - B. ?
 - C. A menudo.
27. Normalmente me gusta hacer mis planes yo solo, sin interrupciones y sugerencias de otros.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
28. Cuando me siento tenso incluso pequeñas cosas me sacan de quicio.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
29. Puedo encontrarme bastante a gusto en un ambiente desorganizado.
 - A. Verdadero.
 - B. ?
 - C. Falso.
30. Si mis planes, cuidadosamente elaborados, tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas:
 - A. Eso me molestaría e irritaría.
 - B. ?
 - C. Me parecería bien y estaría contento de cambiarlos.
31. Preferiría:
 - A. Estar en una oficina, organizando y atendiendo a personas.
 - B. ?
 - C. Ser arquitecto y dibujar planos en un despacho tranquilo.
32. Cuando las pequeñas cosas comienzan a marchar mal unas detrás de otras:
 - A. Me siento como si no pudiera dominarlas.
 - B. ?
 - C. Continuo de un modo normal.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

3

33. Me satisface y entretiene cuidar de las necesidades de los demás.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
34. A veces hago observaciones tontas, a modo de broma, para sorprender a los demás.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
35. Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, a veces no me apetecía ya continuar.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
36. En las situaciones que dependen de mí me siento bien dando instrucciones a los demás.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
37. Preferiría emplear una tarde:
 A. Haciendo con tranquilidad y sosiego algo por lo que tenga afición.
 B. ?
 C. En una fiesta animada.
38. Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes.
 A. Sí.
 B. ?
 C. No.
39. Me divierte mucho el rápido y vvaaz humor de algunas series de televisión.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
40. Le doy más valor y respeto a las normas y buenas maneras que a una vida fácil.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.

41. Me encuentro tímido y retraído a la hora de hacer amigos entre personas desconocidas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
42. Si pudiera, preferiría hacer ejercicio con:
 A. La esgrima o la danza.
 B. ?
 C. El tenis o la lucha libre.
43. Normalmente hay una gran diferencia entre lo que la gente dice y lo que hace.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
44. Resultaría más interesante ser músico que mecánico.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
45. Las personas forman su opinión acerca de mí demasiado rápidamente.
 A. Casi nunca.
 B. ?
 C. A menudo.
46. Soy de esas personas que:
 A. Siempre están haciendo cosas prácticas que necesitan ser hechas.
 B. ?
 C. Imaginan o piensan acerca de cosas sobre sí mismas.
47. Algunas personas creen que es difícil imitar conmigo.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
48. Puedo engañar a las personas siendo amigable cuando en realidad me desagrada.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

4

49. Mis pensamientos tienden más a girar sobre cosas realistas y prácticas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
50. Sueo ser reservado y guardar mis problemas para mis adentros.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
51. Después de tomar una decisión sobre algo sigo pensando si será acertada o errónea.
 A. Normalmente verdadero.
 B. ?
 C. Normalmente falso.
52. En el fondo no me gustan las personas que son "diferentes" u originales.
 A. Verdadero, normalmente no me gustan.
 B. ?
 C. Falso, normalmente las encuentro interesantes.
53. Estoy más interesado en:
 A. Buscar un significado personal a la vida.
 B. ?
 C. Asegurarme un trabajo con un buen sueldo.
54. Me perturbo más que otros cuando las personas se entretienen entre ellas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
55. Lo que este mundo necesita es:
 A. Más ciudadanos íntegros y constantes.
 B. ?
 C. Más reformadores con opiniones sobre cómo mejorar el mundo.
56. Prefiero los juegos en los que:
 A. Se forman equipos o se tiene un compañero.
 B. ?
 C. Cada uno hace su partida.

57. Normalmente deo algunas cosas a la buena suerte en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
58. Frecuentemente tengo períodos de tiempo en que me es difícil abandonar el sentimiento de que me acompaerme a mí mismo.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
59. Mis mejores horas del día son aquellas en que estoy solo con mis pensamientos y proyectos.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
60. Si la gente me interrumpe cuando estoy intentando hacer algo, eso no me perturba.
 A. Verdadero, no me siento mal.
 B. ?
 C. Falso, me molesta.
61. Siempre conservo mis pertenencias en perfectas condiciones.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
62. A veces me siento frustrado por las personas demasiado rápidamente.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
63. No me siento a gusto cuando hablo o muestro mis sentimientos de afecto o cariño.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
64. En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

5

65. Si el sueldo fuera el mismo preferiría ser un científico más que un directivo de ventas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
66. Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que pienso.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
67. Pienso que mis necesidades emocionales:
 A. No están demasiado satisfechas.
 B. ?
 C. Están bien satisfechas.
68. Normalmente me gusta estar en medio de mucha actividad y excitación.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
69. La gente debería insistir más de lo que hace ahora, en que las normas morales sean seguidas estrictamente.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
70. Preferiría vestir:
 A. De modo aseado y sencillo.
 B. ?
 C. A la moda y original.
71. Me suelo sentir desconcertado si de pronto paso a ser el centro de la atención en un grupo social.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
72. Me pone iritado que la gente insista en que yo siga las mismas reglas de seguridad.
 A. Verdadero, porque no siempre son necesarias.
 B. ?
 C. Falso, porque es importante hacer las cosas correctamente.

73. Comenzar a conversar con extraños:
 A. Nunca me ha dado problemas.
 B. ?
 C. Me cuesta bastante.
74. Si trabajara en un periódico preferiría los temas de:
 A. Literatura o cine.
 B. ?
 C. Deportes o política.
75. Dejo que pequeñas cosas me perturben más de lo que deberían.
 A. A veces.
 B. ?
 C. Raras veces.
76. Es acertado estar en guardia con los que hablan de modo amable, porque se pueden aprovechar de uno.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
77. En la calle me detendría más a contemplar a un artista pintando que a ver la construcción de un edificio.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
78. Las personas se hacen perezosas en su trabajo cuando consiguen hacerlo con facilidad.
 A. Casi nunca.
 B. ?
 C. A menudo.
79. Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas, demasiadas para ponerlas en práctica.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
80. Cuando hablo con alguien que no conozco todavía, no doy más información que la necesaria.
 A. Normalmente verdadero.
 B. ?
 C. Normalmente falso.

81. Pongo más atención en:
 A. Las cosas prácticas que me rodean.
 B. ?
 C. Los pensamientos y la imaginación.
82. Cuando la gente me critica delante de otros me siento muy desazonado y herido.
 A. Casi nunca.
 B. ?
 C. A menudo.
83. Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
84. Al tratar con gente es mejor:
 A. "Poner todas las cartas sobre la mesa".
 B. ?
 C. "No descubrir tu propio juego".
85. A veces me gustaría más ponerme en mi sitio que perdonar y olvidar.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
86. Me gusta la gente que:
 A. Es estable y tradicional en sus intereses.
 B. ?
 C. ReconSIDERA seriamente sus puntos de vista sobre la vida.
87. A veces me siento demasiado responsable sobre cosas que suceden a mi alrededor.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
88. El trabajo que me es familiar y habitual:
 A. Me aburre y me da sueño.
 B. ?
 C. Me da seguridad y confianza.
89. Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
90. Normalmente no me importa si mi habitación está desordenada.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
91. Me resulta fácil ser paciente, aun cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso, me cuesta ser paciente.
92. Me gusta unirme a otros que van a hacer algo juntos, como ir a un museo o de excursión.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
93. Soy algo perfeccionista y me gusta que las cosas se hagan bien.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
94. Cuando tengo que hacer una larga cola por algún motivo, no me pongo tan intranquilo y nervioso como la mayoría.
 A. Verdadero, no me pongo.
 B. ?
 C. Falso, me pongo intranquilo.
95. La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
96. Me lo paso bien con gente que muestra abiertamente sus emociones.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.

121. Preferiría emplear una tarde libre en:
 A. Leer o trabajar en solitario en un proyecto.
 B. ?
 C. Hacer alguna tarea con los amigos.
122. Cuando hay algo molesto que hacer, prefiero:
 A. Dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.
 B. ?
 C. Comenzar a hacerlo de inmediato.
123. Prefiero tomar la comida de mediodía:
 A. Con un grupo de gente.
 B. ?
 C. En solitario.
124. Soy paciente con las personas, incluso cuando no son corteses y consideradas con mis sentimientos.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
125. Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
126. Me siento molesto cuando la gente emplea mucho tiempo para explicar algo.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
127. Mis amigos probablemente me describen como una persona:
 A. Calda y amigable.
 B. ?
 C. Formal y objetiva.
128. Cuando algo me perturba, normalmente me olvido pronto de ello.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
113. Normalmente descubro que conozco a los demás mejor que ellos me conocen a mí.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
114. A menudo los demás dicen que mis ideas son realistas y prácticas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
115. Si creo que lo merecen, hago agudas y sarcásticas observaciones a los demás.
 A. A veces.
 B. ?
 C. Nunca.
116. A veces me siento como si hubiera hecho algo malo, aunque realmente no lo haya hecho.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
117. Me resulta fácil hablar sobre mi vida, incluso sobre aspectos que otros considerarían muy personales.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
118. Me gusta diseñar modos por los que el mundo pudiera cambiar y mejorar.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
119. Tiendo a ser muy sensible y preocuparme mucho acerca de algo que he hecho.
 A. Casi nunca.
 B. ?
 C. A menudo.
120. En el periódico que acostumbro a hojear me interesa más por:
 A. Los artículos sobre los problemas sociales.
 B. ?
 C. Todas las noticias locales.

97. No dejo que me depriman pequeñas cosas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
98. Si pudiera ayudar en el desarrollo de un invento útil preferiría encargarme de:
 A. Investigarlo en el laboratorio.
 B. ?
 C. Mostrar a las personas su utilización.
99. Si ser cortés y amable no da resultado puedo ser rudo y astuto cuando sea necesario.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
100. Me gusta ir a menudo a espectáculos y diversiones.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
101. Me siento insatisfecho conmigo mismo.
 A. A veces.
 B. ?
 C. Raras veces.
102. Si nos perdiéramos en una ciudad y los amigos no estuvieran de acuerdo conmigo en el camino a seguir:
 A. No protestaría y les seguiría.
 B. ?
 C. Les haría saber que yo creía que mi camino era mejor.
103. La gente me considera una persona animada y sin preocupaciones.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
104. Si el banco se disculpara y no me cobrara algo que debiera, creo que:
 A. Lo indicaría y lo pagaría.
 B. ?
 C. Yo no tengo por qué decirselo.
105. Siempre tengo que estar luchando contra mi timidez.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
106. Los profesores, sacerdotes y otras personas emplean mucho tiempo intentando impedirme hacer lo que deseamos.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
107. Cuando estoy con un grupo, normalmente me siento escuchado y de lo que los demás llevan el peso de la conversación.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
108. Normalmente aprecio más la belleza de un poema que una excelente estrategia en un deporte.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
109. Si uno es franco y abierto los demás intentan aprovecharse de él.
 A. Casi nunca.
 B. ?
 C. A menudo.
110. Siempre me interesan las cosas mecánicas y soy bastante bueno para arreglarlas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
111. A veces estoy tan enfrascado en mis pensamientos que, a no ser que salga de ellos, pierdo la noción del tiempo y desorden o no encuentro mis cosas.
 A. Verdadero.
 B. ?
 C. Falso.
112. Parece como si no pudiera confiar en más de la mitad de la gente que voy conociendo.
 A. Verdadero, no se puede confiar en ella.
 B. ?
 C. Falso, se puede confiar en ella.

129. Como aficionado agradable prefiero:

- A. Hacer o reparar algo.
- B. ?
- C. Trabajar en grupo en una tarea comunitaria.

130. Creo que debo reclamar si en el restaurante recibo mal servicio o alimentos deficientes.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

131. Tengo más cambios de humor que la mayoría de las personas que conozco.

- A. Normalmente verdadero.
- B. ?
- C. Normalmente falso.

132. Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente digo convencerlos.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

133. Creo que ser libre para hacer lo que desee es más importante que tener buenos modales y respetar las normas.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

134. Me encanta hacer reír a la gente con historias ingeniosas.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

135. Me considero una persona socialmente muy atrevida y comunicativa.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

136. Si una persona es lo suficientemente lista para eludir las normas sin que parezca que las incumple:

- A. Podría incumplirlas si tiene razones especiales para ello.
- B. ?
- C. Debería seguir las reglas a pesar de todo.

137. Cuando me uno a un nuevo grupo, normalmente encajo pronto.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

138. Prefiero leer historias ruidas o de acción realista más que novelas sentimentales e imaginativas.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

139. Sospecho que la persona que se muestra abiertamente amigable conmigo pueda ser desleal cuando yo no esté delante.

- A. Casi nunca.
- B. ?
- C. A menudo.

140. Cuando era niño empleaba la mayor parte de mi tiempo en:

- A. Hacer o construir algo.
- B. ?
- C. Leer o imaginar cosas ideales.

141. Muchas personas son demasiado quisquillosas y sensibles, y por su propio bien deberían "endurecerse".

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

142. Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

143. Si alguien me hace una pregunta demasiado personal intento cuidadosamente evitar contestarla.

- A. Normalmente verdadero.
- B. ?
- C. Normalmente falso.

144. Cuando me piden hacer una tarea voluntaria digo que estoy demasiado ocupado.

- A. A veces.
- B. ?
- C. Raras veces.

145. Mis amigos me consideran una persona algo abstraida y no siempre práctica.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

146. Me siento muy abalido cuando la gente me critica en un grupo.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

147. Les surgen más problemas a quienes:

- A. Se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios.
- B. ?
- C. Descartan enfoques nuevos o prometedores.

148. Soy muy cuidadoso cuando se trata de elegir a alguien con quien "abrirme" francamente.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

149. Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

150. Los demás dicen que suelo ser demasiado crítico conmigo mismo.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

151. Generalmente me gusta más una comida si tiene alimentos familiares y cotidianos que si contiene alimentos poco comunes.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

152. Puedo pasar fácilmente una mañana entera sin tener necesidad de hablar con alguien.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

153. Deseo ayudar a las personas.

- A. Siempre.
- B. ?
- C. A veces.

154. Yo creo que:

- A. Algunos trabajos no deberían ser hechos tan cuidadosamente como otros.
- B. ?
- C. Cualquier trabajo habría que hacerlo bien si es que se va a hacer.

155. Me resulta difícil ser paciente cuando la gente me critica.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

156. Prefiero los momentos en que hay gente a mi alrededor.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

157. Cuando realizo una tarea no me encuentro satisfecho o no sé que ponga especial atención incluso a los pequeños detalles.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

158. Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insuperable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales.

- A. Sí.
- B. ?
- C. No.

159. Me gusta más escuchar a la gente hablar de sus sentimientos personales que de otros temas.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

160. Hay ocasiones en que no me siento de humor para ver a nadie.

- A. Muy raras veces.
- B. ?
- C. Bastante a menudo.

161. Me gustaría más ser consejero orientador que arquitecto.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

162. En mi vida cotidiana casi nunca me encuentro con problemas que no pueda afrontar.
A. Verdadero; puedo afrontarlos fácilmente.
B. ?
C. Falso.

163. Cuando las personas hacen algo que me molesta, normalmente:
A. No le doy importancia.
B. ?
C. Se lo digo.

164. Yo creo más en:
A. Ser claramente serio en la vida cotidiana.
B. ?
C. Seguir casi siempre el dicho "Diviértete y sé feliz".

165. Me gusta que haya alguna competitividad en las cosas que hago.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

166. La mayoría de las normas se han hecho para no cumplirlas cuando haya buenas razones para ello.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

167. Me cuesta bastante hablar delante de un grupo numeroso de personas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

168. Preferiría un hogar en el que:
A. Se sigan normas estrictas de conducta.
B. ?
C. No haya muchas normas.

169. En las reuniones sociales suelo sentirme tímido e inseguro de mí mismo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

170. En la televisión prefiero:
A. Un programa sobre nuevos inventos prácticos.
B. ?
C. Un concierto de un artista famoso.

Las preguntas que vienen a continuación se diseñaron como ejercicios de resolución de problemas. En ellas hay una y sólo una respuesta correcta. Si no está seguro de cuál es la correcta, elija la que crea mejor. Vea un ejemplo aquí abajo.

Ejemplo:

"Toro" es a "ternero" como "caballo" es a:

- A. Potro.
- B. Ternera.
- C. Yegua.

La respuesta correcta es "potro"; es la cría del caballo como ternero es la cría del toro.

NO SE DETENGA. CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

12

171. "Minuto" es a "hora" como "segundo" es a:
A. Minuto.
B. Milisegundo.
C. Hora.

172. "Renacuajo" es a "rana" como "lavva" es a:
A. Araña.
B. Gusano.
C. Insecto.

173. "Jamon" es a "cerdo" como "chuleta" es a:
A. Cordero.
B. Pollo.
C. Merluza.

174. "Hielo" es a "agua" como "roca" es a:
A. Lava.
B. Arena.
C. Petróleo.

175. "Mejor" es a "pésimo" como "peor" es a:
A. Malo.
B. Santo.
C. Óptimo.

176. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Terminal.
B. Estacional.
C. Cíclico.

177. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Gato.
B. Cerca.
C. Planeta.

178. Lo opuesto de "correcto" es lo opuesto de:
A. Bueno.
B. Erroreo.
C. Adecuado.

179. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Probable.
B. Eventual.
C. Inseguro.

180. Lo opuesto de lo opuesto de "inexacto" es:
A. Casual.
B. Puntual.
C. Incorrecto.

181. ¿Qué número debe seguir al final de éstas?
1 - 4 - 9 - 16 ...
A. 20.
B. 25.
C. 32.

182. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
A - B - D - G ...
A. H.
B. K.
C. J.

183. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
E - I - L ...
A. M.
B. N.
C. O.

184. ¿Qué número debe seguir al final de éstas?
112 - 116 - 113 - 25 ...
A. 3/4.
B. 4/3.
C. 3/2.

185. ¿Qué número debe seguir al final de éstas?
1 - 2 - 0 - 3 - 1 ...
A. 5.
B. 4.
C. -3.

13