



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

CARRERA: PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y FAMILIAR

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología
Educativa Orientación Vocacional y Familiar

TÍTULO:

**“RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL
DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ.”**

Autora:

MARÍA FERNANDA GARCÍA VÁSQUEZ

Tutor:

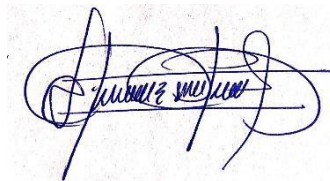
MGS. JUAN CARLOS MARCILLO COELLO

**Riobamba -Ecuador
2020**

ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal revisan y aprueban el informe de investigación, con el título, “RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ”. Trabajo de tesis de la carrera de Psicología Educativa, aprobado a nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo por el siguiente tribunal examinador de la estudiante: MARÍA FERNANDA GARCÍA VÁSQUEZ.

Para constancia de lo expuesto firman:



Mgs. Luz Elisa Moreno

.....

Presidente de Tribunal



Mgs. Juan Carlos Marcillo

.....

Tutor de tesis



Dr. Claudio E. Maldonado G.

.....

Miembro del Tribunal



Mgs. Paco Fernando Janeta

.....

Miembro del Tribunal

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema: "**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ**", ha sido elaborado por la autora **MARÍA FERNANDA GARCÍA VÁSQUEZ**, el mismo que se ha revisado y analizado en su totalidad, de acuerdo al cronograma de trabajo establecido, bajo el asesoramiento de mi persona en calidad de Tutor, por lo que considero que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, 4 de agosto del 2020



Mgs. Juan Carlos Marcillo Coello

TUTOR

CERTIFICADO DE PLAGIO

CERTIFICACIÓN

Que, **GARCÍA VÁSQUEZ MARÍA FERNANDA** con CC: **0201836509**, estudiante de la Carrera de **PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y FAMILIAR**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"**, que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA**. Y alineado a la línea de investigación **EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PROFESIONAL**, cumple con el 10%, reportado en el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 26 de septiembre del 2020



Mgs. Juan Carlos Marcillo Coello

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del contenido, ideas y conclusiones del presente trabajo investigativo, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar con el tema: " **RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ** ", corresponde exclusivamente a: María Fernanda García Vásquez con cédula de ciudadanía N.-020183650-9, al tutor del proyecto, Mgs. Juan Carlos Marcillo, y el patrimonio intelectual de la misma le pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

A handwritten signature in blue ink, reading "María Fernanda García Vásquez", enclosed within a circular scribble.

María Fernanda García Vásquez
C.C 020183650-9

DEDICATORIA.

A mis hijos Renata y Jhostin por ser la luz que brilla cada día, porque estuvieron junto a mí durante el transcurso de este caminar siendo parte de este logro, por apoyarme siempre con una sonrisa y un “TE QUIERO MAMI”, por ser la fuerza que me ayuda a ponerme de pie cuando estoy frente a las adversidades, por todo el esfuerzo que pusieron mientras no pude estar con ustedes, por esto y muchas cosas más quiero dedicarles este triunfo y que sepan que siempre cuentan conmigo para lo que sea.

Fernanda García

AGRADECIMIENTO

El camino no ha sido fácil, pero al finalizar la carrera quiero agradecer a las personas que de una u otra manera estuvieron a mi lado con sus palabras de aliento y motivación:

A Dios, por darme la salud, fortaleza para poder enfrentar las dificultades que se presentan en la vida.

A mis padres que son mi ejemplo y un pilar fundamental que la vida me regalo y que tengo la satisfacción de tenerles conmigo.

A mis hermanos que con sus palabras de aliento me supieron levantar en situaciones difíciles.

A mi esposo por su apoyo y sacrificio para poder ayudar en la culminación de la carrera.

A la Universidad Nacional de Chimborazo y a la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías por haberme dado la oportunidad de ser parte de tan importante institución.

A los docentes de la Carrera de Psicología Educativa quienes desde el primer día han sabido guiarme y orientarme con todos sus conocimientos y proporcionarme una excelente educación profesional, además por su amistad incondicional que como seres humanos me brindaron durante los cuatro años de formación.

Al Mgs Juan Carlos Marcillo tutor de este proyecto de investigación que me brindo su tiempo, ayuda, paciencia y la predisposición para la realización del mismo con sus mejores sugerencias, especialmente en este tiempo de dificultades.

Fernanda García

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	II
CERTIFICADO DEL TUTOR	III
CERTIFICADO DE PLAGIO	IV
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE CUADROS	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General:	5
Objetivos Específicos:	5
CAPÍTULO I	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1 RASGOS DE PERSONALIDAD	6
1.1.1 GENERALIDADES	6
1.1.2 COMPONENTES DE LA PERSONALIDAD	6
1.1.3 TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD	6
1.1.4 DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD	7
1.2 SÍNDROME DE BURNOUT	14
	VIII

1.3 RASGOS DE PERSONALIDAD RELACIONADOS CON SÍNDROME DE BURNOUT	20
CAPÍTULO II	22
METODOLOGÍA	22
2.1 ENFOQUE	22
2.1.1 CUANTITATIVO	22
2.2. DISEÑO	22
2.2.1 NO EXPERIMENTAL	22
2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
2.3.1. POR EL NIVEL O ALCANCE	22
2.3.1.1. DESCRIPTIVA	22
2.3.1.2 CORRELACIONAL	22
2.3.2. POR LOS OBJETIVOS	22
2.3.2.1. BÁSICA	22
2.3.2.2 DE CAMPO	22
2.4 TIPO DE ESTUDIO	23
2.4.1 Transversal	23
2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	23
2.5.1 Población	23
Cuadro 1: <i>Población de la investigación</i>	23
2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	23
CAPÍTULO III	25
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
3.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EPQ-A	25
3.1.1 Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	25
3.2 RESULTADOS DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH	27
3.2.1 Resultados de la presencia de síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	27
3.3 ANÁLISIS ENTRE EL RASGO DE PERSONALIDAD Y EL RIESGO DE SÍNDROME DE BURNOUT CON RESPECTO A LAS SUBESCALAS, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL	29
3.3.1 Análisis entre el rasgo de personalidad y el riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	29

3.3.2 Resultado de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	32
3.3.3 Resultado del rasgo predominante a tener Síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	34
3.3.4 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout	36
CONCLUSIONES:	37
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	42
ANEXO 1: APROBACIÓN DEL TEMA Y TUTOR (RESOLUCIÓN DE COMISIÓN DE CARRERA)	42
ANEXO 2: APROBACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO (RESOLUCIÓN DEL DECANATO)	43
ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DEL DISTRITO RIOBAMBA-CHAMBO	44
ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL RECTORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “AMELIA GALLEGOS DÍAZ”	45
ANEXO 5: IRD-INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (UTILIZADOS EN LAS VARIABLES DE ESTUDIO)	46
ANEXO 6: EVIDENCIAS DE ESTUDIO DE CAMPO (VIRTUALES)	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Población de la investigación	23
Cuadro 2: Técnicas e Instrumentos	23
Cuadro 3: Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	25
Cuadro 4: Resultados de la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	27
Cuadro 5: Análisis entre el rasgo de personalidad y el riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	29
Cuadro 6 : Resultados de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	32
Cuadro 7: Resultado del rasgo predominante a tener Síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	34
Cuadro 8 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout	36

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	25
Gráfico 2 Resultados de la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	27
Gráfico 3 Resultados de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	32
Gráfico 4 Resultado de rasgo de personalidad predominante con respecto al Síndrome de Burnout personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”	34
Gráfico 5 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout	36

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los rasgos de personalidad predominantes y el Síndrome de Burnout de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz” de la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el período septiembre 2019- junio 2020. Los rasgos de personalidad son las diferentes formas que tenemos de actuar ante diversas situaciones y el Síndrome de Burnout son un conjunto de síntomas que se presentan a causa del agotamiento emocional, despersonalización y poca realización personal en el trabajo. La Metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, por los objetivos básica y de campo, de tipo transversal. La población fue de 51 docentes. Para la recolección de datos se utilizó test psicológicos como el Cuestionario de Personalidad para Adultos (EPQ-A) y el Inventario de Burnout de Maslach; además de otros recursos como el programa IBM SPSS statistics 26.0 para el análisis de datos. En lo que concierne a resultados se obtuvieron algunos rasgos predominantes como Sanguíneo que quiere decir que es una persona sociable, adaptable, animado, locuaz, despreocupado, dirigente; y no se comprobó presencia de Síndrome en el personal de la Unidad Educativa, por lo que la correlación entre las variables fue nula.

Palabras clave: Rasgos de personalidad, síndrome, docentes, agotamiento.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relation between the traits personality predominant and Burnout syndrome of the teachers of the "Amelia Gallegos Díaz" Educational institution of Riobamba City, Chimborazo Province, during the period September 2019- June 2020. The traits personality are the different ways we have to act in different situations and the Burnout Syndrome are a set of symptoms that occur because of emotional exhaustion, depersonalization and little personal fulfillment at work. The Methodology had a quantitative approach, a non-experimental design, with a type of diagnostic, descriptive and correlational research, for the basic and field objectives. The population is 51 teachers. For data collection, the personality questionnaire for adults (EPQ-A) and the Maslach Burnout inventory; in addition to other resources such as the IBM SPSS statistics 26.0 programs for data analysis. Regarding the results, some predominant traits were obtained, such as sanguine, which means that he is a sociable, adaptable, lively, talkative, carefree, directive person; and the presence of Syndrome was not found in the staff of the Educational Unit, therefore, the correlation between the variables was null.

Keywords: Traits personality, syndrome, teachers, burnout.

A handwritten signature in blue ink that reads "DANILLO YEPEZ O". The signature is stylized and cursive.

Reviewed by:
Danilo Yépez Oviedo
English professor UNACH

INTRODUCCIÓN

En la vida diaria los profesionales se encuentran en una época de grandes cambios, con ritmos de vida acelerados ante un cúmulo de trabajo; la profesión docente no ha sido la excepción, por lo cual su rendimiento se ve cuestionado y muchas veces puede desencadenar una serie de obstáculos y barreras, hasta puede ser causa de algún síntoma que afecte su salud física o emocional. Debido a esta problemática surge la necesidad de la presente investigación que tiene como objetivo determinar la relación de los rasgos de personalidad predominantes y el síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz” de la Ciudad de Riobamba.

En estos tiempos de Pandemia COVID 19 el cambio que han tenido los docentes dentro de la educación no ha sido fácil debido al desafío tecnológico que esto representa, por la transformación de impartir clases a través de un computador, es natural que muchos de los docentes sientan temor, desesperanza o estrés al estar confinados en sus hogares ante los riesgos de contagio.

La siguiente investigación hace referencia a dos aspectos importantes, el primero son los rasgos de personalidad, los cuales son un conjunto de estructuras y patrones que rigen el modo de comportamiento de la persona, de cómo ésta siente, interactúa y es capaz de adaptarse a su medio, (Seelbach, 2013).

Otro factor a tomar en cuenta es el Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estar quemado” que consiste en el aumento de estrés laboral hasta llegar a un estado crónico que conlleva a un estado progresivo de agotamiento físico y emocional, conjuntamente con una desmotivación para realizar las tareas encomendadas, esto puede influenciar en su salud e incluso en su familia, provocando posibles problemas en su ambiente laboral.

Cuando el estrés va evolucionando este se vuelve más frecuente, en ese instante es en el que el docente se encuentra en estados no muy favorables 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 su rol como docente y afectando en sus emociones y disposición laboral (Zavala, 2008).

El presente trabajo investigativo tiene la siguiente estructura:

Páginas Preliminares como Introducción, Planteamiento de problema, los objetivos, general y específicos y la justificación.

Capítulo I: Marco Teórico se describen las variables con sus indicadores, argumentos y teorías de varios autores acerca de los Rasgos de Personalidad y el Síndrome de Burnout.

Capítulo II: Metodología se detalla el enfoque de investigación, el diseño, el tipo de investigación, tipo de estudio, unidad de análisis, población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis de la información.

Capítulo III: Resultados y discusión. Se revelan los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación. Finalmente se elaboraron las conclusiones, las recomendaciones y se adjuntan anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Estudios a nivel mundial han concluido que las personas que padecen el Síndrome de Burnout tienen profesiones con altos índices de estrés laboral. En Holanda, por ejemplo, el 15% de la población trabajadora sufre de Burnout, con pérdidas económicas significativas relacionadas con el estrés de 1,7 billones de euros. Estos autores mencionan que el Síndrome de Burnout fue declarado por la OMS como un factor de riesgo laboral, porque ha producido afectaciones en la calidad de vida y en la salud física y mental de los profesionales que la padecen (Saborío & Hidalgo, 2015).

Lazo & Palma, (2018) en investigaciones realizadas en Ecuador han determinado que, a pesar de la existencia de estrés docente en una gran cantidad de profesores examinados (45,6%), la prevalencia en la que se presenta una tendencia a desarrollar Síndrome de Burnout, apenas alcanza el (13%) así, aunque la mayoría de los docentes se encuentran sometidos a considerables niveles de exigencia, sólo una pequeña cantidad de los mismos tiene una clara probabilidad de desarrollar Síndrome de Burnout en un futuro cercano. Las investigaciones también han revelado que la ausencia de sintomatología puede verse afectada por el fenómeno de la deseabilidad social (López & Mayorga, 2018).

En la ciudad de Riobamba, según Cabezas, (2016) en su investigación “Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral”, establece que en la variable docentes mujeres: referente a los Niveles del Síndrome de Burnout de la muestra analizada el 10 % tiene un nivel bajo, 76 % medio y el 14 % alto, en hombres: el 6 % tiene un nivel bajo, 84 % medio y el 10 % alto. En la variable docentes mujeres referente: afrontamiento activo: el 5% medio y el 95 % alto y en hombres: el 10 % tiene un nivel medio y el 90 % alto y referente a la otra variable afrontamiento pasivo en las docentes mujeres es 100 % nivel medio igual que en hombres.

De esta manera en la ciudad de Riobamba y tomando como referencia la “Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz” el presente trabajo trató del estudio sobre la influencia que puede tener la personalidad dentro del ámbito laboral de los docentes identificando rasgos que sean predominantes a obtener el Síndrome de Burnout.

JUSTIFICACIÓN

Al ingresar en el campo de las prácticas pre profesionales de observación y ejecución nace la incertidumbre de las problemáticas que pueden presentar los miembros de la comunidad educativa entre ellos los docentes, razón por la cual surge el problema de investigación planteado, debido que al vivenciar de manera directa algunos docentes no se sienten satisfechos en su ambiente laboral.

El sistema educativo en el Ecuador en los últimos años ha sufrido grandes cambios y ha generado gran disconformidad entre los docentes debido a que no solo se encargan de la parte académica sino también se ven expuestos a un trabajo administrativo como presentar matrices, subir información dentro de plataformas mayormente saturadas, situaciones que no le permiten disfrutar el cien por ciento de su verdadera vocación que es enseñar a sus estudiantes, lo cual puede desencadenar una serie de complicaciones dentro de su ámbito laboral y su vida personal, provocando la presencia de grandes molestias físicas y emocionales que en un futuro pueden ser causa de la presencia del Síndrome de Burnout.

La importancia de este tema está en que nuestra carrera es de carácter social y netamente ligada a la educación y a la Psicología por lo que el estudio de la personalidad es relevante también para analizar casos individualizados de cada docente según sea su necesidad y estilo de vida. La relación que existe entre la Personalidad y el Síndrome de Burnout es pertinente, considerando que los docentes no tienen la misma forma de afrontar sus cargas laborales, las diferentes actividades que dentro del sistema educativo se le encomienda a cada uno.

Los beneficiarios fueron: de una manera directa los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”, y de una forma indirecta los estudiantes de la Institución y los padres de familia. Este estudio es factible gracias a que se cuenta con los recursos, humanos, tecnológicos, bibliográficos, electrónicos, temporales y económicos para llevarse a cabo.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Determinar la relación de los rasgos de personalidad predominantes y el síndrome de Burnout de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz” de la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el período septiembre 2019- junio 2020.

Objetivos Específicos:

- Establecer los rasgos de personalidad que presentan los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.
- Identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.
- Analizar la correlación entre las variables de estudio: Rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 RASGOS DE PERSONALIDAD.

1.1.1 GENERALIDADES

Según el autor Pinillos, (1975), la personalidad es una respuesta que lo sujetos dan a una relación entre la psicología y la estimulación del medio de una manera individualizada. Para Allport, (1986) , la personalidad es una estructura funcional que combina sistemas psicológicos y físicos para determinar arreglos únicos en su ambiente.

Como afirma, Balarezo, (2010), autor ecuatoriano del “Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad”, define la personalidad como “una estructura dinámicamente integrada de factores biológicos, psicológicos y socioculturales que establecen en el ser humano, un modo de percibir, pensar, sentir y actual singular e individual” (p.178).

1.1.2 COMPONENTES DE LA PERSONALIDAD

La personalidad se configura por dos componentes o factores: el temperamento y el carácter.

1.1.2.1 Temperamento: El temperamento es una genética que se nos transmite de nuestros padres con algunas características especialmente físicas pueden ser como el color de la piel, el color de los ojos en algunas ocasiones se pueden heredar también enfermedades. El temperamento es una parte de la personalidad ya que se determina características cognitivas, emocionales y las actitudes sobre nuestro comportamiento (Seelbach González, 2013).

1.1.2.2 Carácter: El carácter es una parte de la personalidad que se adquiere por la interacción con el medio que vivimos, por ejemplo, el sentimiento que tenemos hacia algo es innato pero la manera como lo expresamos puede demostrarse de muchas maneras eso es parte de nuestro carácter. “Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son sólo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad” (Seelbach González, 2013, p9).

1.1.3 TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD

Las corrientes psicológicas en general se han referido a la personalidad desde tres acercamientos, los mismos que se convierten en teorizaciones sobre elementos básicos del comportamiento y en relaciones aclarativas acerca de su casualidad y su desarrollo.

1.1.3.1 TEORÍA DE RASGOS. - Según Allport y Cattell, citado por Mayorga Lascano, (2018) menciona que los rasgos son componentes básicas que caracterizan a las personas, existen rasgos comunes a los integrantes de una comunidad y también rasgos individuales de cada persona.

Actualmente se emplea este enfoque que permite diferenciar a personas, describiendo conductas que permiten identificar fortalezas o debilidades en la personalidad.

1.1.3.2 TEORÍAS TIPOLÓGICAS. - Balarezo, (2010) menciona que el grupo que sobresalen en estas teorías son autores como Sheldon y Kretschmer. Estas teorías dan a conocer que la personalidad agrupa varios rasgos de comportamiento que servirá para describir a los individuos.

1.1.3.3 TEORÍAS DEL DESARROLLO. – En estas teorías se dan a conocer la organización de la personalidad a través de la atribución de sucesos que han pasado durante el ciclo de vida del individuo, marcando circunstancias que determinarán su estructura y dinamismo. Los principales exponentes de este grupo son Freud y Erickson (Balarezo, 2010).

El Doctor Lucio Balarezo (2010) director y propulsor del Modelo Integrativo de Psicoterapia Focalizada en la Personalidad (Ecuador), refiere que, a pesar de que cada individualidad de la persona en su proceder psicológico, hay situaciones que son iguales en los individuos, esto se ve vinculado con la experiencia social y familiar permitiendo tomar referidos de agrupación que resultan eficientes en el ejercicio de ayuda.

De esta forma toma como ejes básicos del comportamiento humano: La Cognición, Afectividad, Conducta y las Relaciones Interpersonales, dado que estos componentes son similares en todo ser humano, dichas características están presentes en todas las personalidades, remarcando el hecho de que el predominio de una condición, no marca una perspectiva excluyente de los otros factores.

1.1.4 DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

1.1.4.1 THE BIG FIVE

Estudiar los cinco factores clave de la personalidad no es una coincidencia. Estos cinco factores son conocidos en el ámbito de la psicología como el modelo de los cinco grandes (Goldberg, 1993).

Dimensiones básicas

Extraversión

Esta dimensión procura identificar el nivel de comodidad del individuo en las relaciones. A priori, ser extrovertido o introvertido no es ni bueno ni malo, simplemente disfrutan del contacto social de manera distinta. Los extrovertidos tienden a ser gregarios, asertivos y sociables mientras que los introvertidos tienden a ser reservados, tímidos y callados.

Afabilidad

Esta dimensión se refiere a la propensión de un individuo a ceder ante otros. Las personas altamente afables/agradables son cooperativas, cálidas y confiadas.

Responsabilidad

Esta dimensión puede ser descrita como la tendencia de una persona a controlar sus impulsos y a actuar de maneras socialmente aceptables. Podríamos hablar de un comportamiento dirigido a metas. Las personas concienzudas sobresalen en su habilidad para retrasar la satisfacción, planear y organizar eficazmente.

Estabilidad emocional

Esta dimensión, también conocida como neuroticismo, señala la capacidad de una persona para soportar situaciones de estrés. Las personas con puntuaciones altas en neuroticismo generalmente van a mostrar ansiedad, preocupación y baja autoestima. Tienen tendencia a enojarse con facilidad y suelen ser personas más inseguras. En el polo opuesto, las personas con puntuaciones bajas en neuroticismo tienen una mayor estabilidad emocional, y, por tanto, tienden a ser calmadas y seguras de sí mismas.

Apertura a la experiencia

Esta dimensión refleja la tendencia de una persona a interesarse por distintos temas y a su grado de fascinación por lo novedoso. Por tanto, la apertura a la experiencia puede ser un buen indicador de la creatividad ya que estos individuos disfrutan hibridando conocimiento. En el otro extremo encontramos a personas con un pensamiento más convencional y probablemente más resistentes al cambio ya que prefieren lo conocido y familiar.

1.1.4.2 16PF: CUESTIONARIO FACTORIAL DE LA PERSONALIDAD O TEST DE LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD

El Cuestionario Factorial de la Personalidad o 16 PF es uno de los instrumentos de medida de la personalidad más conocidos y utilizados a lo largo de la joven historia de la Psicología. Creado como ya se ha dicho por Raymond Cattell a partir de criterios factoriales, este instrumento de evaluación tiene como principal función estudiar y valorar los rasgos de personalidad a partir de diversos factores (dieciséis principales y cinco secundarios o globales en la última versión). (Cattell, Cattell, & Cattell, 2009)

Los 16 factores principales

A: Afectividad: Esquizotimia (poca afectividad) vs Ciclotimia (afectividad elevada). - Este factor valora la expresividad emocional. Puntuar alto en esta escala implica ser afectuoso y expresar las

propias emociones, siendo placentero vincularse a otros y teniendo cierta facilidad para ello. Por contra, puntuar bajo acercaría la personalidad al polo esquizotípico, siendo poco afectivo, con pobre expresividad y un nivel elevado de rigidez y tendencia al aislamiento.

B: Razonamiento: Inteligencia alta vs Inteligencia baja. – Este factor se refiere m[as a la inteligencia que a la personalidad .

C: Estabilidad: Fortaleza del Yo vs Debilidad del Yo. - Este factor se refiere principalmente a la estabilidad de la persona.

D: Dominancia: Dominancia vs Sumisión. - El factor dominancia se refiere a la capacidad de ser independiente.

E: Impulsividad: Surgencia (impulsividad) vs Desurgencia (inhibición). - Indica la capacidad motivacional y las ganas de hacer cosas, así como la capacidad de autocontrol.

F: Conformidad grupal: Superego fuerte vs Superego débil. - Hace referencia a la capacidad de autocontrol, decisión y valoración de los demás.

G: Atrevimiento: Parmia (atrevimiento) vs Trectia (timidez). - Se trata de la capacidad de transformar los pensamientos y voluntades en actos.

H: Sensibilidad: Premsia (sensibilidad) vs Harria (dureza). - Este factor indica la presencia de sensibilidad en la persona.

I: Susplicacia: Alexia (confianza) vs Protensión (desconfianza). - El nivel de confianza o desconfianza hacia los demás.

J: Imaginación: Praxemia (pragmatismo) vs Autia (imaginación).- La capacidad de abstraerse.

K: Astucia: Sutileza vs Ingenuidad.- Capacidad de analizar la realidad de forma exhaustiva y observar las diferentes opciones y perspectivas.

L: Culpabilidad: Conciencia vs Imperturbabilidad.- Se refiere a la capacidad de hacerse responsable de las cosas.

Q1: Rebeldía: Radicalismo vs Conservadurismo.- Esta escala del 16 PF indica la capacidad de apertura mental o el respeto a los modos de hacer tradicionales.

Q2: Autosuficiencia: Autosuficiencia vs Dependencia.- Refleja la capacidad de tomar las propias decisiones.

Q3: Autocontrol: Autoestima vs Indiferencia.- Implica medir el control emocional y comportamental.

Q4: Tensión: Tensión vs Tranquilidad.- Se refiere al nivel de ansiedad de la persona.

ESCALAS DE SEGUNDO ORDEN O GLOBALES

QS1: Introversión y extraversión.- Las personas con facilidad para relacionarse tienen una elevada puntuación en este factor secundario, siendo extravertidos. Por contra, los **introvertidos** o personas que tienden a la inhibición social suelen tener una baja puntuación.

QS2: Ansiedad-Tranquilidad.- Serenidad y seguridad son características comunes en personas que puntúan bajo en esta escala. Por contra las personas ansiosas e inseguras tienden a tener elevada puntuación en esta escala.

QS3: Susceptibilidad-Tenacidad.- Las personas que se preocupan, se frustran o se desaniman fácilmente tienden a puntuar bajo, independientemente de su nivel de amabilidad. También suelen ser analíticos. Por contra una puntuación elevada indica capacidad de decisión y estabilidad, si bien también un menor nivel de valoración de riesgos.

QS4: Dependencia-Independencia.- Refleja en sus puntuaciones altas independencia, asertividad, desinhibición y radicalidad mientras que si se puntúa bajo se indica inseguridad, humildad, timidez y moralismo.

1.1.4.3 HSPQ Cuestionario de Personalidad para Adolescentes

El HSPQ se ofrece como una ayuda a profesores, orientadores, psicólogos y, en general, para uso clínico y de investigación. El área clínica y la escolar han sido las dos principales esferas de aplicación de instrumentos adecuados y convenientes en edad escolar. La importancia de los test de personalidad para el diagnóstico y tratamiento de los problemas emocionales y de conducta, es obvia en una labor clínica (Cattell & Cattell, 2001).

El HSPQ consta de 140 elementos, aplicables a escolares de secundaria y bachillerato y, atendiendo a la personalidad del adolescente y sus posibles problemas en su actividad escolar y en su entorno social, el test permite apreciar catorce dimensiones de la personalidad, incluyendo el aspecto intelectual, en un tiempo mínimo de aplicación unos 40 o 50 minutos.

ESCALAS DEL HSPQ

Las catorce escalas del HSPQ apuntan a dimensiones cuya naturaleza, funcionalmente independiente, ha sido establecida mediante investigación factorial, sin embargo, cada una de ellas es más que una escala factorial; representa un constructo que ha demostrado tener valor general como una estructura psicológicamente significativa dentro de la personalidad; así hay que entender, por ejemplo, la Fuerza

del superego (escala G), la Dominancia (E), la Estabilidad emocional o fuerza del yo (C) o la Sugerencia del temperamento (F). (Cattell & Cattell, 2001).

FACTOR A

Reservado. - Alejado, crítico.

Abierto. - Afectuoso, reposado, participativo.

FACTOR B

Inteligencia baja. - Pensamiento concreto

Inteligencia alta. - Pensamiento abstracto

FACTOR C

Afectado por los sentimientos. – Emocionalmente poco estable, turbante.

Emocionalmente estable. - Tranquilo, maduro, afronta la realidad.

FACTOR D

Calmoso. - Poco expresivo, poco activo

Excitable. - Impaciente, exigente, hiperactivo

FACTOR E

Sumiso. - Obediente, cede fácilmente

Dominante. - Dogmático, agresivo, obstinado

FACTOR F

Sobrio. - Prudente, serio

Entusiasta. - Confiado a la buena ventura

FACTOR G

Despreocupado. - Desatento con las reglas

Consciente. - Perseverante, sensato

FACTOR H

Cohibido. - Tímido, sensible a la amenaza.

Emprendedor. - Socialmente atrevido

FACTOR I

Sensibilidad dura. - rechazo a las ilusiones

Sensibilidad blanda. - Dependiente

FACTOR J

Seguro.- Activo, Vigoroso

Dubitativo.-Reservado, individualista.

FACTOR O

Sereno.- Seguro de sí mismo

Aprensivo.- Inseguro, preocupado

FACTOR Q₂

Sociable. - Buen compañero

Autosuficiente.- Prefiere sus propias decisiones

FACTOR Q₃

Menos integrado. - Sigue sus propias necesidades

Más integrado.- Autodisciplinado

FACTOR Q₄

Relajado. - Tranquilo, no frustrado

Tenso.- Frustrado, Presionado

1.1.4.4 EPQ-A Test de personalidad para adultos

Siempre ha sido reconocida por los Psicólogos la importancia de los principales modelos de conducta en las personas, e investigadores de reconocida fama han dirigido sus esfuerzos a la búsqueda de las dimensiones fundamentales de la personalidad. Eysenck (1970), en una revisión de la literatura, ha demostrado bastante evidencia sobre un enfoque que reconoce la existencia de dos dimensiones muy claramente señaladas y de destacada importancia; éstas han sido denominadas respectivamente, Extraversión y Neuroticismo (emocionabilidad o inestabilidad)- Estabilidad (Eysenck & Eysenck, 2004)

ESCALAS DEL EPQA

Escalas N y E (Emocionalidad y Extraversión)

En cuanto a la variable N cuando la persona tiene un puntaje alto se define como ansioso, preocupado, con cambios de humor y frecuentemente deprimido, cuando esta puntuación se combina con la Extraversión, es probable que el sujeto se muestre quisquilloso e inquieto, excitable e incluso, agresivo. Si hubiera que describir a este sujeto de valor N alto con un solo adjetivo, se podría decir que es un preocupado; su principal característica es una constante preocupación acerca de las cosas o acciones que pueden resultar mal, junto con una fuerte reacción emocional de ansiedad a causa de estos pensamientos. Por otra parte, el sujeto estable tiende a responder emocionalmente con un tono bajo y débil, y vuelve a su estado habitual rápidamente después de una elevación emocional; normalmente es equilibrado, calmado, controlado y despreocupado.

En cuanto a la variable E los estudios factoriales muestran una breve descripción del extravertido e introvertido típicos. El extrovertido típico es sociable, le gustan las fiestas, tiene muchos amigos, necesita a alguien con quien hablar y no le gusta leer o estudiar en solitario su lema es diviértete y se feliz. El introvertido típico es un individuo tranquilo, retraído, introspectivo, más amigo de libros que de personas; es reservado y se muestra distante, excepto con los amigos íntimos; suele ser previsor mira antes de saltar y desconfía de los impulsos del momento (Eysenck & Eysenck, 2004).

Escala P

Por el momento, solo se puede, aventurar la naturaleza de la variable P a la vista del contenido de los elementos que la constituyen y de los estudios experimentados; también es útil observar grupos (psicóticos y criminales) utilizados como criterios que puntúan alto en la escala P. los sujetos con puntuación alta en esta escala se pueden describir como solitarios ,crean problemas a los demás, no

compaginan con otros fácilmente tiene falta de empatía y sentimientos, se muestra hostil, incluso con los más íntimos y agresivo con las personas amadas, esta descripción se da en un adulto; en cuanto a un niño se puede decir que son raros y solitarios, se meten en problemas, son fríos y faltos de sentimientos humanitarios con sus compañeros y los animales. Tales niños intentan suplir su falta de sentimientos entregándose a la búsqueda de sensaciones dolorosas sin pensar en los riesgos estas descripciones son en casos extremos, las personas que puntúan alto, pero cerca de la media se muestran extremos, pero en un grado menos evolucionado (Eysenck & Eysenck, 2004).

Escala S (Sinceridad)

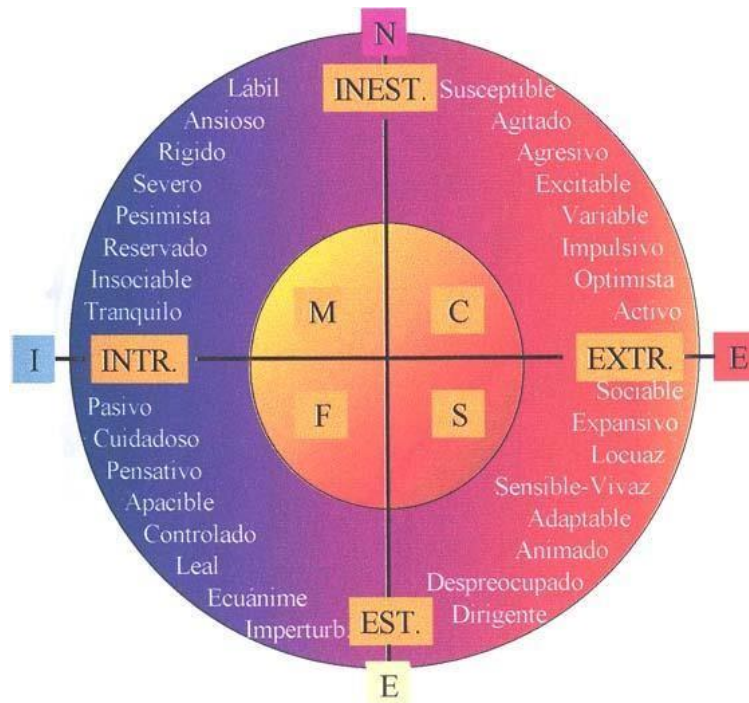
La escala original L (Lie apareció por primera vez en los instrumentos de Eysenck en el cuestionario EPI), intentan medir al disimulo de algunos sujetos para presentar un buen aspecto. En la versión española se utiliza S la no disimulación es decir la Sinceridad, algún otro factor estable de la personalidad, tal como podría ser la ingenuidad en las relaciones sociales (Eysenck & Eysenck, 2004) Eysenck propuso, asimismo, la relación de los cuatro tipos temperamentales y el sistema dimensional neuroticismo-extraversión.

El individuo Extravertido e inestable (**colérico**), es susceptible, inquieto, agresivo, excitable, variable, impulsivo, optimista, activo.

El individuo Extravertido Estable (**sanguíneo**), es sociable, expresivo, comunicativo, sensible, tolerante, vividor, despreocupado, dirigente.

El individuo Introverso Inestable (**Melancólico**) es triste, ansioso, sombrío, pesimista, reservado, insociable, tranquilo.

El individuo Introverso Estable (**Flemático**) es pasivo, cuidadoso, pensativo, pacífico, controlado, veraz, sereno.



1.2 SÍNDROME DE BURNOUT

1.2.1 DEFINICIÓN DE BURNOUT

Según Maslach (2009), el burnout es un síndrome psicológico que se da a una respuesta prolongada a estresores interpersonales de tipo crónico en el trabajo. Sus dimensiones desde el modelo propuesto por esta autora son tres: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y sensación de ineficacia y falta de logros. El agotamiento representa el componente de estrés individual básico del burnout y se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Las causas principales del origen de este agotamiento son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo (Millán de Lange, D, & López, 2012).

El cinismo representa el componente del contexto interpersonal del burnout y se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. La ineficacia representa el componente de autoevaluación del burnout y se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente (Millán de Lange, D, & López, 2012).

Shirom (2009) señala que puede considerarse al burnout como una reacción afectiva a un estrés prolongado en el trabajo, cuyo contenido medular es el agotamiento gradual de los recursos

energéticos intrínsecos de los individuos en el transcurso del tiempo, incluyendo la expresión de agotamiento emocional, fatiga física y cansancio cognitivo.

1.2.2 SINTOMATOLOGÍA DEL BURNOUT

La forma y características que adquiere al presentarse este fenómeno son únicas para cada persona, la sintomatología se presenta en una amplia diversidad, con síntomas físicos y alteraciones en el ámbito emocional y conductual.

SÍNTOMAS FÍSICOS:

1. Alteraciones cardiovasculares (hipertensión, enfermedad coronaria).
2. Fatiga crónica.
3. Cefaleas y migraña.
4. Alteraciones gastrointestinales (dolor abdominal, colon irritable, úlcera duodenal).
5. Dolores musculares.
6. Alteraciones respiratorias (asma).
7. Alteraciones del sueño.
8. Alteraciones dermatológicas (urticaria).
9. Alteraciones menstruales.
10. Disfunciones sexuales.

CON RESPECTO DE LAS ALTERACIONES CONDUCTUALES SE MENCIONAN:

1. Alteración de la conducta alimentaria.
2. Abuso de drogas, fármacos y alcohol.
3. Ausentismo laboral.
4. Conductas de elevado riesgo (conducción temeraria, tabaquismo, entre otras).
5. En ocasiones conductas paradójicas defensivas (ej. desarrollo excesivo de hobbies que llenan la mente de la persona, incluso en horas de trabajo).
6. Dedicación creciente al estudio para liberarse de la rutina (con disminución de la atención a los casos “poco interesantes”).
7. Seudoausentismo laboral con el desarrollo de actividades cuyo objetivo es limitar el número de horas reales en el centro de trabajo (actividades sindicales, formación continua).

ALTERACIONES EMOCIONALES:

1. Ansiedad.
2. Depresión.

3. Irritabilidad.
4. Baja autoestima.
5. Falta de motivación.
6. Dificultades de concentración.
7. Distanciamiento emocional.
8. Sentimientos de frustración profesional.
9. Deseos de abandonar el trabajo

CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

- a. Frustración, irritabilidad
- b. Ansiedad
- c. Baja autoestima,
- d. Desmotivación
- e. Sensación de desamparo
- f. Sentimientos de inferioridad
- g. Desconcentración
- h. Comportamientos paranoides y/o agresivos.

1.2.3 ETAPAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para Graus, (1998) El síndrome de Burnout es un mecanismo particular de afrontamiento del estrés laboral y que ha mediada que se hace crónico y fallan estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, manifiesta el síndrome de Burnout. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados de desempeño (Carvajal Carrasco, 2017).

Según Burke citado por Carvajal Carrasco (2017). Actualmente se proponen varias etapas: al principio, las demandas laborales exceden a los recursos materiales y humanos de los profesionales. A consecuencia de ello, hay un sobreesfuerzo en el que el sujeto manifestaría signos de ansiedad, fatiga, irritabilidad, así como una reducción de las metas laborales, disminución de la responsabilidad personal y el descenso en el altruismo profesional. Así mismo se produciría un cambio de actitudes tales como distanciamiento emocional, deseo de huida, cinismo y rigidez.

Al progresar el síntoma, el síndrome de Burnout comienza a afectar los hábitos de trabajo. La persona acostumbrada a realizar trabajos de alta calidad ya no tiene ganas de hacerlo. Esto comienza a minar la autoestima del trabajador y puede acarrear sentimientos de culpa.

Según Potter (1995), citado por Carvajal Carrasco (2017) se ha visto que al tener síndrome de Burnout se pueden sufrir síntomas de tensión, tales como fatiga crónica, dolor de cabeza, lumbago, sequedad de boca y garganta, dificultades para tragar, estreñimiento, problemas a la piel, constipación, dolores de pecho palpitaciones o tic nerviosos.

En las etapas finales, los trabajadores presentan varios síntomas. La autoestima es muy baja y los sentimientos hacia el trabajo son totalmente negativos, así mismo el ausentismo se vuelve un problema frecuente. A estas alturas, la única solución es el cambio de trabajo. Las defensas de estas personas se encuentran desgastadas, sobreviniendo la indefensión (Potter, 1995).

1.2.4 DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

En el estudio de este síndrome es necesario que se cuente con un instrumento de medición. El cual ayude a detallar los conceptos asociados al mismo. Ya que el burnout es difícil de comprender, con mayor razón se necesita un instrumento de medición confiable.

1.2.4 .1 TEACHER BURNOUT SCALE

Los autores Seidman & Zager, (1986) se plantean que si bien el MBI es un instrumento adecuado para medir burnout en profesiones de servicios humanos, no lo es para medir específicamente el burnout en profesores (sin embargo, se da la circunstancia que en ese mismo año Maslach y Jackson (1986), al presentar la segunda edición del MBI, desarrollaron una versión del instrumento específico para estos profesionales). Como consecuencia de esta premisa, se pone a prueba el Teacher Burnout Scale (TBS) que en su inicio fue constituido por 65 ítems en una escala tipo Likert, para una muestra de 217 profesores; finalmente, tras los análisis estadísticos correspondientes, quedaron en 23 ítems. De esos ítems tres se reformularon; se introducen tres nuevos y se vuelve a administrar a 365 profesores, quedando la versión definitiva en 21 ítems que explican el 60% de la varianza mediante cuatro factores: Satisfacción con la Carrera, que correlaciona con reducida realización personal y tiene 5 ítems; Afrontamiento del Estrés Relacionado con el Trabajo, que correlaciona con agotamiento emocional y está compuesta por 6 ítems; Actitudes hacia los Estudiantes, que correlaciona con despersonalización y tiene 4 ítems; por último, Percepción de Apoyo por parte del Supervisor, que no correlaciona con ninguna escala del MBI (Maslach Burnout Inventory) y tiene 6 ítems. La fiabilidad del TBS (Teacher Burnout Scale) oscila entre 0.89

(satisfacción con la carrera) y 0.72 (actitudes hacia los estudiantes), presentando por tanto una aceptable consistencia interna.

1242 EL MATTHEWS BURNOUT SCALE FOR EMPLOYEES (MBSE) DE MATTHEWS (1990) es un autoinforme que mide burnout como constructo único sin abordar la posibilidad de que existan diversas dimensiones que compongan el síndrome. La escala ofrece una puntuación que permite discriminar entre la presencia o ausencia de burnout, mediante el análisis de una serie de aspectos relacionados con las variables cognitivas, afectivas y psicológicas del individuo. Introduce en su autoinforme cuatro aspectos relacionados con el trabajo (actitudes acerca del trabajo, ajuste de rol, locus de control y habilidades de afrontamiento) y otras dos más relacionadas con variables internas del individuo (ajuste personal y temperamento). Estas características permiten conocer qué variables están determinando la existencia de burnout. Es un instrumento poco utilizado, aún cuando sus 50 ítems han mostrado un índice de fiabilidad en torno a 0.93.

1.2.4 .3 CUESTIONARIO DE BURNOUT DEL PROFESORADO

El Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) fue presentado aún en su fase experimental (Moreno y Oliver, 1993), y es consecuencia del planteamiento teórico que los autores habían mantenido años antes. Así, Fernández, Mayo, Oliver, Aragoneses y Moreno (1990); Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno (1990); Moreno, Oliver y Aragoneses (1991) habían encontrado que la escala de despersonalización no aparecía suficientemente descriptiva, ni con una clara independencia estadística. Como consecuencia de estos estudios previos. Moreno y Oliver (1993) se proponen mejorar esta dimensión construyendo una escala exclusiva de despersonalización, la cual se compone de 16 ítems que corresponden a los siguientes descriptores: culpabilización del usuario, aislamiento, distancia interpersonal, endurecimiento emocional, autodefensa deshumanizada, cambio negativo en las actitudes hacia los usuarios, e irritabilidad con los usuarios. Al mismo tiempo se crea el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) con 21 ítems y siete escalas: Cansancio Emocional, Despersonalización, Reducida Realización Personal, Tedio, Clima Organizacional, Características de la Tarea, y Repercusiones del Burnout en la Vida del Sujeto, que presentan una adecuada validez convergente según sus autores Moreno Jimenez, Bustos, Matallana, & Miralles, (1997).

1.2.4 .4 MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Según Maslach y Jackson (1981) citado en (Ochoa & Pacheco, 2019) el Maslach Burnout Inventory (MBI) es un inventario de 22 ítems, en los que se plantea al sujeto un conjunto de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos relacionados con diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El sujeto ha de contestar a cada enunciado con base en la pregunta ¿con qué frecuencia siente usted esto?, mediante una escala tipo Likert de siete opciones, desde nunca a diariamente. En la versión original se requería cumplimentar dos veces el inventario, ya que se le formulaba una segunda pregunta (¿con qué intensidad siente usted esto?), ya que el instrumento medía la frecuencia e intensidad del burnout; sin embargo, en la versión de 1986 no se presenta esa segunda pregunta acerca de la intensidad, porque las autoras consideran que no encontraron correlaciones significativas entre ambas dimensiones de evaluación, mientras que la frecuencia sí se mantiene porque es similar al formato utilizado en otras medidas tipo autoinforme, de actitudes y sentimientos.

El inventario se divide en tres subescalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones que se suponen configuran el constructo burnout: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Reducida Realización Personal (8 ítems), y de cada una de estas escalas se obtiene una puntuación baja, media o alta (que coincide con los tres tercios en los que se distribuye la población normativa) que permite caracterizar la mayor o menor frecuencia de burnout. Además, las autoras ofrecen las diversas puntuaciones de corte para cada una de las profesiones evaluadas: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de salud mental, y del grupo "otras profesiones" (Ochoa & Pacheco, 2019).

Normalmente las puntuaciones del MBI (Maslach Burnout Inventory) se correlacionan con informaciones obtenidas con otros instrumentos acerca de datos demográficos, características del trabajo, realización en el trabajo, personalidad, evaluación de actitudes, información sobre la salud, etc. como de hecho se suelen plantear en las diversas investigaciones desarrolladas sobre el estudio de este inventario.

El desarrollo del instrumento tuvo una duración de ocho años en los que se fue perfilando el definitivo. Así, una prueba preliminar a 605 sujetos de diferentes profesiones estaba compuesta por 47 ítems; los análisis estadísticos correspondientes redujeron el inventario en 25, quedándose en los 22 ítems definitivos tras pasarlo a una segunda muestra

de 1025 personas, también de diversas profesiones; en la versión definitiva se utilizaron un total de 11067 sujetos.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- ✓ Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- ✓ Despersonalización 5,10,11,15,22
- ✓ Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

1.3 RASGOS DE PERSONALIDAD RELACIONADOS CON SÍNDROME DE BURNOUT

Las personas que se encuentran más expuestas a padecer el “Síndrome de estar Quemados” se caracterizan por poseer ciertos rasgos particulares de personalidad, una elevada autoexigencia, baja tolerancia al fracaso, necesidad de control, excelencia y perfección junto con la presencia de ciertos sentimientos de omnipotencia frente a la tarea las hacen vulnerables. Otros factores que intervienen son, insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, falta de tiempo de ocio, ausencia de actividad física, insatisfacción permanente y sobrecarga laboral.

En términos generales Garden, (1989), ha señalado que hay personalidades más susceptibles ante el burnout como son las personalidades emotivas, la de aquellos que tienen más desarrollada la sensibilidad para los temas relacionados con el trato humano los llamados “activistas sociales” que ofrecen ayuda a los demás y que son calificados de visionarios porque toman su labor más como una cruzada que como una tarea para ganarse la vida; además suelen ser personas autoexigentes, perfeccionistas y con baja tolerancia al fracaso (Cherniss,1980).

Existe una gran disparidad de características de personalidad del trabajador predispuesto al burnout, ya que unos autores han planteado la empatía, sensibilidad, delicadeza, idealismo y orientación hacia los demás; y otros sin embargo, han señalado características tales como ansiedad, ideación obsesiva, entusiasmo y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que pone de relieve la dificultad para identificar un patrón tipo del trabajador con burnout, así se ha afirmado que la relación entre las dimensiones de personalidad neuroticismo y extraversión, entre otras y el burnout es equívoca (Monte, 2009).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 ENFOQUE

2.1.1 CUANTITATIVO

Desde el punto de vista cuantitativo, utiliza la recolección y análisis de datos para responder a las preguntas de investigación y revelar sus resultados e impactos en el proceso de interpretación, ésta demanda de un análisis matemático o de procedimientos estadísticos respecto del comportamiento de las variables de estudio.

2.2. DISEÑO

2.2.1 NO EXPERIMENTAL

Se realizó sin manipular en forma deliberada las variables rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout.

2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. POR EL NIVEL O ALCANCE.

2.3.1.1. DESCRIPTIVA

Porque se indican las características de los rasgos de personalidad y se analizó la presencia del Síndrome de Burnout que presentaron los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.

2.3.1.2 CORRELACIONAL

Porque se asoció las variables rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout, mediante un patrón predecible para un grupo o población.

2.3.2. POR LOS OBJETIVOS

2.3.2.1. BÁSICA

A este tipo de investigación, no le interesa cómo, ni en qué, se utilizan los resultados, leyes o conocimientos por ella investigados, lo que si le interesa es determinar un hecho, fenómeno o problema para descubrirlo y plantear alternativas de solución al problema investigado.

2.3.2.2 DE CAMPO

Se realizó la investigación en el lugar de los hechos; en la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”, en la cual está inmersa la identificación del problema.

2.4 TIPO DE ESTUDIO.

2.4.1 Transversal.

Debido a que la investigación se la realizó en un periodo de tiempo determinado, en el cual se aplicó el instrumento técnico por una sola ocasión.

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

En este estudio se trabajó con toda la población de docentes constituyendo la totalidad de actores que forman parte del problema; a continuación, se detalla:

2.5.1 Población

Cuadro 1: *Población de la investigación*

EXTRACTO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	13	25%	38	75%	51	100%

Fuente: Inspección General de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuadro 2: *Técnicas e Instrumentos*

Descripción de las técnicas e instrumentos aplicados a los a los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

Variable	Técnica	Instrumento	Descripción
<u>Independiente</u> Test de Personalidad EPQ-A	Test Psicométrico	Test de Personalidad EPQ-A	El test de Personalidad EPQA, consta de 94 ítems, se evalúa cuatro escalas; tres dimensiones de personalidad: Neuroticismo, Extraversión y Dureza y una escala de sinceridad. La dimensión de Extraversión consta de 20 ítems, sociable, irresponsable, dominante, expresivo, activo, que toma riesgos, busca sensaciones e impulsivo. Neuroticismo 25 ítems Ansioso, deprimido, sentimientos de culpa, baja autoestima voluble, dependiente, obsesivo, tenso y Dureza 24 ítems; Agresivo, egocéntrico, manipulador, orientado a logros. La escala de Sinceridad es una prueba psicométrica donde el sujeto conoce lo que está evaluando, intenta medir esos intentos de disimulo de algunos sujetos por presentar un buen aspecto.

<u>Dependiente</u>		
Inventario de Burnout de Maslach	Reactivo Psicométrico	<p>Inventario de Burnout de Maslach</p> <p>Este instrumento plantea a las personas una amplia gama o serie de enunciados sobre emociones y pensamientos con relación a su interacción en el trabajo. Es el instrumento de medición más utilizado e incluso actualmente se sigue utilizando en su totalidad, o la versión revisada. Compuesto de 22 items mide los tres factores característicos del Síndrome de quemado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento emocional (AE): describe sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. 2. Despersonalización (D): describe una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia sujetos con los que se trabaja. 3. Realización Personal (RP): describe sentimientos de competencia y realización.

Fuente: Cuestionario de Personalidad EPQ-A & Inventario de Burnout de Maslach.

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Nota: Estos instrumentos se aplicaron de forma virtual debido a la pandemia COVID-19

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EPQ-A

3.1.1 Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

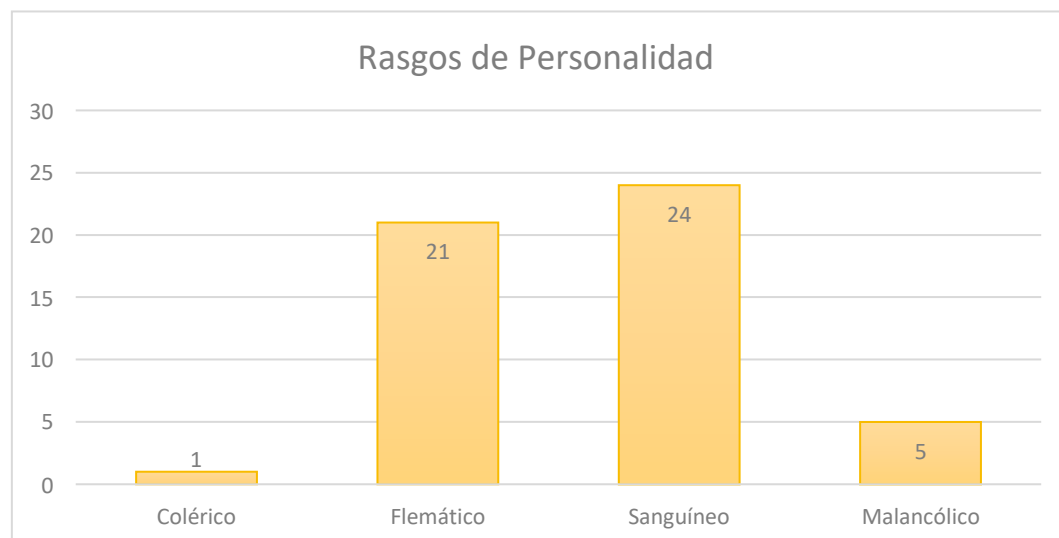
Cuadro 3: *Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.*

RASGOS	Frecuencia	Porcentaje %
Colérico	1	2,0
Flemático	21	41,1
Sanguíneo	24	47,1
Melancólico	5	9,8
TOTAL	51	100

Fuente: Test de Personalidad EPQ-A

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Gráfico 1 *Resultados de los rasgos de personalidad de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.*



Fuente: Cuadro 3

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Análisis

De 51 docentes (100 %) de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 1 docente que representa el 2 % es colérico; 21 docentes que representan el 41,1 % son Flemáticos; 24 docentes que representan el 47,1 % son Sanguíneos, y 5 docentes que representan el 9,8 % son Melancólicos.

Interpretación

Los resultados indican que la mayoría de docentes presentan un rasgo de personalidad de tipo Sanguíneo que se caracterizan por ser sociables, locuaces, adaptables, animados, no les gusta la soledad, toman decisiones basados en sus sentimientos más que en la reflexión, pero también presentan algunas debilidades como que son personas emocionalmente inestables, egoístas, egocéntricas, indisciplinadas, son inquietas, despreocupadas, desorganizadas, a pesar de ser extrovertidas demuestran ser personas inseguras.

3.2 RESULTADOS DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

3.2.1 Resultados de la presencia de síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa

“Amelia Gallegos Díaz”

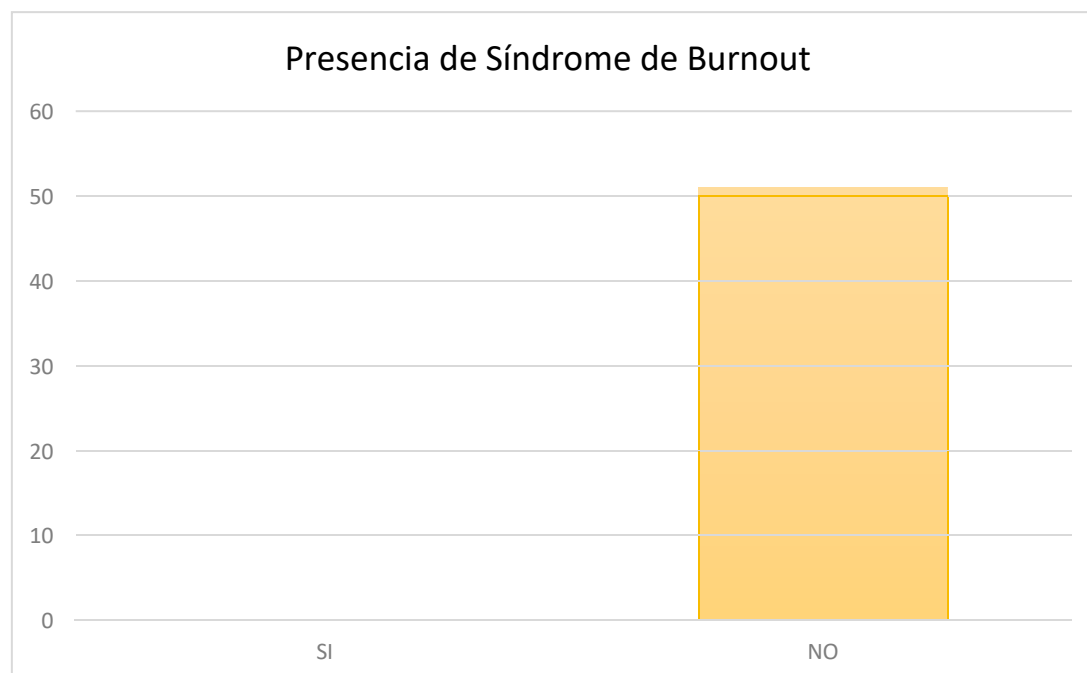
Cuadro 4 Resultados de la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

PRESENCIA DE BURNOUT		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0
NO	51	100

Fuente: Inventario de Burnout de Maslach

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Gráfico 2 Resultados de la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”



Fuente: Cuadro 4

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Análisis:

De 51 docentes (100 %) de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 51 docentes (100%), no tienen presencia de Síndrome de Burnout.

Interpretación:

Los resultados indican que no hay presencia de Síndrome de Burnout en el personal docente, esto es un buen referente debido a que las condiciones actuales no son muy favorables para los docentes en cuanto hoy en día no solo se dedican a la parte académica sino también, a lo administrativo en lo que tiene que ver al uso de matrices, plataformas, entre otras, lo que puede significar que en la institución existe un clima laboral agradable, una buena inteligencia emocional, buena relaciones interpersonales, las autoridades se preocupan por sus docentes.

3.3 ANÁLISIS ENTRE EL RASGO DE PERSONALIDAD Y EL RIESGO DE SÍNDROME DE BURNOUT CON RESPECTO A LAS SUBESCALAS, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL

3.3.1 Análisis entre el rasgo de personalidad y el riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

Cuadro 5: Análisis entre el rasgo de personalidad y el riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT					
RASGO	Agotamiento	Despersonalización	Realización	RIESGO	
	Emocional		Personal	SI	NO
Colérico	✓	✓	–		
Flemático	–	✓	–		
Sanguíneo	✓	–	X		
Sanguíneo	✗	✗	✗	■	
Sanguíneo	–	✓	X		
Sanguíneo	✓	–	–		
Melancólico	–	–	–		
Melancólico	–	✓	X		
Sanguíneo	✓	✓	X		
Sanguíneo	✓	✓	X		
Flemático	✓	✓	✓		
Melancólico	✗	✗	✗	■	
Sanguíneo	✓	–	X		
Flemático	✓	–	X		
Sanguíneo	–	✓	X		

Melancólico	-	✓	✓
Sanguíneo	✓	✓	-
Flemático	-	-	-
Flemático	✓	-	-
Flemático	✓	✓	-
Sanguíneo	✓	✓	X
Sanguíneo	-	-	X
Sanguíneo	✓	-	X
Flemático	X	-	✓
Flemático	✓	✓	X
Sanguíneo	✓	✓	-
Sanguíneo	✓	-	-
Sanguíneo	✓	✓	X
Sanguíneo	✓	✓	-
Flemático	-	-	-
Sanguíneo	-	✓	-
Flemático	✓	✓	-
Sanguíneo	✓	-	-
Flemático	✓	✓	X
Flemático	-	-	X
Sanguíneo	✓	✓	-
Flemático	✓	✓	X
Sanguíneo	-	-	X
Flemático	-	-	-
Sanguíneo	✓	-	X
Flemático	✓	X	-

Flemático	✓	-	-	
Flemático	✓	-	-	
Melancólico	✓	-	X	
Flemático	✓	X	✓	
Flemático	✓	✓	✓	
Sanguíneo	✗	✗	✓	■
Flemático	✗	✗	-	■
Sanguíneo	✓	X	✓	
Sanguíneo	✗	✗	-	■
Flemático	✗	✗	✓	■

Nota: Agotamiento Emocional X = Alto - = Moderado ✓ = Bajo
 Despersonalización X = Alto - = Moderado ✓ = Bajo
 Realización Personal X = Bajo - = Moderado ✓ = Alto

Riesgo X X ✓; X X -; - X X; ✓ X X; X ✓ X; X - X

Fuente: Test de Personalidad EPQ-A & Inventario de Burnout de Maslach
Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

3.3.2 Resultado de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

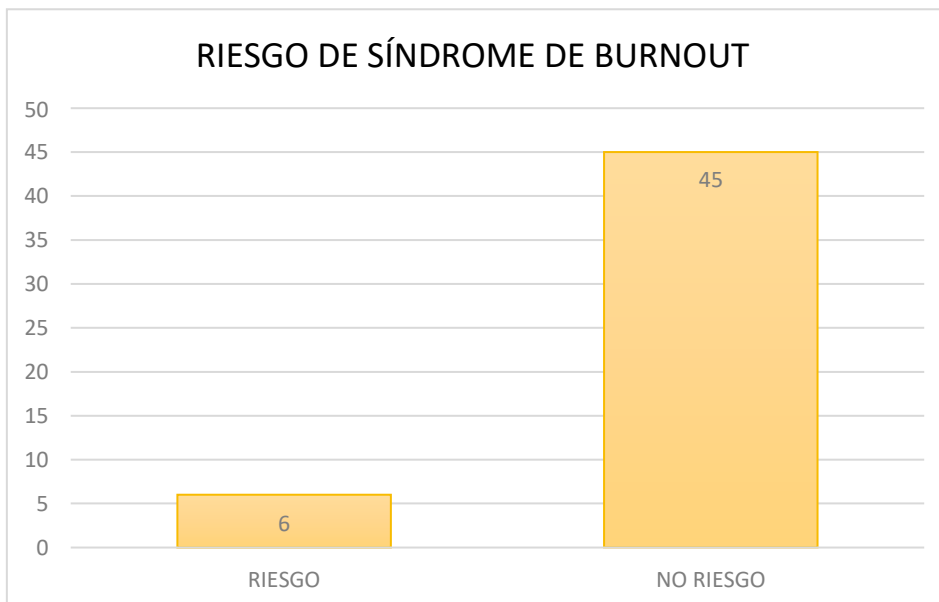
Cuadro 6 : Resultados de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

RIESGO DE BURNOUT		
	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO	6	11,7
NO RIESGO	45	88,3

Fuente: Cuadro 5

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Gráfico 3 Resultados de riesgo del Síndrome de Burnout con respecto a las subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”



Fuente: Cuadro 6

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Análisis:

De 51 docentes (100 %) de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 6 docentes (11,7%), tienen riesgo de tener Burnout y 45 docentes (88,3) no tienen riesgo de tener Burnout.

Interpretación:

Los resultados indican que a pesar de no tener Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Amelia Gallegos existe un pequeño porcentaje que está en riesgo a tener el Síndrome esto puede ser por distintas causas particulares de cada persona lo que quiere decir que aquellos docentes que presentan estos riesgos se pueden sentir agobiados por factores familiares, económicos o su personalidad no le permite sentirse tranquilo; otro factor a considerar también es que estos reactivos fueron aplicados en tiempos de pandemia COVID- 19 siendo esto un causa de riesgo.

3.3.3 Resultado del rasgo predominante a tener Síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”

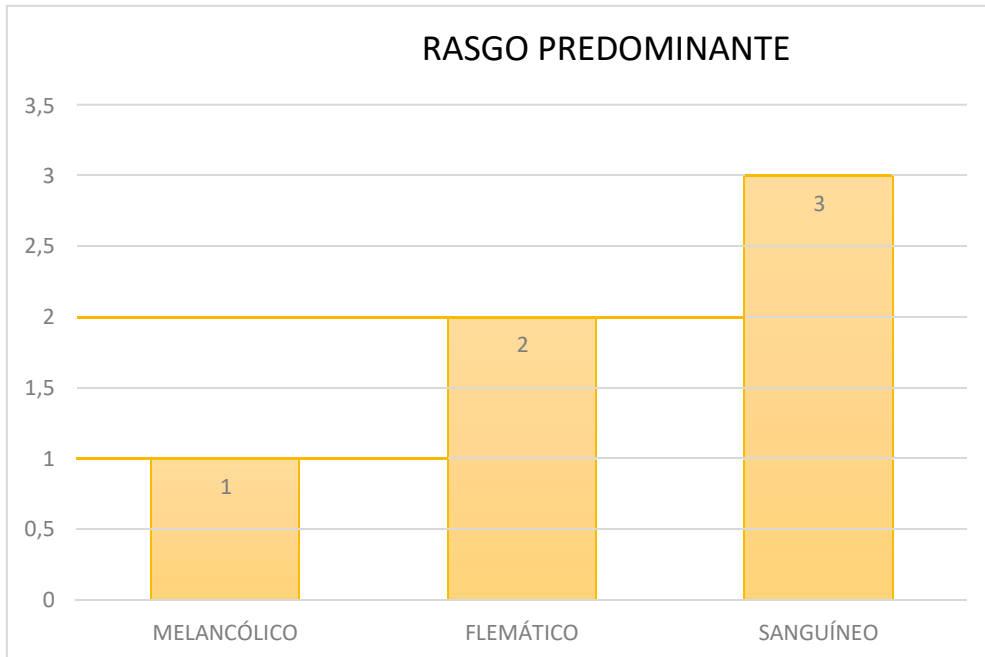
Cuadro 7: Resultado del rasgo predominante a tener Síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.

RASGO PREDOMINANTE		
	Frecuencia	Porcentaje
MELANCÓLICO	1	17
FLEMÁTICO	2	33
SANGUÍNEO	3	50
TOTAL	6	100%

Fuente: Cuadro 5 y Cuadro 6

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Gráfico 4 Resultado de rasgo de personalidad predominante con respecto al Síndrome de Burnout personal de los docentes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”



Fuente: Cuadro 7

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Análisis:

De 6 docentes que tienen riesgo de Burnout (11,7 %) de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 1 docente (2%) es melancólico, 2 (3,9%) son flemáticos, y 3 (5,8%) son Sanguíneos.

Interpretación:

Los resultados indican que la mayor parte de docentes que tienen algún tipo de riesgo de sufrir Burnout corresponden al rasgo de personalidad Sanguíneo, lo que significa que a pesar de que las personas que tienen este rasgo son sociables animados y tener aspectos positivos también tienen sus debilidades como la desorganización y son un poco egoístas.

3.3.4 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout

Cuadro 8 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout

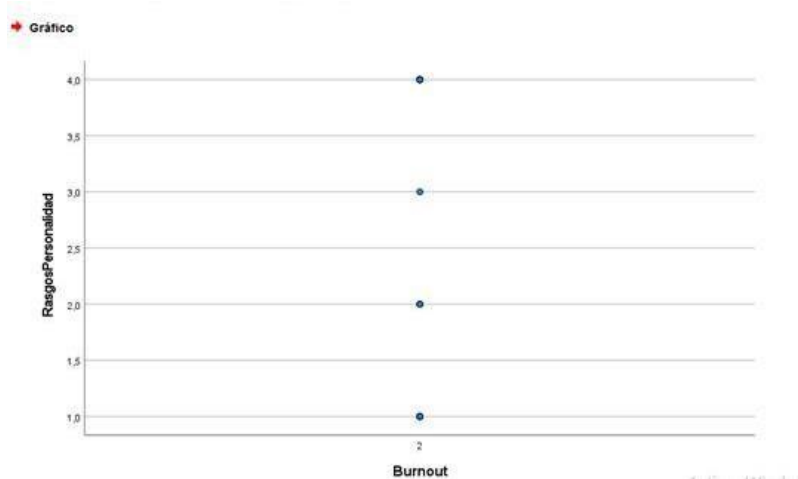
		Rasgos Personalidad	Burnout
Rasgos Personalidad	Correlación de Pearson	1	.a
	Sig. (bilateral)		.
	N	51	51
Burnout	Correlación de Pearson	.a	.a
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	51	51

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las variables es constante.

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Gráfico 5 Resultado de la correlación de las variables Rasgo de Personalidad y Síndrome de Burnout



Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: María Fernanda García Vásquez (2020)

Análisis e Interpretación:

De acuerdo al programa estadístico SPSS, la correlación es nula debido a que la variable Síndrome de Burnout es constante por que los resultados fueron negativos al momento de analizar la presencia de Síndrome en el personal docente de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.

CONCLUSIONES:

- Se logra establecer que los docentes presentan ciertos rasgos de personalidad siendo él de mayor porcentaje el Sanguíneo caracterizado por tener fortalezas como la calidez, alegría, optimismo, extroversión, comunicación, entusiasmo, sociabilidad; por otro lado, también existen debilidades como inestabilidad, egoísmo, indisciplina, tienen poca fuerza de voluntad por ello, son inquietas, despreocupadas, desorganizadas, a pesar de ser extrovertidas demuestran ser personas inseguras.
- Se identifica que los docentes no presentan Síndrome de Burnout debido a que todos dieron un resultado negativo esto es un buen referente debido a que las condiciones actuales no son muy favorables para los docentes en cuanto hoy en día no solo se dedican a la parte académica sino también, a lo administrativo en lo que tiene que ver al uso de matrices, plataformas, entre otras.
- Se analiza la relación entre las variables y se estableció que es nula; debido a que la variable Síndrome de Burnout es constante; además se determinó el rasgo más predominante siendo este el Sanguíneo y se concluyó que a pesar de no existir presencia de Burnout existe un 11,7% de docentes que están en riesgo de presentar el Síndrome.

RECOMENDACIONES

- A los docentes a equilibrar su carga laboral y su vida personal para así tener un desempeño laboral armónico y eficaz, a través de la organización de su tiempo, de compartir en familia, realizando ejercicio, entre otras.
- A las autoridades de la comunidad Educativa a tomar en cuenta los resultados de los riesgos a tener Síndrome ya que puede ser causa de problemas graves y así afectar al desempeño laboral de los docentes y por consecuencia a la educación de los estudiantes, realizando técnicas de relajación y meditación, talleres motivacionales, terapias terapéuticas, entre otras.
- Tomando en cuenta el rasgo predominante a tener el Síndrome, 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Millán de Lange, A. C., D, M. E., & López, A. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología PUCP*, 30. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=0254-9247&lng=es&nrm=iso
- Allport, W. (1986). *La personalidad, su configuración y desarrollo*.
- Balarezo, L. (2010). *Psicoterapia Integrativa Focalizada en la Personalidad*.
- Burke. (1995).
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, (19) 1, 59-68. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
- Carvajal Carrasco, C. (2017). El síndrome de Burnout, una nueva realidad en la educación chilena. *umce.c*.
- Cattell, R. B., & Cattell, M. D. (2001). *Manual de Personalidad para Adolescentes*. Madrid: TEA.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K., & Cattell, H. E. (2009). *16 PF-S Cuestionario Factorial de Personalidad*. TEA ediciones.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. (2004). *Manual Cuestionario de personalidad para Niños (EPQ-J) y Adultos (EPQ-A)*. Madrid: TEA ediciones.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Gonzalez. (2013). *Teorías de la Personalidad*. Red Tercer Milenio.
- Graus. (1998).

- Lazo, M., & Palma, M. (2018). El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/sindrome-burnout-docentes.html>
- López, M., & Mayorga, P. (2018). Niveles de ansiedad en las y los trabajadores de los Centros Infantiles del Buen Vivir(CIBV) del cantón. Ambato: PUCESA.
- Maslach. (2009).
- Mayorga Lascano, M. (2018). *Escuelas de Psicología: Un breve recorrido por las Teorías de la Personalidad* (Primera Edición ed.). Quito, Pichincha, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.
- Monte, G. (2009).
- Moreno Jimenez, Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout, problemas y alternativas.El CBB como evaluación de los elementosdel proceso. *Revista de Psicología de las Organizaciones*, 185-207.
- Ochoa , A., & Pacheco, K. (2019). Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout Inventory en una población Ecuatoriana.
- Peñaherrera Santillán, M. S., & Escobar Armijos, L. C. (2017). Síndrome de burnout y consumo de alcohol en los aspirantes a policías de la Escuela de policías de línea Subzona n 6, periodo diciembre-mayo 2017.
- Pinillos, J. L. (1975). *Principios de la Psicología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Potter. (1995).

Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). *Síndrome de Burnout Medicina Legal de Costa Rica*.

Obtenido de www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-

[00152015000100014&SCRIPT=sci_arttext&tlng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&SCRIPT=sci_arttext&tlng=en)

Seelbach González, G. (2013). *Teorías de la Personalidad*. Mexico: Red Tercer Milenio.

Seidman, & Zager. (1986).

Shirom, A. (2009). Acerca de la Validez del Constructo, Predictores y Consecuencias del Burnout en el Lugar de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. 67-68.

ANEXOS

ANEXO 1: APROBACIÓN DEL TEMA Y TUTOR (RESOLUCIÓN DE COMISIÓN DE CARRERA)



DIRECCION ACADEMICA



UNACH-RGF-01-04-02.03

ACTA DE APROBACIÓN DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS
Carrera: PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

1. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: GARCÍA VÁSQUEZ
Nombres: MARÍA FERNANDA
C.I / Pasaporte: 0201836509

Estudiante de la carrera de: PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Título del Proyecto de Investigación: "RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"
Dominio Científica: Desarrollo socio-económico y educativo para el fortalecimiento de la institucionalidad, democrática y ciudadana.
Línea de Investigación: Educación Superior y Formación Profesional.

2. CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Aspectos	Cumplimiento	Observaciones
Título	Si	
Introducción	Si	
Planteamiento del problema	Si	
Objetivos: Generales y Específicos	Si	
Referencias Bibliografías	Si	

En la Ciudad de Riobamba, a los 02 días del mes de diciembre de 2019 se reúnen los Miembros de la Comisión de Carrera, quienes luego de haber revisado y analizado la petición presentada por el estudiante y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos por la carrera, emiten el **ACTA DE APROBACIÓN** del tema de proyecto de investigación titulado "RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ" y asigna al Mgs. Juan Carlos Maricillo Coello, como **TUTOR** y a los Dr. Claudio Maldonado y Mgs. Paco Janeta como **Miembros del Tribunal**, para el desarrollo del perfil, proyecto de Investigación y sustentación final.

Mgs. Luz Lilia Moreno
DIRECTORA CARRERA

Mgs. Juan Carlos Maricillo Coello
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA

Mgs. Fabiana De Tórón Nicoretta
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA

Mgs. Claudio Maldonado
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA

ANEXO 2: APROBACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO (RESOLUCIÓN DEL DECANATO)



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

DECANATO

en movimiento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 0029- DFCEHT-UNACH-2020

Dra. Amparo Cazorla Basantes
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

CONSIDERANDO:

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 144, literal a) expresa: "Decano, máxima autoridad académica de la Facultad, responsable de la gestión estratégica";

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 146, numeral 16, determina que es atribución del decano de la Facultad resolver las solicitudes de personal académico, administrativo y estudiantes que no sean competencia expresa de órganos de mayor jerarquía";

Que, el Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 16, numerales 4 y 5 determina: "4) El Director de Carrera conjuntamente con la Comisión de Carrera, en un término de ocho días revisará y aprobará el perfil del Proyecto y enviará al Consejo de Facultad para la aprobación del perfil del proyecto, tutor y los miembros del tribunal. 5) Por la Comisión de Facultad aprobará el perfil del proyecto descrito en el numeral anterior en el término de ocho días, para que el estudiante continúe con la ejecución del proyecto de investigación y notificará a través de la resolución respectiva a cada estudiante, tutor y miembros del tribunal";

Que, la Comisión Directiva de la Facultad, mediante resolución No. **023-CD-FCEHT-16-07-2019**, con la finalidad de agilizar la aprobación del perfil del proyecto de investigación, la designación de tutor y tribunal, delega a la Señora Decana, que por medio de Resolución Administrativa de Decanato, apruebe en primera instancia este trámite, conforme la presentación de las solicitudes de los estudiantes, las mismas que serán aprobadas definitivamente en la sesión inmediata subsiguiente de la Comisión Directiva de Facultad;

Que, mediante solicitud dirigida a la Señora Decana, el/a señor/ita: **MARÍA FERNANDA GARCÍA VÁSQUEZ**, estudiante/s de la carrera de **Psicología Educativa**, respaldado/s(a)/s en los documentos de la comisión de carrera que adjunta, solicita la aprobación del Perfil del Proyecto de Investigación;

Que, revisado el trámite correspondiente, el proceso cumple con las exigencias pertinentes.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la normativa legal correspondiente;

RESUELVE:

1. Aprobar el perfil del proyecto, la designación de tutor y tribunal, según el siguiente detalle:

CARRERA	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR	MIEMBROS DEL TRIBUNAL
PSICOLOGÍA EDUCATIVA	"RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"	GARCÍA VÁSQUEZ MARÍA FERNANDA	MGS COELLO CARLOS MARCILLO JUAN	MGS MALDONADO GAVILÁNEZ CLAUDIO EDUARDO MGS JANETA PATIÑO PACO FERNANDO

2. Dejar expresa constancia que para concluir con su proceso de titulación, el citado alumno/a deberá cumplir con lo señalado en el **REGlamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo**, Artículo 5- **Matrícula para la Unidad de Titulación Especial**, numerales 1) y 2) que expresa: "1) Aquellos estudiantes que se matricularon en la Unidad de Titulación Especial cursando el último nivel de la carrera, lo podrán desarrollar en un plazo adicional que no excederá el equivalente a dos períodos académicos ordinarios, para lo cual, deberán solicitar al Decano, las correspondientes prórrogas. 2) Aquellos estudiantes que terminaron su malla curricular y no iniciaron o no culminaron su trabajo de titulación, deberán solicitar al Decano la correspondiente prórroga y matricularse en la Unidad de Titulación Especial, para desarrollar y aprobar la opción de titulación escogida en un plazo adicional que no excederá el equivalente a dos períodos académicos ordinarios. El primer período adicional no requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel ni valor similar. De hacer uso del segundo período requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel, que establezca el Reglamento de Tasas y Aranceles de la UNACH." (Negrillas y subrayados fuera de texto original).

Dada en la ciudad de Riobamba, a los trece días del mes febrero del año 2020.


Dra. Amparo Cazorla Basantes, PhD.
DECANA

Adjunto: Documentos de respaldo (Original)
c.c. Secretaria de Subdecanato
Elaborado: Mgs. Zeila Jácome



ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DEL DISTRITO RIOBAMBA-CHAMBO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Oficio Nro. MINEDUC-CZ3-06D01-2020-0407-O

Riobamba, 09 de marzo de 2020

Asunto: COMPROMISO CIUDADANO; Of. N° 0876-DCEHT-UNACH-2020; Dra. Amparo Cazorla Basantes; Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías; solicitando la autorización para que la señorita: María Fernanda García Vásquez, pueda desarrollar su proyecto de investigación.

Señora
Amparo Lilián Cazorla Basantes, Decana
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
En su Despacho

De mi consideración:

En referencia al Of. No. 0876-DCEHT-UNACH-2020, de fecha 3 de Marzo del 2020, en el cual refiere: " (...) Reciba un cordial saludo, a nombre de la Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo. A la vez que me permito solicitar a usted comedidamente, se sirva autorizar a la Señorita **María Fernando García Vásquez**, estudiante de la Carrera de **Psicología Educativa**, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación que se ejecutará en la Unidad Educativa "Amelia Gallegos Díaz" de la ciudad de Riobamba con el tema denominado "**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ**, en el período septiembre 2019-2020.(...)" , al respecto este Distrito de Educación 06D01 Chambo-Riobamba, **AUTORIZA** su solicitud, en consecuencia, deberá establecer una coordinación permanente con la autoridad educativa institucional, a fin de que se determinen los mejores mecanismos para su aplicación, considerando siempre que la participación de los estudiantes así como la información que pudieren proporcionar los mismos, será de carácter confidencial y sujeta a la voluntad de cada uno de ellos.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Mgs. Wilson Antonio Molina Machado



Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Atahualpa.
Código postal: 170507 / Quito-Ecuador
Teléfono: 593-2-396-1300 - www.educacion.gob.ec

* Documento generado por Quijux



**ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL RECTORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“AMELIA GALLEGOS DÍAZ”**



UNIDAD EDUCATIVA “AMELIA GALLEGOS DÍAZ”
DARQUEA 11-01 ENTRE OLMEDO Y CHILE: TELF: 032964-130 032951831
E-mail: colegioameliagallegosd@gmail.com
RIOBAMBA – ECUADOR

Ofic. EXT. 037-UE.AGD.R.
Riobamba, 06 de mayo de 2020


Señorita
María Fernanda García Vásquez
**ALUMNA DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
EDUCATIVA DE LA UNACH.**
Presente.-

De mi consideración:

Dando contestación al oficio sin número de fecha 11 de marzo del 2020, me permito informarle que se encuentra aprobado la aplicación de Instrumentos Psicológicos titulado **Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”**, el mismo que servirá de mucho apoyo frente a esta emergencia sanitaria que vive nuestro país.

Particular que le comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. Sara Naranjo C.
RECTORA (E)



c.c. archivo

Ldp.

ANEXO 5: IRD-INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (UTILIZADOS EN LAS VARIABLES DE ESTUDIO)

N.º 113

EPQ-A

	PD	PC	GN
N			
E			
P			
S			

Apellidos y nombre Edad Sexo

Centro Curso N.º

Observaciones Fecha

Instrucciones

Las preguntas siguientes se refieren a diferentes modos de pensar y sentir. Después de cada una están las palabras Sí y No.

Lea cada pregunta y conteste poniendo una cruz o aspa sobre la palabra Sí o la palabra No, según sea su modo de pensar o sentir. No hay respuestas buenas o malas; todas sirven. Tampoco hay preguntas de truco.

Mire cómo se han contestado los siguientes ejemplos:

	Respuesta
A) ¿Le gustaría ir de vacaciones al Polo Norte?	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
B) ¿Se para a pensar las cosas antes de hacerlas?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Quien ha señalado las respuestas ha contestado que No le gustaría ir de vacaciones al Polo Norte y que Sí, es verdad, se para a pensar las cosas antes de hacerlas.

No piense demasiado las cuestiones, ni emplee mucho tiempo en decidirse. Las frases son muy cortas para darle todos los detalles que Vd. quisiera. Procure no dejar cuestiones sin contestar; tal vez algunas le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que este Ejemplar se guarda como documento confidencial y no puede ser valorado sin una plantilla especial; por otra parte, al obtener los resultados no se consideran las respuestas una a una, sino globalmente.

ESPERE, NO PASE A LA PAGINA SIGUIENTE HASTA QUE SE LE INDIQUE



Autores: H.J. Eysenck y S.B.G. Eysenck.
 Versión española: V. Escobar, A. Lobo y A. Seva-Díaz (Zaragoza).
 Copyright © 1975 by H.J. Eysenck y S.B.G. Eysenck.
 Copyright © 1982 by TEA Ediciones, S.A. - Traducido y adaptado con permiso de Hodder & Stoughton, Kent, England - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 28628 - 1982.

	Respuesta	
1. ¿Tiene Vd. muchos «hobbys», muchas aficiones?	Sí	No
2. ¿Le preocuparía tener deudas?	Sí	No
3. ¿Tiene a menudo altibajos su estado de ánimo?	Sí	No
4. ¿Ha sido alguna vez acaparador, cogiendo más de lo que le correspondía?	Sí	No
5. ¿Es Vd. una persona conversadora?	Sí	No
6. ¿Lo pasaría muy mal si viese sufrir a un niño o a un animal?	Sí	No
7. ¿Se siente alguna vez desgraciado sin ninguna razón?	Sí	No
8. ¿Es Vd. de los que cierra las puertas de su casa cuidadosamente todas las noches? ...	Sí	No
9. ¿Tomaría Vd. drogas o medicamentos que pudieran tener efectos desconocidos o peli- grosos?	Sí	No
10. ¿Se preocupa Vd. a menudo por cosas que no debería haber hecho o dicho?	Sí	No
11. ¿Ha quitado Vd. algo que no le pertenecía, aunque no fuese más que un alfiler o un botón?	Sí	No
12. ¿Es Vd. una persona animada, alegre?	Sí	No
13. ¿Le gusta conocer a gente nueva, hacer amistades?	Sí	No
14. ¿Es Vd. una persona irritable?	Sí	No
15. Cuando promete hacer algo, ¿cumple su promesa a pesar de los muchos inconvenientes que se puedan presentar?	Sí	No
16. Normalmente, ¿puede relajarse y disfrutar en una reunión social animada?	Sí	No
17. ¿Se hieren sus sentimientos con facilidad?	Sí	No
18. ¿Ha roto o perdido Vd. algo que pertenecía a otra persona?	Sí	No
19. ¿Tiene Vd. a mantenerse en segundo plano en las reuniones sociales?	Sí	No
20. ¿Disfruta Vd. hiriendo o mortificando a personas que ama o quiere?	Sí	No
21. ¿Se siente a menudo harto, «hasta la coronilla»?	Sí	No
22. ¿Habla a veces de cosas de las Vd. no sabe nada?	Sí	No
23. ¿Le gusta mucho salir?	Sí	No
24. ¿Está Vd. siempre dispuesto a admitir un error cuando lo ha cometido?	Sí	No
25. ¿Le asaltan a menudo sentimientos de culpa?	Sí	No
26. ¿Piensa Vd. que el matrimonio está pasado de moda y debería suprimirse?	Sí	No
27. ¿Tiene Vd. enemigos que quieren hacerle daño?	Sí	No
28. ¿Se considera Vd. una persona nerviosa?	Sí	No
29. ¿Cree que los sistemas de seguros son una buena idea?	Sí	No
30. ¿Prefiere Vd. leer a conocer gente?	Sí	No
31. ¿Disfruta gastando bromas que a veces pueden herir o molestar a otras personas? ...	Sí	No
32. ¿Se considera Vd. una persona despreocupada, feliz?	Sí	No
33. ¿Ha dicho Vd. alguna vez algo malo o malintencionado acerca de alguien?	Sí	No

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

N	E	P	S

	Respuesta	
34. ¿Tiene Vd. muchos amigos?	Sí	No
35. ¿Se interesa por el porvenir de su familia?	Sí	No
36. ¿Es Vd. una persona preocupadiza?	Sí	No
37. Cuando era niño, ¿fue alguna vez descarado con sus padres?	Sí	No
38. ¿Toma Vd. generalmente la iniciativa para hacer nuevos amigos?	Sí	No
39. ¿Sufre Vd. de insomnio?	Sí	No
40. ¿Se preocupa Vd. acerca de cosas terribles que puedan suceder?	Sí	No
41. ¿Son buenas y convenientes todas sus costumbres?	Sí	No
42. ¿Es Vd. de los que a veces fanfarronean un poco?	Sí	No
43. ¿Le gusta alternar con sus amistades?	Sí	No
44. ¿Se considera Vd. tenso, irritable, «de poco aguante»?	Sí	No
45. ¿Ha hecho alguna vez trampas en el juego?	Sí	No
46. Si se encuentra un niño perdido entre una muchedumbre de gente, ¿se compadecería de él?	Sí	No
47. ¿Se preocupa Vd. acerca de su salud?	Sí	No
48. ¿Se ha aprovechado Vd. alguna vez de otra persona?	Sí	No
49. ¿Permanece Vd. generalmente callado cuando está con otras personas?	Sí	No
50. ¿Le molesta la gente que conduce con cuidado?	Sí	No
51. ¿Duda mucho antes de tomar cualquier decisión, por pequeña que sea?	Sí	No
52. Cuando era niño, ¿hacía lo que le mandaban inmediatamente y sin protestar?	Sí	No
53. ¿Le resulta fácil animar una reunión social que está resultando aburrida?	Sí	No
54. ¿Para Vd. tienen la mayoría de las cosas el mismo sabor?	Sí	No
55. ¿Se ha sentido a menudo desanimado, cansado, sin ninguna razón?	Sí	No
56. ¿Piensa que la gente pasa demasiado tiempo preocupándose por su futuro con ahorros y seguros?	Sí	No
57. ¿Le gusta contar chistes y anécdotas a sus amigos?	Sí	No
58. ¿Le gusta llegar a tiempo a sus citas?	Sí	No
59. ¿Siente Vd. a menudo que la vida es muy aburrida?	Sí	No
60. ¿Dejaría Vd. de pagar sus impuestos si estuviera seguro de que nunca lo descubrirían?	Sí	No
61. ¿Le gusta mezclarse con la gente?	Sí	No
62. ¿Hay personas que evitan encontrarse con Vd?	Sí	No
63. ¿Le preocupa mucho su apariencia externa?	Sí	No
64. ¿Le importan mucho los buenos modales y la limpieza?	Sí	No
65. ¿Es o fue su madre una buena mujer?	Sí	No
66. ¿Ha deseado alguna vez morir?	Sí	No

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

N	E	P	S
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Respuesta
67. ¿Ha insistido alguna vez en salirse con la suya? ...	Sí No
68. ¿Tiene Vd. casi siempre una respuesta rápida, a mano, cuando la gente le habla? ...	Sí No
69. ¿Trata Vd. de no ser grosero, mal educado, con la gente? ...	Sí No
70. ¿Se queda preocupado demasiado tiempo después de una experiencia embarazosa, molesta? ...	Sí No
71. ¿Ha llegado Vd. alguna vez tarde a una cita o al trabajo? ...	Sí No
72. ¿Le gusta hacer cosas en las que tenga que actuar con rapidez? ...	Sí No
73. Cuando Vd. tiene que coger el tren, ¿llega a menudo en el último momento? ...	Sí No
74. ¿Sufre Vd. de los «nervios»? ...	Sí No
75. ¿Se lava siempre las manos antes de las comidas? ...	Sí No
76. ¿Comienza a menudo actividades que le ocupan más tiempo del que realmente dispone? ...	Sí No
77. ¿Se rompe fácilmente su amistad con otras personas sin que Vd. tenga la culpa? ...	Sí No
78. ¿Se siente a menudo solo? ...	Sí No
79. ¿Deja Vd. a veces para mañana lo que puede hacer hoy? ...	Sí No
80. ¿Es Vd. capaz de animar, de poner en marcha una reunión social? ...	Sí No
81. ¿Le daría pena ver a un animal cogido en una trampa? ...	Sí No
82. ¿Se siente fácilmente herido cuando la gente le encuentra fallos a Vd. o a su trabajo? ...	Sí No
83. ¿Piensa que tener un seguro de enfermedad es una tontería? ...	Sí No
84. ¿Le gusta hacer rabiar algunas veces a los animales? ...	Sí No
85. ¿Se encuentra Vd. algunas veces rebosante de energía y otras veces lento y apagado? ...	Sí No
86. ¿Practica Vd. siempre lo que predica? ...	Sí No
87. ¿Le gusta que haya mucha animación, bullicio, a su alrededor? ...	Sí No
88. ¿Le gustaría que otras personas le tuvieran miedo? ...	Sí No
89. ¿Es Vd. susceptible o se le molesta fácilmente con ciertas cosas? ...	Sí No
90. ¿Respetaría siempre su lugar en una cola, a pesar de todo? ...	Sí No
91. ¿Piensan otras personas que Vd. es muy enérgico y animado? ...	Sí No
92. ¿Prefiere normalmente salir solo? ...	Sí No
93. ¿Le hace perder el apetito cualquier contrariedad, por pequeña que ésta sea? ...	Sí No
94. ¿Considera que podría portarse mejor con algunos de sus amigos? ...	Sí No

COMPRUEBE LA COLUMNA DE RESPUESTAS PARA VER SI HA DEJADO ALGUNA CUESTION SIN CONTESTAR

N	E	P	S

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 verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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) Una vez a la semana
- (5) Varias veces a la semana
- (6) Todos los días

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5	6
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo						X
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado						X
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado						X
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						X
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						X
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						X
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						X
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						X
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						X
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

ANEXO 6: EVIDENCIAS DE ESTUDIO DE CAMPO (VIRTUALES)

CORREOS DE LOS DOCENTES QUE FORMARON PARTE DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO



MENSAJE ENVIADO A LOS DOCENTES

Buenos días estimados docentes, primeramente reciban un saludo muy cordial y deseándoles que el Señor Todopoderoso bendiga a cada uno de ustedes y a sus familias.

"NO ES EL MÁS FUERTE, NI EL MÁS INTELIGENTE EL QUE SOBREVIVE, SINO EL MÁS CAPAZ DE ADAPTARSE A LOS CAMBIOS"

Charles Darwin

Soy alumna de la Universidad Nacional de Chimborazo, Escuela de Psicología Educativa y me encuentro realizando mi Proyecto de investigación para la obtención de mi Título Profesional el cual tiene como tema RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AMELIA GALLEGOS DIAS", el motivo de mi mensaje es para solicitarles de la manera más comedida, su colaboración con la realización de dos Reactivos Psicológicos los cuales están en los siguientes links, solo tienen que dar clic en ellos y contestar las preguntas solicitadas y al terminar dar clic en enviar.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=dV4oPQlkGkCqgrACePSKQfryPzLD8lJvJWveyyRZw1UNFk1QINZVUISNUc5QkNSMTQOUDU3UUc5Vi4u>

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=dV4oPQlkGkCqgrACePSKQfryPzLD8lJvJWveyyRZw1URVY4VUpITVBUMjBGnThCskIQnkVLMThRM4u>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PARA MAYOR VERACIDAD ADJUNTO EL PERMISO DE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE Y DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN

EVIDENCIA VIRTUAL DE LOS REACTIVOS PSICOLÓGICOS



MBI (INVENTARIO DE
BURNOUT DE

51 Respuestas



REACTIVO
PSICOLÓGICO EPQ-A
(Test de

53 Respuestas