UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD DE SALUD HUMANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

SÍNDROME DE BURNOUT Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MARIETA DE VEINTIMILLA" DE LOJA.

Trabajo de integración curricular previo a la obtención

de Título de Licenciado en Psicología Clínica

AUTOR:

Diego Humberto Bolaños Arias

DIRECTORA:

Psicóloga Clínica Cindy Estefanía Cuenca Sánchez Mg.Sc.

LOJA – ECUADOR

2022

CERTIFICACIÓN

Loja, 03 de marzo de 2022

Psicóloga Clínica Cindy Estefanía Cuenca Sánchez, Mg.Sc
DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Integración Curricular o de Titulación del grado titulado: **Síndrome de Burnout y rasgos de personalidad en docentes de la unidad educativa "Marieta de Veintimilla" de Loja.** de autoría del/la estudiante **DIEGO HUMBERTO BOLAÑOS ARIAS**, previa a la obtención del título de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Firmado electrónicamente por:
CINDY ESTEFANIA CUENCA SANCHEZ

Psicóloga Clínica Cindy Estefanía Cuenca Sánchez, Mg.Sc
DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

AUTORÍA

Yo, **DIEGO HUMBERTO BOLAÑOS ARIAS**, declaro ser autor/a del presente trabajo de integración curricular o de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí del trabajo de integración curricular o de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Firmado electrónicamente por:
DIEGO HUMBERTO BOLANOS ARIAS

Cédula de identidad: 1718585894

Fecha: 20/04/2022

Correo electrónico: diego.bolanos@unl.edu.ec

Celular: 0997337392

CARTA DE AUTORIZACIÓN

yo, Diego Humberto Bolaños Arias declaro ser autor del trabajo de integración curricular o de titulación titulado SÍNDROME DE BURNOUT Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MARIETA DE VEINTIMILLA DE LOJA, como requisito para optar el título de licenciado en psicología clínica autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinte días del mes de abril del dos mil veinte dos.

Firma:

Firmado electrónicamente por:
DIEGO HUMBERTO BOLANOS ARIAS

Autor: Diego Humberto Bolaños Arias **Cédula de identidad:** 1718585894

Dirección: Esteban Godoy **Correo electrónico:** diego.bolanos@unl.edu.ec

Celular: 0997337392

Datos complementarios:

Directora de tesis: Cuenca Sánchez Cindy Estefanía, Mgs

Tribunal de grado:

Presidenta: Dra. Ana Puertas Azanza Mg. Sc.

Vocal: Psc. Cl. Vanessa Pineda Rojas Mg. Sc.

Vocal: Psc. Cl. María Paula Torres Pozo Mg. Sc.

DEDICATORIA

A mi madre, que todo lo que soy se lo debo a ella, por enseñarme a ser una buena persona a lo largo de mi vida y por inculcar en mí la importancia de estudiar.

A ti Adriana, que en la distancia fuiste como una madre preocupada y dispuesta a dar todo por su nieto con su amor incondicional.

A Luis, que pese a nuestras diferencias como hermanos has estado apoyando mi proceso universitario y velando por mí.

A los docentes de mi tan apreciada carrera, los que fueron la vía para que amara mucho más la psicología y que con su experiencia hicieron que mi aprendizaje sea más sencillo, para ellos todo el éxito en su vida a lo largo de los años.

Por último, a aquellas personas que conocí durante este proceso, que me mostraron que la fraternidad existe en la amistad y que por su puesto me enseñaron a ser un mejor amigo mostrando mis fortalezas y debilidades.

Diego Humberto Bolaños Arias

AGRADECIMIENTOS

Yo Diego Humberto Bolaños agradezco a los siguientes involucrados por haber sido parte de este proceso:

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida profesional y por haber puesto en mi camino a valiosas personas que aportaron en mi crecimiento personal y profesional.

A mi abuelita, Adriana, por haber confiado en mí en todo momento, por su amor incondicional que me permitió seguir adelante, pese a las adversidades y la distancia que nos separaba. Este logro es para ti, abuelita.

A mi mamá, Patricia, por ser un ejemplo de dedicación, fortaleza y anhelos de superación que me motivaron a seguir adelante en este largo camino; y por haber hecho suyos mis sueños.

A Cindy Cuenca, mi directora, por ser mi guía en este proceso para realizar mi proyecto de investigación desde el primer momento, por el tiempo y el esfuerzo dedicado

A Mayra Medina por la paciencia, los consejos, el tiempo dedicado; por contener mis temores y trasmitirme la fortaleza que necesitaba para continuar.

A todos mis queridos profesores que estuvieron desde que ingresé a la Universidad Nacional de Loja enseñándome e inculcando el lado profesional como humano.

Finalmente, quisiera agradecer a la Unidad Educativa “Marieta de Veintimilla” por facilitarme realizar mi investigación en su institución.

Diego Humberto Bolaños Arias

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA ..... **i**

CERTIFICACIÓN ..... **ii**

AUTORÍA ..... **iii**

CARTA DE AUTORIZACIÓN ..... **iv**

DEDICATORIA ..... **v**

AGRADECIMIENTOS ..... **vi**

INDICE DE TABLAS ..... **ix**

INDICE DE ANEXOS ..... **ix**

1. TITULO **1**

2. RESUMEN **2**

2.1 ABSTRACT 3

3.INTRODUCCIÓN **4**

4. MARCO TEÓRICO **6**

4.1 CAPÍTULO 1. SÍNDROME DE BURNOUT 6

4.1.1 Antecedentes históricos del SB 6

4.1.2 Definiciones 7

4.1.3. Factores predisponentes o desencadenantes del SB 8

4.1.4 Estudios relacionados con el Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad 10

4.1.5 Evolución del cuadro y sintomatología asociada 12

4.1.6 Etapas del SB 13

4.1.7 Medición del SB 14

4.2 CAPÍTULO 2. PERSONALIDAD 15

4.2.1 Definiciones 15

4.2.2 Diferencia entre Rasgo y Trastorno de Personalidad 16

4.2.3 Tipos de Personalidad 16

4.2.4 Medición de los Rasgos de Personalidad 19

5 METODOLOGÍA 21

5.1 Tipo de Investigación 21

5.2 Diseño de la Investigación 21

5.3 Población y Muestra 21

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 22

5.4.1 Consentimiento Informado 22

5.4.2 Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach 22

5.4.3 Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI) 23

5.5 Técnicas de procedimientos y análisis de datos 23

5.5.1 Fuentes de Información 23

5.5.2 Procedimiento 24

6. RESULTADOS 25

6.1 Síndrome de Burnout 25

6.2 Rasgos de personalidad 27

6.3. Relación entre Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad 31

6.4 Programa de prevención psicológica para el SB 32

7. DISCUSIÓN 42

8. CONCLUSIONES 44

9. RECOMENDACIONES 45

10. BIBLIOGRAFÍA 46

11. ANEXOS 48

a. ANEXO 1. Encuesta al personal de Servicios Humanos - MBI 48

b. ANEXO 2. Inventario NEO reducido de 5 Factores. 49

c. ANEXO 3. Interpretación de Correlaciones de Spearman 51

d. ANEXO 4. Caracterización de la población 51

e. ANEXO 5. Certificación de la Traducción del apartado "Resumen" 53

f. ANEXO 6. Informe de estructura y coherencia 54

INDICE DE TABLAS

Tabla 3. Síndrome de Burnout en el Personal Docente 25

Tabla 3.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional 25

Tabla 3.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout: Despersonalización 26

Tabla 3.3. Dimensiones del Síndrome de Burnout: Realización personal 26

Tabla 4. Rasgos de personalidad en el personal docente 27

Tabla 4.1. Personalidad (Neuroticismo) 27

Tabla 4.2. Personalidad (Extraversión) 28

Tabla 4.3. Personalidad (Apertura) 29

Tabla 4.4. Personalidad (Amabilidad) 30

Tabla 4.5. Personalidad (Responsabilidad) 30

Tabla 5. Relación entre Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad 31

Tabla 1. Distribución de los docentes por sexo 51

Tabla 2. Distribución de los docentes por edad 51

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta al personal de Servicios Humanos - MBI 48

Anexo 2. Inventario NEO reducido de 5 Factores 49

Anexo 3. Interpretación de Correlaciones de Spearman 51

Anexo 4. Caracterización de la población 51

Anexo 5. Certificación de la Traducción del apartado 53

Anexo 6. Informe de coherencia y estructura……...54

1. TITULO

Síndrome de Burnout y rasgos de personalidad en docentes de la unidad educativa "Marieta de Veintimilla" de Loja.

2. RESUMEN

El Síndrome de Burnout es una de las problemáticas que más se evidencian en el ámbito docente, causando un impacto negativo en la salud y el desempeño profesional. Según estudios, una de las variables que puede incidir en el desarrollo del síndrome son los rasgos de personalidad. Es así que, la presente investigación analiza el Síndrome de Burnout en una población de 70 docentes de secundaria de la Unidad Educativa "Marieta de Veintimilla" y su relación con los rasgos de personalidad. Para el estudio se empleó una metodología de tipo descriptiva, correlacional y transversal, con enfoque cuantitativo. Para la medida del síndrome, se utilizaron dos reactivos psicológicos: el Inventario de Burnout de Maslach para evaluar el estrés laboral en personal docente y para evaluar los rasgos de personalidad se empleó el inventario de personalidad NEO FFI. Los resultados indican que el Síndrome de Burnout está presente en un 14,3% de los docentes participantes, y el rasgo de personalidad que predomina es el "neuroticismo", sin embargo, en las pruebas de correlación de Spearman se logró evidenciar que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, aunque se observa un débil grado de correlación entre las mismas.

Palabras clave: docentes, Síndrome de burnout, personalidad, neuroticismo.

2.1 ABSTRACT

Burnout Syndrome is one of the most evident problems in the teaching field, causing a negative impact on health and professional performance. According to studies, one of the variables that can affect the development of the syndrome is personality traits. In this way, this research analyzes the Burnout Syndrome in a population of 70 secondary school teachers from the "Marieta de Veintimilla" Educational Unit and its relationship with personality traits. For the study, a descriptive, correlational and cross-sectional methodology was used, with a quantitative approach. To measure the syndrome, two psychological reagents were used: the Maslach Burnout Inventory to assess job stress in teaching staff and the NEO FFI personality inventory was used to assess personality traits. The results indicated that the Burnout Syndrome is present in 14.3% of the participating teachers, and the personality trait that predominates is "neuroticism", however, in the Spearman correlation tests it was possible to show that there is no Burnout Syndrome, statistically significant relationship between the variables studied, although a weak degree of correlation between them is observed.

Keywords: teachers, burnout syndrome, personality, neuroticism.

3.INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout fue conceptualizado por primera vez en el año de 1969 por el psicólogo H.B. Bradley, bajo la denominación de “staff burnout”, para posteriormente ser conocido como el “Síndrome del trabajador quemado o exhausto”. Así pues, desde su aparición, a través del tiempo ha tenido varias connotaciones dependiendo del autor. La definición más reciente de este síndrome está dada por el CIE 11, y menciona que es un síndrome dado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, el cual no ha sido manejado con éxito. Este se caracteriza por tres dimensiones: 1. sentimientos de agotamiento o falta de energía, cansancio; 2. mayor distancia mental del trabajo o sentimientos de negativismo y 3. La sensación de una ineficiencia profesional como de realización reducida (Bosqued, 2008)

Existen algunos factores que predisponen la aparición de este síndrome, los cuales se relacionan con la organización, las condiciones de trabajo, las interacciones interpersonales y los factores individuales. La aparición de estos factores puede dar inicio a cierta sintomatología indicativa del desarrollo de este síndrome. Entre estos, podemos encontrar las alteraciones psicosomáticas, alteraciones conductuales y las alteraciones emocionales (El-sahili González, 2016).

Así también, se han establecido algunas etapas por las que pasa cada persona, dando como resultado el deterioro progresivo hacia el Burnout. Por un lado, Herbert Freudenberger y Gail North mencionan que existen 12 etapas, las cuales inician con la necesidad o compulsión de probarse a sí mismo y finalizan con la presencia del Síndrome (Nuallaong, 2013); mientras que, Jerry Edelwich y Archie Brodsky proponen que este síndrome tiene cuatro etapas, denominadas “Etapas de las desilusiones en las profesiones de ayuda”, las cuales inician con el entusiasmo y finalizan en la apatía (El-sahili González, 2016).

Según el estudio de Moreno (2005), para el desarrollo del Síndrome de Burnout los rasgos de personalidad del sujeto parecen ser un agente que no solo actúa como un modulador sino también como un factor para predisponer y desarrollar el síndrome (Jimenez, 2005). En este contexto, la presente investigación aborda también el estudio de la personalidad, la cual es definida por Millon (2001) como “un patrón complejo de características psicológicas profundamente enraizadas, que se expresan de forma automática en casi todas las áreas de la actividad psicológica” (Carver, 2014). En este

punto, es necesario hacer una clara diferenciación entre personalidad y rasgo de personalidad, en donde, los rasgos son “patrones persistentes del modo de percibir, pensar y relacionarse con el entorno y uno mismo”.

Se ha logrado diferenciar algunos tipos de personalidad, los cuales van de acuerdo a las distintas aproximaciones teóricas propuestas por los investigadores, en su intento de definir al igual que clasificar las personalidades en base a rasgos compartidos bajo sus teorías, los cuales nos permiten establecer comparaciones como comprender de algún modo como es que la personalidad se construye y a la vez se diferencia. Así, se ha establecido que los tipos de personalidad se clasifican: según Carl Gustav Jung, en 8 tipos; según Eysenck, en 3 tipos; según Costa y McCrae, en 5 tipos; y según el Manual de Diagnóstico DSM-5, en 3 grupos.

Paul Costa y Robert McCrae, tomando como punto de referencia que las cinco grandes dimensiones representan la estructura básica de los rasgos de personalidad, construyeron un inventario que mida dichos factores denominándolo “Inventario de personalidad NEO (NEO-PI)” (Carver, 2014). Este inventario de 60 ítems, fue inventado en 1992 y evalúa de manera global los 5 rasgos: el neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad.

De acuerdo a este preámbulo, se ha considerado importante señalar que esta investigación fue realizada como un estudio descriptivo, correlacional y transversal, con enfoque cuantitativo, y fue de carácter prospectivo. La población de estudio fue obtenida a partir de los docentes de una Unidad Educativa y la muestra corresponde a 70 docentes que tienen edades comprendidas entre 24 y 61 años. Para la recolección de datos se utilizó dos reactivos psicológicos: el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Personalidad NEO FFI.

Respecto a los resultados, se observó que el Síndrome de Burnout está presente en el 14,3% de los docentes participantes, y el rasgo de personalidad que predomina es el “neuroticismo”. Según las pruebas de correlación de Spearman, no existe relación estadística significativa entre estas dos variables, aunque al observar el Rho de Spearman, podemos destacar que existe una correlación positiva débil entre algunas dimensiones.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 CAPÍTULO 1. SÍNDROME DE BURNOUT

4.1.1 Antecedentes históricos del SB

La utilización oficial del término Burnout fue a partir de 1976, cuando Christina Maslach en el congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos, conceptualizó al síndrome como “el desgaste profesional de aquellas personas que trabajan en diversos sectores en especial las que tiene contacto directo con otros, entre los principales son el personal de salud y docentes” (Perez, 2010). Esto a pesar de que fue descrito por primera vez por el psicólogo H.B. Bradley en 1969 bajo la denominación de “staff burnout”, para hacer referencia “al comportamiento extraño que manifiestan ciertos oficiales de policía que trabajaban con jóvenes delincuentes en libertad condicional”. Posteriormente el médico psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1974, quien al observar que muchos de los trabajadores de la clínica para toxicómanos en New york, donde él también labora, presentaban perdida de motivación, actitud de cinismo y agresividad con los pacientes, además de síntomas de ansiedad y depresión, es decir, perdida del compromiso con el trabajo (Freundenberger, 1974). Así pues, para designar ese agotamiento psíquico utilizó el término “Burnout”, que habitualmente se usaba para referirse a los efectos del uso crónico de drogas dentro del área de farmacología.

Para 1976, bajo los cimientos de Freudenberger y de otros autores, las investigadoras estadounidenses Christine Maslach y Susan Jackson ampliaron su conceptualización, y mediante estudios empíricos llegaron a definirlo con más exactitud proponiendo su triada sintomatológica. También llegaron a diseñar instrumentos para su diagnóstico o medición entre los trabajadores de salud.

En la actualidad, este síndrome se encuentra tipificado en la décima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (Cie-10) bajo el código Z73.0 “Problemas relacionados con el manejo de las dificultades de la vida” (OMS, 1992). Cuando la OMS publicó su nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), se encontró que la conceptualización es más detalle y da la legitimidad correspondiente al síndrome, el cual se codifica exactamente como Síndrome de Desgaste Ocupacional con código QD85, dentro de las categorías “factores que influyen en el estado de salud” y “problemas

asociados con el empleo o desempleo" (OMS, 2018); sin embargo, esta versión aún no está en vigencia.

4.1.2 Definiciones

Al ser un término anglosajón tiene diversas denominaciones en la lengua española, entre las más próximas a su traducción son: el síndrome de estar quemado, síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome del trabajador quemado o exhausto (Ramírez et al., 2019). Así pues, desde su aparición, a través del tiempo ha tenido varias connotaciones dependiendo del autor. A continuación, se menciona algunas:

Según Freudenberger, este síndrome es "un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía" (Bosqued, 2008). Aquellas personas con el riesgo de desarrollar dicho síndrome "se entregan demasiado con exceso al trabajo con el fin de obtener una buena opinión de sí mismo, son idealistas, optimista e ingenuas" (Freundenberger, 1974)

Por su parte, Shirom en 1989 lo define como "una combinación de cansancio emocional, cansancio cognitivo y de fatiga física" (Perez, 2010), considerándolo como una reacción afectiva a un estrés prolongado en el trabajo, relacionado con una pérdida gradual de las fuentes de energía intrínsecas de los individuos. A esto se suman factores como la ocupación, la educación, la cultura, individuales o de personalidad, los cuales predisponen más a la persona a padecerlo.

Desde la perspectiva de Maslach y Jackson, "el agotamiento laboral es un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre en personas que trabajan con otros usuarios" (Maslach, 1997). El agotamiento emocional se refiere a la reducción y pérdida de recursos emocionales; la despersonalización implica insensibilidad y actitudes cínicas- negativas hacia los destinatarios de los servicios prestados, razón por la cual Maslach posteriormente cambió el término despersonalización por cinismo para describir de mejor manera el síndrome; y finalmente, la falta de realización personal es una tendencia a evaluar su trabajo de manera negativa, y las personas afectadas se culpan por no alcanzar las metas propuestas, experimentando habilidades personales y baja autoestima profesional.

En relación con la idea anterior, la CIE 11 toma en cuenta esta concepción y sostiene actualmente que es “un síndrome conceptualizado como el resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito. Este se caracteriza por tres dimensiones: 1. sentimientos de agotamiento o falta de energía, cansancio; 2. mayor distancia mental del trabajo o sentimientos de negativismo y 3. La sensación de una ineficiencia profesional como de realización reducida” (OMS, 2019). Aquellas dimensiones son especificas en el contexto laboral por lo cual no deben sugerirse para la descripción de otras áreas de la vida.

4.1.3. Factores predisponentes o desencadenantes del SB

Existen un cúmulo de factores que dan lugar a este síndrome, algunos de estos suelen ser intensos y duraderos, pues el Burnout se concibe como un proceso continuo que se va manifestando e interiorizando en la persona hasta provocar en él características propias del síndrome, entre ellos tenemos:

4.1.3.1 Factores de la Organización

- Falta de medios para realizar la tarea o de instrumentos por parte de la organización
- Demasiada Burocracia o burocracia profesionalizada
- Poca o nula participación de los trabajadores
- Muy jerarquizada y rígida la estructura de la organización
- Relaciones conflictivas con el personal
- Percepción de desigualdad en la gestión de recursos
- Falta de coordinación entre unidades de trabajo
- Sobrecarga de trabajo y ocupación poco estimulantes

4.1.3.2 Factores relacionados a las Condiciones de Trabajo

- Sobrecarga horaria de trabajo
- Trabajo muy rutinario
- Falta de tiempo para atender a alumno o inadecuada administración del tiempo
- Carga emocional excesiva
- Falta de apoyo social o de refuerzo
- Poco o nula participación en la toma de decisiones

- Pérdida de identificación con lo que se realiza
- Estresores económicos como falta de pagos
- Disfunción de rol: ambigüedad, conflicto o sobrecarga de rol

4.1.3.3 Factores relacionados con las Interacciones Interpersonales

- Relacione conflictivas, competitivas y tensas con sus compañeros de trabajo
- Poco o nula colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- Trato con usuarios o alumnos problemáticos
- Falta de apoyo social
- Dinámica grupal negativa

4.1.3.4 Factores Individuales

Se ha determinado algunas características personales que pueden llevar a un individuo más fácilmente a un exceso de estrés y por consiguiente a desarrollar burnout. (El-sahili González, 2016)

- Locus de control externo
- Pobre autoeficacia
- Niveles altos de neuroticismo
- Excesivo idealismo
- Mucha auto exigencia en las actividades laborales
- Alta sensibilidad emocional
- Adicción al trabajo
- Bajo tolerancia al fracaso
- Grado elevado de perfeccionismo
- Necesidad de control
- Impaciencia y competitividad

En síntesis, los factores se centran en la organización, las relaciones interpersonales, la tarea que realiza, las características personales, como: experiencia, edad, rasgos de personalidad. También hay que hacer énfasis en algunos factores supra organizativos que, de modo indirecto, son factores de riesgo, como las nuevas modalidades y ajustes tecnológicos para la enseñanza, la creación de nuevas leyes o normas que reajusten el ejercicio de la profesión como su estatus, situaciones de pérdida de prestigio, etc.

4.1.4 Estudios relacionados con el Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad

Las investigaciones referentes al Síndrome Burnout se han realizado en estos ultimo años con diversas variables demografías como la edad, el tipo de trabajo que desempeña, la posición económica, la satisfacción laboral, etc. Así mismo, se han desarrollado en su mayoría, con la población del área sanitaria como médicos o enfermeros. Mientras que, en lo que refiere a la variable de rasgos de personalidad, los estudios han sido limitados, centrados en el tipo descriptivo, observacional y trasversal. A continuación, se menciona algunas investigaciones relacionadas a las variables a medir:

En un estudio realizado en docentes de la universidad Rovira i Virgili de España, se determinó que los factores de personalidad como amabilidad, estabilidad emocional, extroversión y apertura a la experiencia se muestran como factores protectores frente al Burnout o Síndrome del trabajador quemado como lo denominan aquí, ya que al ser los docentes más estables y extrovertidos, tienen menos niveles de burnout, además presentan menos desgate psicológico, cinismo, culpa y tienden a tener mayor ilusión por su trabajo (Espinoza-Díaz, 2015).

Estos resultados son apoyados con la investigación realizada a docentes que brindan servicio en una primaria de Chile, sobre el "Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional según los estilos de personalidad", en donde se plantearon el objetivo de analizar los niveles SB y CVP en función de los tipos de personalidad bajo el modelo de Torgensen, rasgos de personalidad de Costa y McCrae y de diversas variables sociodemográficas y laborables. Para ello usaron el cuestionario de NEO-FFI de Costa y McCrae que posteriormente resaltaría los tipos de personalidad, además utilizaron el Cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte y el cuestionario de calidad de vida de Cabezas. Obtuvieron dentro de los resultados que el Neuroticismo se correlaciona directamente con el CESQT. Así pues, los docentes que obtuvieron altos niveles de neuroticismo presentan mayores niveles de Burnout, exactamente en la escala de desgaste profesional, tanto agotamiento físico como emocional, en la escala de indolencia con presencia de cinismo y actitud de indiferencia, y en la escala de sentimiento de culpa. De manera que se determinó que la personalidad neurótica es buen predictor o factor de riesgo para el desarrollo del SB.

Refiriéndonos a los tipos de personalidad, el inseguro (que combina baja extroversión, alto neuroticismo y baja responsabilidad) y a la vez desorganizado (tiene sensibilidad a la propia experiencia mental como física, es dependiente de la opinión de otros y la autoconciencia), presenta puntuaciones altas en la escala de indolencia y culpa por lo que tiene elevada vulnerabilidad al estrés del trabajo. En forma similar se determinó que los docentes con menor susceptibilidad al estrés son aquellos con rasgo de extraversión, responsabilidad y apertura a la experiencia como factores protectores (Jorge Alejandro Salgado Roa F. J., 2017)

Por otra parte, dentro del estudio realizado en México por la Universidad Nacional Autónoma de México, con el tema: "Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores" de las escuelas primarias y secundarias, y que tuvo como objetivo determinar el valor predictivo de los rasgos de personalidad bajo el modelo de los cinco factores mexicanos de personalidad (5FM) en el SB, en donde utilizaron como instrumentos el cuestionario de evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte y la escala (5FM) de Uribe y Arias. Se obtuvo como resultados que los rasgos de personalidad tienen un papel mediador en el desarrollo del SB, claramente las personas que muestran una baja puntuación en sociabilidad expresiva, baja organización y baja aceptabilidad social son más vulnerables a presentar el síndrome del trabajador quemado. Algunos rasgos como la sociabilidad expresiva, comparado con la extroversión, organización y la conciencia en los 5 grandes, fueron predictivos para el desgaste psíquico, de manera que, en esta población fueron altos, por tal motivo se puede concluir que las redes de apoyo y las actitudes para llevar a cabo su trabajo son útiles para el afrontamiento de situaciones estresantes y menos proclives al estrés (Diego Villaverde, 2019).

En otras poblaciones como las del área de salud, se realizó un estudio sobre el "Burnout y su relación con los rasgos de personalidad en una muestra de médicos del sur del Ecuador" por la Universidad Técnica Particular de Loja, con el objetivo de identificar alguna relación en estas dos variables y para ello utilizaron el inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de personalidad de Eysenck. Este estudio muestra una correlación muy significativa ente el neuroticismo, el agotamiento emocional y la despersonalización, al igual que con el rasgo de extroversión y la despersonalización (Marina R. Ramírez, 2019). Citando a McManus y sus colaboradores, "mientras más

aumenta el agotamiento emocional, mayor nivel de neuroticismo, por lo que los individuos con nivel elevado de neuroticismo presentan de igual manera altos niveles en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización" (CI McManus, 2011).

4.1.5 Evolución del cuadro y sintomatología asociada

4.1.5.1 Sintomatología del SB

Además de la mencionada triada sintomatológica propuesta por Maslach y Jackson, y teniendo en cuenta que la forma y característica con las que adquieren cada ser humano este fenómeno son diferentes y a veces únicas, es importante mencionar que existen otros síntomas que son frecuentes (CI McManus, 2011):

4.1.5.1.1 Alteraciones Psicosomáticas

Se presenta cansancio crónico, hipertensión, insomnio, úlceras y gastritis, cefaleas, migrañas, dolores musculares - articulatorios, alteración menstrual, disminución de peso, disfunciones sexuales, urticaria, asma, etc.

4.1.5.1.2 Alteraciones conductuales

Se manifiestan las de tipo adictivo, como es: el abuso de sedantes, alcohol, café, cigarrillo y otras drogas; comportamientos autodestructivos como: conducir exceso de velocidad, absentismo en lugar de trabajo, las relaciones interpersonales comienzan a ser distantes y frías, lo que conlleva a problemas familiares o conyugales, las conductas defensivas paradójicas como hobbies en horas de trabajo, como también culpabilizar a otros por sus errores, también puede presentarse el pseudoausentismo.

4.1.5.1.3 Alteraciones emocionales

El más característico es el distanciamiento afectivo hacia los demás, a este se suman la falta de motivación, impaciencia, deseos de abandonar su área de trabajo, la irritabilidad, la ansiedad, la desorientación, la baja autoestima, sentimientos de culpabilidad, dificultad en la memorización y la atención, auto desvalorización, depresión, frustración, irritabilidad, entre otros.

4.1.6 Etapas del SB

Herbert Freudenberger y Gail North (Nuallaong, 2013) nos describen 12 etapas, por las que cada persona pasa y evoluciona dentro del proceso, como resultado el deterioro es progresivo hacia el burnout:

1. Necesidad o compulsión de probarse así mismo: en esta etapa la persona busca demostrar su propia valía por lo que trabaja muy duro para demostrar a los demás y a sí mismo una autoimagen ideal, con el fin de obtener méritos, pero paulatinamente se va convirtiendo en una obsesión.
2. Intención de trabajar más duro: la jornada laboral pasa de tener límites a ser de duración indefinida, no encuentran tiempo para realizar sus actividades personales más bien están atentos a los correos, proyectos y avances por realizar, no pueden sencillamente desconectarse del trabajo
3. Desentiende sus necesidades: la persona comienza a presentar signos de adicción al trabajo, por lo que pasa menos tiempos con su familia y amigos, se salta las comidas, las horas de dormir son pocas o nulas, aquí está utilizando cada momento posible para realizar su trabajo.
4. Desplazamiento de conflictos: en esta etapa la persona no es consciente de ciertos problemas al su alrededor, simplemente no quiere resolverlos o les resta importancia, también presenta algunos síntomas como dolores musculares, alteración del sueño, cefaleas o migrañas, problemas sexuales, dificultad para respirar, es decir síntomas referidos al estrés
5. Alteración de los valores personales: los pasatiempos, la familia, y todo aquello que tenía valor para la persona pasan a último plano pues dedica cada vez más horas al trabajo por lo que lo límites de no trabajar son inexistentes.
6. Intolerancia: la persona se vuelve irritable, todo le perturba por lo que se hace difícil la convivencia laboral, en resumen, toda situación o persona que no beneficia la idea del desempeño laboral se vuelve una molestia.
7. Retiro: el individuo se aísla y minimiza el contacto social, porque puede considerar una pérdida de tiempo, o la suma de lo anterior hizo que perdiera toda vida social, para compensar ello recurre al consumo de sustancias o para intentar aliviar sus síntomas pues ya se evidencia un estado de deterioro psicológico y físico.

8. Cambios de comportamiento: las personas cercanas como sus compañeros de trabajo y su familia notan que su forma de ser y hacer las cosas es distintas o extrañas desde un punto de vista negativo a pesar de comentarlo y de preocuparse no causa gran efecto.
9. Despersonalización: se pierde el contacto con uno mismo, pues deja de percibir sus necesidades, todo ya carece de importancia ya no te valoras a ti mismo y los demás.
10. Vacío interno: los sentimientos de vacío, de sentirse que nada es suficiente a pesar de todo el esfuerzo que se hizo y la impulsividad de comer, usar drogas y alcohol aumentan.
11. Depresión: la vida comienza a perder todo sentido, se acentúan los síntomas cognitivos y emocionales de depresión como agotamiento, desesperanza, futuro incierto e indiferencia.
12. Síndrome de Burnout: esta última etapa se evidencia el colapso físico y psicológico de la persona y puede estar acompañado de pensamientos suicidas.

Por el contrario, propone Jerry Edelwich y Archie Brodsky, que el desarrollo de este fenómeno tiene cuatro etapas, denominadas "Etapas de las desilusiones en las profesiones de ayudad" (El-sahili González, 2016):

1. Entusiasmo: al inicio del trabajo es común que el trabajador se entusiasme y tenga expectativas altas como positivas.
2. Estancamiento: ocurre cuando el trabajador observa que no se cumplen sus expectativas.
3. Frustración: el cúmulo de fallos en el área laboral hace que experimente sentimientos constantes de fracasos que lo vuelven pasivo.
4. Apatía: existen sentimientos de distanciamiento, conductas de evitación e inactividad laboral, la falta de recursos personales para afrontar la frustración es la transición a esta.

4.1.7 Medición del SB

Para la medición del SB existen diversos cuestionarios, el que tiene un uso más extendido es el MBI (Maslach Burnout Inventory), el cual fue publicado por primera vez en 1981 por Maslach y Jackson. Es un cuestionario auto administrado que recoge

respuestas del sujeto con relación a sus emociones y pensamientos, mide el síndrome del trabajador quemado, en su idioma original Maslach Burnout Inventary. Dentro del ámbito clínico hospitalario evalúa los niveles de estrés en 3 dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

4.2 CAPÍTULO 2. PERSONALIDAD

4.2.1 Definiciones

El término personalidad procede del vocablo latino persona, que se refiere a "máscara que utilizaban los actores en el teatro clásico para representar rasgos distintos a los que realmente caracterizaba a la persona", con el tiempo el término paso a conceptualizar las características psicológicas ocultas de los individuos. Desde el punto de vista de Millon en 2001, la personalidad es "un patrón complejo de características psicológicas profundamente enraizadas, que expresan de forma automática en casi todas las áreas de la actividad psicológica" (Carver, 2014).

De acuerdo con Gordon Allport (1961) hace mención "La personalidad es una organización dinámica, interna de la persona, de sistemas psicológicos que crean patrones característicos de comportamiento, pensamientos y sentimientos del individuo" (Carver, 2014). El concepto dado en mi opinión se aproxima a una definición más certera para su tiempo, ya que menciona los elementos que expone la personalidad.

Desde la perspectiva de otros autores como Freud (1956), se trata de explicar su constitución como origen, mencionando las dinámicas inconscientes a partir de la teoría psicoanalítica que hace énfasis en las estructuras del Ello, Yo y el Superyó. Mientras que, Eysenck (1953) la define como la "organización estable pero dinámica del carácter (voluntad), el temperamento (afectividad), el intelecto (cognitivo) y el físico (somático) para su adaptación en el ambiente" (Saaavedra, 2002), además propone su teoría sobre "neuroticismo, extraversión y psicoticismo". Años más tarde, se desarrolla por McCrae y Costa (1997) la teoría de los cinco factores de la personalidad, los cuales consideran a la personalidad como "una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones" (Moya, 2014). Además, son de base biológica y a medida que llega a la adultez estas estructuras son más estables que en la niñez, también parten de rasgos o estructuras específicas a más generales o llamadas dimensiones, es decir van de forma jerárquica.

4.2.2 Diferencia entre Rasgo y Trastorno de Personalidad

Teniendo en cuenta al DSM-57, se declara que un trastorno de personalidad es "un patrón permanente de experiencia interna y de comportamiento que separa de las expectativas de la cultura del sujeto, se manifiesta en área cognitiva, afectiva, funcionamiento interpersonal y control de impulso, además es persistente que provoca malestar clínicamente significativo en áreas del funcionamiento" (APA, 2014). Por otro lado, el DSM-5 sostiene que los rasgos de personalidad "son patrones persistentes del modo de percibir, pensar y relacionarse con el entorno y uno mismo" "Se puede decir que un individuo tiene algún grado de un rasgo, desde poco hasta mucho" (Cloninger, 2013).

En consecuencia, se puede mencionar que es común tener un rasgo que figura o no dentro de un Trastorno de personalidad, siempre y cuando estos rasgos no sean egosintónicos desadaptativos que causen deterioro funcional significativo en lo personal, social, laboral o familiar, pues en ese caso entraría en un trastorno de personalidad y no de un rasgo de personalidad.

4.2.3 Tipos de Personalidad

Las distintas aproximaciones teóricas propuestas por los investigadores de la personalidad, en su intento de definir al igual que clasificar las personalidades en base a rasgos compartidos bajo sus teorías de personalidad, permiten establecer comparaciones como comprender de algún modo como es que la personalidad se construye y a la vez se diferencia.

4.2.3.1 Según Carl Gustav Jung.

1. Pensamiento-Introvertido. - estas personas están interesadas en las ideas más que en los hechos, en su realidad interior por lo que ponen menos atención a la gente de su alrededor.
2. Sentimental-Introvertido. - estos individuos son simpáticos y comprensivos ante las personas más cercanas, amigos y de aquellos que lo necesiten, son reservados y amorosos, pero no lo demuestran de manera abierta.
3. Sensación-Introvertido. - individuos con énfasis en la experiencia que da lugar a eventos y no en los eventos en sí, como por ejemplo los artistas o músicos.

4. Intuitivo-Introvertido. - está en contacto con el inconsciente y más interesado en las posibilidades que en lo que está presente.
5. Pensamiento-Extrovertido. -se interesa más en los objetos externos fuera del sí mismo, es lógico y aplaca sus emociones como sentimientos, de modo que se descuida de sus relaciones interpersonales.
6. Sentimental-extrovertido. - esta persona pone énfasis en las relaciones, es sociable y ajustado al ambiente.
7. Sensación-extrovertido. - personas que enfatizan los objetos que dan lugar a la experiencia y están en la búsqueda del placer
8. Intuición-extrovertido. - está más interesado en el cambio del mundo externo, es aventurero (Carver & Scheier, 2014).

4.2.3.2 Según Eysenck

1. Psicoticismo. - son rasgos que predisponen a la agresividad e impulsividad. En un nivel alto de conducta antisocial y en niveles bajos dentro de la normativa con control de impulsos.
2. Neuroticismo. - individuos con un nivel alto tienden a mostrar con frecuencia preocupación y sintomatología depresiva, ansiosa, e irritable, con tendencia a la experimentación de emociones negativas, ideas irracionales e inestabilidad emotiva; en un nivel bajo, se caracterizan por la estabilidad de las emociones. Según Eysenck depende de su sistema límbico.
3. Introversión- extraversión. - extraversión se caracteriza por rasgos como ser sociable, es activo o actividad en realizar sus tareas, vitalidad y asertividad. Por otro lado, en niveles bajos hay predomino del extremo introvertido, reservados, distante, rutinarios, tranquilos.

4.2.3.3 Según Costa y McCrae (Sanchez & Ledesma, 2017)

1. Extraversión. - corresponde a la cantidad e intensidad de establecer vínculos con otros, el nivel de actividad, la capacidad para la alegría y la necesidad de estimulación. Dentro de los rasgos específicos de esta dimensión esta la cordialidad, que se refiere a las interacciones sociales; el gregarismo, a favor de estar en compañía de otros; Asertividad, personas desde puntuación alta son dominantes, animosos y socialmente destacadas, su habla es sin titubeos, líderes de grupos, desde la puntuación baja prefieren estar en la sombra y dejan de hablar a otros. Otra faceta es

la actividad, la necesidad de estar ocupado, su rapidez y vigor; la búsqueda de emociones, tendencia a buscar fuentes de estimulación como capacidad para disfrutar de lo novedoso. Y finalmente la faceta de experimentar emociones positivas como alegría, amor, y entusiasmo, este rasgo es importante predictor de felicidad.

2. Neuroticismo. - indicadores ligados al bienestar o malestar psicológico, las emociones negativas y afecto. Dentro de sus facetas esta la ansiedad, la persona es temerosa, nerviosa o voluble, se preocupa; la hostilidad, refiere a la experimentación de enfado, irritación y estados relacionados; depresión, experimenta melancolía, desesperanza, soledad y sentimientos de culpa. Dentro de la ansiedad social esta los sentimientos de vergüenza, inferioridad, incomodidad con los demás y sensible hacer el ridículo; en la impulsividad alude sobre la incapacidad en el control de impulsos y para finalizar la vulnerabilidad, faceta que hace referencia a la dificultad de hacer frente al estrés, en puntuaciones alta la persona es dependiente, desesperanzado o se muestra aterrorizado para situaciones difíciles o estresantes.
3. Amabilidad. - la tendencia a establecer vínculos psicosociales, y de preocuparse por los demás, evalúa la confianza, franqueza, el altruismo, la actitud conciliadora, modestia y la sensibilidad social.
4. Responsabilidad. - incluye la capacidad de actuar de acuerdo con metas, el poder organizar, llevar a cabo proyecto o ideas, evalúa las facetas de competencia, sentido del deber y orden, la autodisciplina, la necesidad de logro y reflexión.
5. Apertura a la Experiencia. - evalúa la presencia de experiencias poco convencionales como curiosidad intelectiva, fantasía o imaginación activa, la estética, interés por actividades nuevas(acción), valores y sensibilidad, en resumen, la apertura a lo nuevo.

4.2.3.4 Según el Manual de Diagnóstico DSM-5

En este manual se presentan los trastornos de la personalidad que se distribuyen en 3 grupos de acuerdo con las similitudes descriptivas (APA, 2014).

1. Grupo A.- compuesto por: Paranoide, Esquizoide y Esquizotípico. Estos se caracterizan por mostrarse raros o excéntricos.
2. Grupo B.- compuesto por: Antisocial, Límite, Histriónica y Narcisista. Se caracterizan por ser dramáticos, emocionales o inestables en un extremo exagerado.

3. Grupo C.- tenemos a los Evitativos, Dependientes y Obsesivos- compulsivo. Se caracterizan por ser temerosos o ansiosos (APA, 2014)

4.2.4 Medición de los Rasgos de Personalidad

Existe un sin número de instrumentos diseñados para evaluar y a la vez estructurar la personalidad, ya sea desde los propios informes del observador, los auto reportes, pruebas objetivas y los cuestionarios de autoevaluación. Así pues, como parte de las teorías, Eysenck se basó en los preceptos establecidos en principio por Hipócrates y sus mencionadas categorías de temperamentos: el colérico, melancólico, sanguíneo y flemático; también de las observaciones realizadas por Jung de los polos introvertido y extrovertido. Teniendo en cuenta estas ideas más tarde propone su inventario que evalúa la extroversión, introversión, y el neuroticismo. En gran medida, se basó en el análisis factorial ya usado por Cattell. Bajo esa línea, Raymond Cattell fue el primero en contribuir en la psicología de rasgos, recolectó diversas cualidades de personalidad y las calificó, de estas puntuaciones se realizó el análisis factorial dando como resultado un conjunto de 16 dimensiones, factores considerados como primarios dentro de la personalidad, en base a ello nombró a su inventario 16PF. Bajo estas perspectivas se encontró que dos dimensiones (neuroticismo y extraversión) de Eysenck se relacionaban con 3 factores de Cattell (Carver, 2014).

A causa de ello se produjo un boom investigativo en el tema de los rasgos de personalidad y hasta ese punto no se llegó a un consenso. Fiske en 1929 bajo la línea de trabajo de Cattell encontró 5 factores, sin embargo, su investigación pasó desapercibida hasta que Norman (1963) y sus colaboradores aunaron nuevamente y llegaron a la misma conclusión. Estudios posteriores determinaron que los 5 factores trascienden fronteras de leguaje y cultura por lo que son universales.

Para formular el modelo de los cinco grandes, 4 grupos de importantes investigadores de manera independiente estudiaron varios años su conceptualización, entre ellos están Ernest Tupes y Raymond Christal (1961), Raymond Cattell, Goldberg (1990) y los más representativos en la actualidad son Paul Costa y Robert McCrae. Costa y McCrae, tomando como punto de referencia que las cinco grandes dimensiones representan la estructura básica de los rasgos de personalidad, construyeron un inventario que mida dichos factores denominándolo “Inventario de personalidad NEO (NEO-PI)”.

Se realizaron conceptualizaciones que condesan años de análisis e investigación sobre la estructura de la personalidad mediante los métodos factoriales, de manera que se han tornado las más divulgadas y aceptadas conceptualizaciones (Carver, 2014).

Este inventario con 60 ítems, es la versión reducida del NEO-PI-R, el cual consta de 240 ítems. Fue inventado por Costa Jr., y McCrae en 1992 y evalúa de manera global los 5 rasgos contemplados en la versión completa como son: el neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad.

5 METODOLOGÍA

5.1 Tipo de Investigación

La presente investigación fue realizada como un estudio descriptivo, se buscó caracterizar o especificar propiedades y rasgos importantes del Síndrome de Burnout y los Rasgos de Personalidad; correlacional y transversal, poseyeron factores en común o de relación lineal con la identificación del coeficiente de correlación mediante un programa estadístico, más no se pretendió atribuir una relación causal entre ellas; en lo que refiere a lo trasversal la recolección de datos se dio en un momento y período determinado de corta duración y para ello se usó reactivos psicológicos que midieron y asignaron magnitudes a las variables que se investigaron y por ende se caracterizó como cuantitativo.

5.2 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación se centró en una investigación de campo de carácter prospectivo, se llevó a cabo la recopilación de información en el lugar de los hechos, pues se abordó a la población en su lugar de trabajo.

5.3 Población y Muestra

La población de estudio fueron los docentes de una Unidad Educativa y la muestra corresponde a 70 docentes que tienen edades comprendidas entre 24 y 61 años.

Como principales características de la muestra, es importante destacar que el 74,2% son mujeres y solo el 25,7% son varones.

Los rangos de edad predominante es el de 52 a 58 años, con una frecuencia de 20 individuos equivalente al 28,6%. Continúa con edades de 38 a 44 años con una frecuencia de 18 individuos que equivale al 25,7% del porcentaje total, luego le sigue el rango de edades de 31 a 37 años con una frecuencia precisa de 15 individuos al 21,4%, precede el rango con edades de 45 a 51 años con una frecuencia de 7 individuos al 10%, luego está el rango de 24 a 30 con una frecuencia del 6 individuos al 8,6% y por último con el rango de edad de más de 59 años con un 5,7% del porcentaje total, equivaliendo al 100% de la muestra exacta (ver en la tabla anexada 1).

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución de este proyecto de investigación se utilizaron las técnicas de aplicación de reactivos e instrumentos, los cuales fueron evaluados a través de un servicio de encuestas en línea de Google Forms.

5.4.1 Consentimiento Informado

Este documento es de elaboración propio del autor del presente trabajo de investigación, tiene como objetivo solicitar los permisos correspondientes al personal sujeto a la investigación, para poder utilizar datos obtenidos después de llenar los dos instrumentos previamente mencionados, en el caso de no aceptar llenar este consentimiento, se suspende la participación y por ende la recolección de información para aquella persona que lo rechace. A su vez, se detallan los datos que se solicitan, la finalidad que tiene la investigación, y se menciona que dicha participación es totalmente voluntaria.

El consentimiento informado para la presente investigación está designado los docentes de unidad educativa "Marieta Veintimilla". Basado en los principios éticos de confidencialidad, autonomía y beneficencia. (anexo 1).

5.4.2 Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-ES) (Anexo 1) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout (Hederich-Martínez, 2016). Se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome:

1. <u>Subescala de agotamiento o cansancio emocional.</u> Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. <u>Subescala de despersonalización.</u> Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

5.4.3 Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)

Este inventario (Anexo 2) de 60 ítems es la versión reducida del NEO-PI-R, el cual consta de 240 ítems. Fue inventado por Costa Jr., y McCrae en 1992. Evalúa de manera global los 5 rasgos contemplados en la versión completa como son: el neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad. Los 60 ítems, 12 para cada rasgo, cuentan con una escala tipo Likert de 5 puntaciones que van desde 0, en total desacuerdo hasta 5 en total acuerdo. Su administración puede ser de forma individual o colectiva, y la duración de aplicación va entre los 10 a 20 minutos. Ha sido utilizado en el ámbito clínico, educativo y organizacional desde adolescentes mayores de 17 años hasta adultos de población general.

5.5 Técnicas de procedimientos y análisis de datos

Para obtener la información y los datos del personal docente de la unidad educativa, se utilizó Google Forms, en donde se tabuló, clasificó, codificó y se representó gráficamente la información; el análisis se lo realizó con las técnicas lógicas inductivas; y en cuanto a lo estadístico, se describieron los resultados dentro del programa Excel y el programa estadístico SPSS versión 26.

5.5.1 Fuentes de Información

En la presente investigación, de acuerdo al nivel de información las fuentes son primarias y secundarias, ya que además de la información encontrada en libros, revistas científicas, documentos oficiales de instituciones públicas, de investigación de instituciones públicas o privadas, también se utilizó ciertas fuentes que contienen información organizada, elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que refiere a documentos primarios originales. Para el desarrollo de esta investigación utilicé Redalyc, Scielo, Google Académico, repertorios universitarios, entre otros.

5.5.2 Procedimiento

El desarrollo de la presente investigación se la llevó a cabo a través de diferentes fases o etapas:

5.5.2.1 Primera fase:

Para el establecimiento de la muestra se realizó la selección de los participantes a través de un muestreo incidental de la Unidad Educativa “Marieta de Veintimilla”, para luego proceder a aplicar los reactivos antes mencionados dentro de la población.

5.5.2.2 Segunda fase:

Se aplicó de manera virtual los cuestionarios a los docentes, y se realizó en un mismo momento con una duración aproximada de 30 minutos. En los dos instrumentos se manejaron criterios de anonimato y confidencialidad de la información.

5.5.2.3 Tercera fase:

El análisis de los resultados se dio a través de la tabulación de los datos recolectados y su posterior revisión por medio del programa estadístico SPSS.

6. RESULTADOS

6.1 Síndrome de Burnout

Tabla 3.

Síndrome de Burnout en el personal docente

	Frecuencia	Porcentaje
Si presenta	10	14,3%
No presenta	60	85,7%
Total	70	100%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado al personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 3, en cuanto a la prevalencia del Síndrome de Burnout de forma global (de sus 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), se pudo evidenciar que 10 docentes que corresponden al 14,3 % de la población investigada presentan este síndrome, mientras que 60 docentes que equivalen al 85,7% de la población encuestada no lo presentan.

Tabla 3.1.

Dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	40	70%
Nivel medio	13	18,6%
Nivel alto	8	11,4%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado al personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 3.1, se evidencia que del 100% de la población docente encuestada a través del inventario MBI, el 11,4% del total de la población corresponde a un nivel alto

en agotamiento emocional, mientras que el nivel medio corresponde el 18,6%, y finalmente el 70% presenta un nivel bajo en Agotamiento emocional.

Tabla 3.2:

Dimensiones del Síndrome de Burnout: Despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	43	61,4%
Nivel medio	20	28,6%
Nivel alto	7	10%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado al personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 3.2, se observa que del 100% de la población docente encuestada a través del cuestionario MBI, el nivel alto corresponde solamente el 10 % de la población, el 28,6% corresponde al nivel medio, y el 61,4 % de la totalidad representa el nivel bajo en despersonalización.

Tabla 3.3:

Dimensiones del Síndrome de Burnout: Realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	10	14,3
Nivel medio	5	7,1%
Nivel alto	55	78,6%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado al personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 3.3, se determina que del 100% de los docentes evaluados en el cuestionario de Maslach, se identificó que solamente el 14,3% corresponde a un nivel

bajo, mientras que el 7,1% corresponde al nivel medio, y el 78,6% de la población total representa un nivel alto en realización personal. Personalidad

6.2 Rasgos de personalidad

Tabla 4.

Rasgos de personalidad en el personal docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Neuroticismo	3,81	0,728
Extraversión	2,04	0,576
Apertura	2,42	0,713
Amabilidad	1,42	0,671
Responsabilidad	1,82	0,658

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4, se puede evidenciar la población total de docentes evaluados, mostrando el rasgo de personalidad que más predomina. Partiendo con el neuroticismo con 3,81 de la media mostrándose como la personalidad predominante, seguida de la apertura con una cifra de 2,42 de media, mientras que en el tercer puesto está la extraversión con 2,04 de media, por último, los tipos de personalidades menos presentes en los docentes son la amabilidad con un 0,67 de media y la responsabilidad con una media de 0,65.

Tabla 4.1.

Personalidad (Neuroticismo)

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	0	0%
Nivel bajo	1	1,4%

Nivel medio	23	32,9%
Nivel alto	34	48,6%
Nivel muy alto	12	17,1%

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4.1. Del 100% de los docentes encuestados a través de Inventario de personalidad Neo FFI, se identificó que al analizar el rasgo de personalidad de "Neuroticismo", una persona tiene nivel bajo en el rasgo de personalidad mencionado lo que equivale al 1,4%, 23 docentes se encuentran en el nivel medio en este rasgo de personalidad con un 32,9% de la muestra total, sigue con una frecuencia de 34 docentes se ubican en el nivel alto en este rasgo de personalidad con un porcentaje del 48, 6% y por último, en el nivel muy alto que contiene una frecuencia de 12 docentes al 17, 1% de la muestra de 70 docentes.

En cuanto a la relación existente del neuroticismo como rasgo de personalidad y el nivel de estrés laboral cumple que 34 docentes, que son casi la mitad de la población evaluada son de riesgo para adquirir el síndrome de Burnout, lo que nos permite establecer la relación entre estas dos variables.

Tabla 4.2.

Personalidad (Extraversión)

	Frecuencia	**Porcentaje**
Nivel muy bajo	10	14,3%
Nivel bajo	47	67,1%
Nivel medio	13	18,6%
Nivel bajo	0	0%
Nivel muy bajo	0	0%

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4.2, del 100% de los docentes encuestados a través de Inventario de personalidad Neo FFI, se identificó que al analizar el rasgo de personalidad de "Extraversión", 10 docentes tiene nivel muy bajo en el rasgo de personalidad mencionado lo que equivale al 14,3%, 47 docentes en el nivel bajo en este rasgo de personalidad con un 67,1% de la muestra total, y por último sigue con una frecuencia de 13 docentes en el nivel medio en este rasgo de personalidad con un porcentaje del 18, 6%. No se encontraron valores en los niveles "Alto" y "Muy alto".

Tabla 4.3.

Personalidad (Apertura)

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	4	5,7%
Nivel bajo	37	52,9%
Nivel medio	24	34,3%
Nivel alto	5	7,1%
Nivel muy alto	0	0%

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4.3. Del 100% de los docentes encuestados a través de Inventario de personalidad Neo FFI, se identificó que al analizar el rasgo de personalidad de "Apertura", se encontró que con una frecuencia de 4 docentes corresponde al nivel muy bajo en el rasgo de personalidad mencionado lo que equivale al 5,7%, continúa con 37 docentes en el nivel bajo en este rasgo de personalidad con un 52,9% de la muestra total, sigue con una frecuencia de 24 docentes en el nivel medio en este rasgo de personalidad con un porcentaje del 34,3% y por último, en el nivel alto que contiene una frecuencia de

5 docentes al 7, 1% de la muestra de 70 docentes. No se encontraron datos existentes en la muestra con el nivel muy alto.

Tabla 4.4.

Personalidad (Amabilidad)

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	45	64,3%
Nivel bajo	22	31,34%
Nivel medio	1	1,4%
Nivel alto	2	2,9%
Nivel muy alto	0	0%

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4.4, del 100% de los docentes encuestados a través de Inventario de personalidad Neo FFI, se identificó que al analizar el rasgo de personalidad de "Amabilidad", se encontró que con una frecuencia de 45 docentes corresponde al nivel muy bajo en el rasgo de personalidad mencionado lo que equivale al 64,3%, continúa con 22 docentes en el nivel bajo en este rasgo de personalidad con un 31,34% de la muestra total, sigue con una frecuencia de un docente en el nivel medio en este rasgo de personalidad con un porcentaje del 1,4% y por último, en el nivel alto que contiene una frecuencia de 2 docentes al 2,9% de la muestra de 70 docentes. No se encontraron datos existentes en la muestra con el nivel muy alto.

Tabla 4.5.

Personalidad (Responsabilidad)

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	20	28,6%

Nivel bajo	44	62,9%
Nivel medio	4	5,7%
Nivel alto	2	2,9%
Nivel muy alto	0	0%

Fuente: Inventario de personalidad Neo FFI, aplicado en el personal docente de Unidad Educativa Marieta de Veintimilla.

Realizado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 4.5, del 100% de los docentes encuestados a través de Inventario de personalidad Neo FFI, se identificó que al analizar el rasgo de personalidad de "Responsabilidad", se encontró que con una frecuencia de 20 docentes corresponde al nivel muy bajo en el rasgo de personalidad mencionado lo que equivale al 28,6%, continúa con 44 docentes en el nivel bajo en este rasgo de personalidad con un 62,9% de la muestra total, sigue con una frecuencia de 4 docentes en el nivel medio en este rasgo de personalidad con un porcentaje del 5,7% y por último, en el nivel alto que contiene una frecuencia de 2 docentes al 2,9% de la muestra de 70 docentes. Cabe mencionar que no se encontraron datos existentes en la muestra con el nivel muy alto.

6.3. Relación entre Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad

Tabla 5.

Relación entre Síndrome de Burnout y Rasgos de Personalidad

		Neuroticismo	**Extraversión**	**Apertura**	**Amabilidad**	**Responsabilidad**
Agotamiento emocional	Correlación de Rho de Spearman	0,145	0,108	0,021	0,087	0,125
	Sig. Bilateral	0,231	0,371	0,863	0,472	0,303
	N	70	70	70	70	70
Despersonalización	Correlación Rho de Spearman	0,121	0,013	0,009	0,090	0,041
	Sig. Bilateral	0,320	0,016	0,942	0,458	0,738

Realización personal	N	70	70	70	70	70
	Correlación Rho de Spearman	0,020	0,167	0,124	0,134	0,049
	Sig. Bilateral	0,872	0,168	0,308	0,270	0,687
	N	70	70	70	70	70

Fuente: SPSS-22

Elaborado por: Diego Humberto Bolaños Arias

En la tabla 5 se evidencian las correlaciones entre las 2 variables estudiadas, obtenidas por medio de la prueba de correlaciones de Spearman. Se puede mencionar que, a excepción de las dimensiones "Despersonalización – Extraversión", no existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones evaluadas, pues los grados de significancia (Sig. Bilateral) son mayores a Alfa (0,05).

Del mismo modo, al observar el Rho de Spearman, podemos destacar según la tabla de interpretaciones de la correlación de Spearman (Anexo 3), que existe correlación positiva débil (+0,10 hasta +0,29) entre las dimensiones: Agotamiento Emocional con Extraversión y Neuroticismo; Despersonalización con Neuroticismo; y Realización Personal con Extraversión, Apertura y Amabilidad. Mientras que, no existe algún grado de correlación (0,00 a +0,09) entre las dimensiones: Agotamiento Emocional con Apertura y Amabilidad; Despersonalización con Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad; y Realización Personal con Neuroticismo y Responsabilidad.

6.4 Programa de prevención psicológica para el SB

Presentación

El presente programa de prevención tiene como enfoque las terapias de tercera generación en técnicas atencionales y de desactivación, donde hay ejercicios de respiración consiente, visualización creativa y mindfulness para amenorar la sintomatología que puede causar el estrés laboral ya que se ha evidenciado que dichas terapias tienen un efecto

favorable en el tratamiento del estrés laboral. Todo esto que será usado en el desarrollo del plan terapéutico. El abordaje tendrá herramientas necesarias para la intervención preventiva en el Síndrome de Burnout permitiendo al docente prevenir sintomatología causada por el estrés laboral, ofrecerá herramientas que faciliten su bienestar al momento de sentirse vulnerables a padecer indicadores de estrés laboral que sean altamente negativos en su salud emocional, psicológica o física**.**

Justificación

El presente plan de intervención es diseñado a partir de los resultados y las necesidades encontradas durante la presente investigación y con la finalidad de prevenir y aminorar el impacto psicológico que da a la excesiva carga laboral que podría desencadenar en unos diversos trastornos mentales como cuadros depresivos o ansiosos, pues para algunas personas que viven con el síndrome de Burnout podría constituirse en una de las mejores alternativas disponibles para escapar y evitar el estrés causado por el trabajo. Además, cabe resaltar que en las instituciones públicas no cuentan con profesional de la salud mental permanente y dedicado a la atención, que pueda mitigar esta sintomatología ya mencionada. Es aquí, en razón a los resultados de la presente investigación, donde se demuestra que un plan de intervención puede llegar ser de impacto positivo en la salud mental de los docentes.

Teniendo en cuenta lo mencionado, la finalidad del presente plan de intervención es dotar a los docentes, de herramientas para afrontar el diagnóstico e integrarlo como parte de su vida, facilitando experiencias de dominio y de control de sus emociones, potenciando los recursos personales y sociales, fortaleciendo las capacidades de afrontamiento y competencias.

Objetivos:

Objetivo General:

Ofrecer a los docentes herramientas que faciliten su bienestar integral al momento de sentirse vulnerables a padecer indicadores de estrés laboral que sean altamente negativos en su salud emocional, psicológica o física.

Objetivos específicos:

1) Brindar a los docentes un espacio de aprendizaje dinámico con la finalidad de que puedan aprender acerca del Síndrome de Burnout mediante el uso de lluvias de ideas y dinámicas que faciliten el proceso de participación y aprendizaje.
2) Enseñar a los docentes herramientas y técnicas que permitan manejar sus propias emociones en el ámbito laboral
3) Ofrecer al docente habilidades que promuevan acciones significativas cuando hay dificultades laborales como parte inevitable de la realidad humana.
4) Integrar en las docentes técnicas creativas de visualización para confrontar el estrés laboral.

Metodología

El plan de psicoeducación se realizará en 3 talleres de dos horas cada una, establecidas según la disponibilidad de los docentes de la Unidad Educativa "Marieta de Veintimilla.

Se combinará la transmisión de conocimientos teóricos con la práctica en la propia sesión (lluvia de ideas, dinámicas participativas, herramientas y técnicas de relajación, para el control del estrés, gestión emocional y planificación).

Para que el taller tenga un óptimo resultado e impacto en los participantes, será necesario conocer previamente las características del grupo y el contexto específico de trabajo de los profesionales.

De esta manera se adaptará al máximo a las necesidades de las personas y de la organización.

Los talleres tendrán una duración de 2 horas, realizarán y se facilitarán pautas para la autoevaluación y puesta en práctica posterior de las técnicas aprendidas (en el día a día).

A continuación, se detalla cada una:

1º Taller: Mi ambiente laboral, seguro y tranquilo.

2º Taller: Me siento en él ahora.

3 º Taller: Respiro y soy mejor.

4 º Taller: Visualizo mi futuro creativo.

Se utilizarán los siguientes materiales:

- Computadora
- Infocus
- trípticos
- Material didáctico
- Parlante

Los responsables de la intervención serán:

- Estudiante de Psicólogo/a Clínico/a

MI AMBIENTE LABORAL, SEGURO Y TRANQUILO.					
Talleres	**Objetivo**	**Actividades**	**Medios**	**Responsable**	**Tiempo**
Primero	Brindar a los docentes un espacio de aprendizaje dinámico con la finalidad de que puedan aprender acerca del Síndrome de Burnout mediante el uso de lluvias de ideas y dinámicas que faciliten el proceso de participación y aprendizaje.	• Bienvenida- dinámica participativa: dinámica rompehielos denominada "la pelota preguntona" • Presentación de los responsables de la intervención. • Explicación de los objetivos y contenidos del programa de intervención. • Entrega de trípticos educativos. • Taller "*El docente y el riesgo laboral*", de acuerdo los siguientes contenidos: ✓ **Lluvia de ideas**: ¿qué es para ti el estrés laboral? ✓ Identificación de los componentes del Burnout. ¿Qué es? ¿Cómo se previene? ✓ ¿Tengo Burnout? Reconocimiento del ambiente ocupacional diario y autodiagnóstico. ✓ ¿Cómo se trata? Nuevas estrategias y mecanismos para sobrellevar las actividades diarias. • Dinámica de cierre: El papel arrugado	• Laptop • Proyector • Folletos • Esferos • Pelota • Hojas.	• Psicólogo/a Clínico/a.	2 horas

SOY AUTOSUFICIENTE EN MI ESPACIO LABORAL.					
Talleres	**Objetivo**	**Activi dades**	**Medios**	**Responsable**	**Tiempo**
Segundo	Enseñar a los docentes herramientas y técnicas de relajación que permitan manejar sus propias emociones cuando sientan una estresante carga laboral poniendo en práctica habilidades que proporciona el mindfulness.	• Bienvenida- dinámica participativa: dinámica rompehielos denominada "El círculo mágico" • Presentación de los responsables de la intervención. • Explicación de los objetivos y contenidos del programa de intervención. • Mindfulness: ¿qué es y para que se usa? • Descripción de la técnica ✓ Atención plena ✓ Relacionándonos con nuestros pensamientos y emociones ✓ Viviendo el aquí y el ahora. ✓ Desarrollando la compasión • **Herramienta:** técnica de STOP y RAIL a) Explicación de los ejercicios b) Práctica de los ejercicios. • Dinámica de cierre: El papel arrugado	• Laptop • Proyector • Folletos • Esferos • Pelota • Hojas.	• Psicólogo/a Clínico/a.	2 horas

MENOS ESTRÉS, MÁS RISAS.					
Talleres	**Objetivo**	**Actividades**	**Medios**	**Responsable**	**Tiempo**
Tercero	Ofrecer al docente habilidades que promuevan acciones significativas cuando hay dificultades laborales como parte inevitable de la realidad humana.	• Bienvenida- dinámica participativa: dinámica rompehielos denominada "Semáforo de calidad" • Presentación de los responsables de la intervención. • Explicación de los objetivos y contenidos del programa de intervención. • Video educativo sobre la respiración consciente: https://www.youtube.com/watch?v=eIb2-uk1UZY • Definición de la respiración consiente ✓ Objetivos de la respiración consiente ✓ Premisas ✓ Ejercicios • **Descripción de la técnica** Ejercicios: ❖ Respiración completa abdominal o diafragmática ❖ Respiración del vacío ❖ Respiración sostenida ❖ Respiración rítmica ❖ Respiración rítmica con retenciones ❖ Respiración acompasada con el ritmo cardíaco ❖ Respiración alterna ❖ Técnica 4-7-8 ❖ Respiración consciente zen • Dinámica de cierre: Rondas de humor	• Laptop • Proyector • Folletos • Esferos • Pelota • Hojas.	• Psicólogo/a Clínico/a.	2 horas

MIS EMOCIONES LAS CONTROLO YO.					
Talleres	**Objetivo**	**Actividades**	**Medios**	**Responsable**	**Tiempo**
Cuarto	Integrar en las docentes técnicas creativas de visualización para confrontar el estrés laboral.	• Bienvenida- dinámica participativa: dinámica rompehielos denominada "Flor con pensamiento" • Presentación de los responsables de la intervención. • Explicación de los objetivos y contenidos del programa de intervención. • Definición de la visualización creativa • Objetivos de la visualización creativa • Premisas de la visualización creativa • Descripción • Ejercicios: ✓ Las imágenes de nuestra vida ✓ La conversación que quedó pendiente ✓ Visualización mental del cuerpo ✓ Visualización de un color ✓ vibraciones que se desprenden de ella. ✓ Ensayos de creación de imágenes ✓ Visualizaciones ligadas a los sentidos • Dinámica de cierre: Mi círculo de sentimientos.	• Laptop • Proyector • Folletos • Esferos • Pelota • Hojas. • Parlante	• Psicólogo/a Clínico/a.	2 horas

SEGUIMIENTO

Una vez terminado de aplicar los talleres respectivos a los docentes, el encargado procederá a evaluar qué tan satisfactorio y reconfortarle ha sido este proceso. La evaluación será aplicada mediante una entrevista estructurada que constará de preguntas cerradas para determinar un puntaje cuantitativo.

Está evaluación se diseñará en base a los objetivos propuestos al inicio tanto el general como los específicos.

Entrevista de satisfacción	
Marque del 1 al 5 que tan satisfactorio fue para usted los talleres enseñados en base a los objetivos propuestos:	
1.Le brindaron al docente un espacio de aprendizaje dinámico con la finalidad de que puedan aprender acerca del Síndrome de Burnout mediante el uso de lluvias de ideas y dinámicas que faciliten el proceso de participación y aprendizaje	Siempre A veces Nunca
2.Enseñar a los docentes herramientas y técnicas de relajación que permitan manejar sus propias emociones cuando sientan una estresante carga laboral poniendo en práctica habilidades que proporciona el mindfulness.	Siempre A veces Nunca
3.Proveer al docente técnicas enfocadas al sentido del humor, conocidas por actuar como moderadoras frente al estrés garantizando el control y bienestar integral.	Siempre A veces Nunca
4.Indicar y dirigir el taller mediante el mindfulness para que el docente pueda pasar de una mente llena a una mente clara permitiendo una mejor gestión de emociones.	Siempre A veces Nunca
5.Ofrecer al docente habilidades que promuevan acciones significativas cuando hay dificultades laborales como parte inevitable de la realidad humana mediante el uso de la Terapia de Aceptación y compromiso.	Siempre A veces Nunca

6.Ofrecer a los docentes herramientas que faciliten su bienestar integral al momento de sentirse vulnerables a padecer indicadores de estrés laboral que sean altamente negativos en su salud emocional, psicológica o física.	Siempre A veces Nunca
Total:	Siempre A veces Nunca

7. DISCUSIÓN

El síndrome de Burnout ha sido estudiado en diversas áreas vinculadas a profesiones como la docencia en centros educativos, universidades o instituciones públicas. Además, las investigaciones realizadas acerca de este síndrome se pueden relacionar con una amplia gama de variables con el fin de saber cómo los profesionales pueden afrontar situaciones donde sean vulnerables y padecerlo.

Esta investigación contó con 70 participantes en calidad de docentes de la Unidad Educativa "Marieta de Veintimilla", y de acuerdo al Inventario de Burnout de Maslach, se determinó que el 14,3% de la muestra total presenta síndrome de burnout. Los datos también indican que los docentes presentan niveles bajos y medios del síndrome, pero esto no descarta tener las características propias del síndrome. Esto puede perjudicar al bienestar integral del personal docente y ser propensos a desarrollar el síndrome en algún punto de su trabajo como profesional.

En referencia a los resultados de cada área que compone el síndrome de Burnout, se halló que, en la dimensión de agotamiento emocional, el 70% de los docentes presentaron un nivel bajo. En la dimensión de despersonalización se puede evidenciar que el 61,4% se encuentra en el nivel bajo, y en la dimensión de realización personal la mayoría de la población encuestada se ubica en nivel alto con un 78,6%.

Loa resultados del presente estudio se relacionan con el estudio realizado en docentes de Cuba resaltan al agotamiento emocional como la principal área afectada en los docentes de un centro de educación primaria, con 64,4 % (Viera, 2013). Para el área de despersonalización comprende un 12,1%. Para el área de realización personal, cumple con un porcentaje del 22,2%. Por otro lado, en el estudio de Aismara Borges (2012), realizado en la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad pública venezolana observaron en 145 docentes puntuaciones de riesgo en la dimensión de realización personal con un 59,3% y agotamiento emocional con 35, 1%, además se logra percibir que, en despersonalización, en el nivel alto, hay un 19%.

Mediante el uso del Inventario de personalidad NEO FFI, en este estudio se pudo evidenciar que, en la población total de docentes evaluados, el rasgo de personalidad de neuroticismo es el que predomina y le sigue el rasgo de apertura; mientras que, los rasgos de personalidad menos predominantes son extroversión, responsabilidad y amabilidad.

En concordancia, con el estudio de Torres en el año del 2021, se señala que los rasgos de personalidad “neuroticismo” es el que se correlaciona más con el burnout y los rasgos “responsabilidad” y “extraversión” actúan como protectores ante la posibilidad de desarrollar burnout.

En otro estudio de Roa (2018), con una muestra de 212 profesores de educación primaria se observó que en los factores de personalidad determinados con el NEO-FFI, hubo más frecuencia del rasgo de personalidad en Neuroticismo, en el que 55 participantes (25,9%) se ubican en el nivel de Muy Alto y 116 (54,7%) en Alto.

Por el contrario, en un estudio realizado por Jorge Alejandro Salgado (2018) obtuvieron dentro de los resultados que el Neuroticismo se correlaciona directamente con el CESQT. Los docentes que obtuvieron altos niveles de neuroticismo presentan mayores niveles de Burnout, exactamente en la escala de desgaste profesional, tanto agotamiento físico como emocional.

De manera que se determinó que la personalidad neurótica es buen predictor o factor de riesgo para el desarrollo del SB.

8. CONCLUSIONES

A través del presente estudio se ha podido concluir que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, aunque se observa un débil grado de correlación entre varias de las dimensiones de la misma. Sin embargo, se debe mencionar que los docentes que puntuaron con más nivel de burnout presentaban rasgos neuroticismo.

Se ha podido identificar que el Síndrome de Burnout está presente en el personal docente participante, mostrándose en niveles altos el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que en niveles bajos la realización personal.

Se demuestra en la presente investigación que el rasgo de personalidad que predomina dentro de los docentes participantes, es el “neuroticismo”, mientras que el rasgo menos frecuente es la “responsabilidad”.

Finalmente, teniendo en consideración los resultados obtenidos se ha planteado un plan de intervención cuyo objetivo es la prevención de posibles síntomas del Síndrome de Burnout dentro del ámbito laboral.

9. RECOMENDACIONES

- Dar intervención y seguimiento a los casos detectados de Síndrome de Burnout en el presente estudio, así como también realizar un análisis concreto de las condiciones exteriores de trabajo de todos los docentes, para así prevenir la aparición del SB mediante la evaluación de sus rasgos de personalidad y demás factores asociados.
- Implementar en el departamento de talento humano o mediante el DECE, evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios del SB e intervenir al respecto.
- Introducir el tema del Estrés Laboral y el Burnout en los programas de formación profesionales del docente, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo
- Se recomienda considerar los aportes de este estudio y continuar con investigaciones asociadas al tema, como parte del plan de medidas correctivas para salvaguardar la salud mental de los docentes de la Unidad educativa Marieta de Veintimilla.

10. BIBLIOGRAFÍA

Aismara Borges, M. R. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y salud*.

APA. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos Mentales (DSM-5) (quinta ed.).* España: Panamericana.

Bosqued, M. (2008). *Quemados, Sindrome de Burnout: Que es y como superarlo.* España: Paidós Ibérica.

Carver, C. S. (2014). *Teorías de la personalidad.* México: Pearson.

CI McManus, H. J. (30 de Agosto de 2011). *BMC medicine*. Obtenido de BMC medicine: https://bmcmedicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/1741-7015-9-100

Cloninger, S. (2013). *Teorias de la personalidad.*

Diego Villaverde, S. U. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de. *scielo*.

El-sahili González, L. F. (2016). Burnout: Consecuencias y soluciones. En L. E.-s. González, *Burnout: Consecuencias y soluciones.* Mexico: Manual Moderno.

Espinoza-Díaz, I. M.-P.-C. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. . En I. M.-P.-C. Espinoza-Díaz, *Anales de psicologia* (págs. 651-657). Obtenido de https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371.

Freundenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. *Journal of Social Issues*, 159-166.

Jimenez, B. M. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 71-87.

Jorge Alejandro Salgado Roa, F. J. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES PSICOLOGÍA*, 69–89.

Jorge Alejandro Salgado Roa, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria*. *CES Psicología*.

Jorge Alejandro Salgado, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*.

Marina R. Ramírez, M. P. (2019). Burnout y su relación con rasgos de personalidad en una muestra de médicos del sur de Ecuador. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 261–270.

Maslach, C. &. (1997). Inventario de Burnout. Sindrome del Quemado por Estrés Laboral Asistenica. En C. &. Maslach, *Inventario de Burnout. Sindrome del Quemado por Estrés Laboral Asistenica.* Madrid: Editorial Tea.

Moya, J. M. (2014). *Red nomológica de las dimensiones de la personalidad del modelo de Costa y Mccrae en adolescentes.* Universidad Jaume I.

Nuallaong, W. (2013). Síntomas de Burnout y cicclo de burnout. *Springer Science*, 47-73.

OMS. (14 de Noviembre de 2019). *OMS*. Obtenido de CIE11 Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión: https://icd.who.int/browse11/l-m/es

Pérez, A. M. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y. *Vivat academia*, 42.

Pérez, A. M. (2010). *EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y.*

Perez, A. M. (2010). *El sindrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.* México.

Pinto, E. R. (Agosto de 2010). *Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción.* Obtenido de Ajayu: https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545466004.pdf

Roa, J. A. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*.

Saaavedra, M. (2002). *Personalidad, autoconcepto y percepción del compromiso parental : sus relaciones con el rendimiento académico en alumnos del sexto grado.* Lima.

Viera, A. O. (2013). *Estres laborales y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.* Cuba.

11. ANEXOS

a. ANEXO 1. Encuesta al personal de Servicios Humanos - MBI

ENCUESTA AL PERSONAL

MBI

DE SERVICIOS HUMANOS

El propósito de esta encuesta es conocer cómo consideran distintos profesionales pertenecientes a los Servicios Humanos su trabajo y a las personas a quienes dan servicio.

Se usa el término **persona** para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio, cuidado o atención. Aunque en su labor Vd. utilice otro término (por ejemplo, pacientes, alumnos, clientes, etc.), cuando responda a esta encuesta piense en los que reciben el servicio que Vd. da.

Al dorso de esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Vd. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Vea el siguiente ejemplo:

"Me siento deprimido en el trabajo".

Si NUNCA se siente deprimido en el trabajo, debe contestar con un 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia (de 1 a 6).

Junto a las frases se le piden unos datos personales. Si alguno le parece demasiado personal, deje el espacio en blanco. La finalidad de todos ellos es procurar conocer mejor cómo consideran el trabajo y a las **personas** los profesionales que tratan con éstas en su trabajo.

TEA

NO DÉ LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE.

ATIENDA A LAS INSTRUCCIONES DEL EXAMINADOR.

ENCUESTA AL PERSONAL

MBI

DE SERVICIOS HUMANOS

DATOS PERSONALES (Marque una 'X' en el recuadro o anote el dato pedido sobre la línea)

Nombre: _____

Apellidos: _____

Sexo: ☐ Varón ☐ Mujer **Edad:** ☐☐ años

Estado civil: ☐ Soltero ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viudo

Otro _____

Si está casado, ¿cuántos años lleva casado con su actual pareja? ☐☐ *años*

☐ *No tengo hijos.* ☐ *Sí tengo hijos.*

Si tiene hijos, ¿cuántos viven con usted? ☐☐ *hijos*

Nivel de estudios alcanzado:

☐ Estudios primarios ☐ Bachillerato superior

☐ Algunos cursos universitarios ☐ Licenciado

Otros _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: ☐ Trabajador fijo ☐ Contratado

Otra _____

Horario: Turno _____

Tiempo en su trabajo actual: ☐☐ años ☐☐ meses.

Tiempo en esta profesión: ☐☐ años ☐☐ meses.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

CE =
DP =
RP =

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE VD. HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo ☐
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo ☐
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo ☐
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las **personas** ☐
5. Creo que trato a algunas **personas** como si fuesen objetos impersonales ☐
6. Trabajar todo el día con **personas** es un esfuerzo ☐
7. Trato muy eficazmente los problemas de las **personas** ☐
8. Me siento "quemado" por mi trabajo ☐
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás ☐
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión ☐
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente ☐
12. Me siento muy activo ☐
13. Me siento frustrado en mi trabajo ☐
14. Creo que estoy trabajando demasiado ☐
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas **personas** a las que doy servicio ☐
16. Trabajar directamente con **personas** me produce estrés ☐
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las **personas** a las que doy servicio ☐
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con **personas** ☐
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión ☐
20. Me siento acabado ☐
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma ☐
22. Creo que las **personas** que trato me culpan de algunos de sus problemas ☐

b. ANEXO 2. Inventario NEO reducido de 5 Factores.

NEO FFI

Inventario NEO reducido de Cinco Factores Copyright by P.T. Costa, Jr. & R.R. McCrae Adaptación colombiana por J.C.

Instrucciones

Por favor, lea cuidadosamente estas instrucciones entes de empezar para marcar bien sus respuestas. Este cuestionario consta de 60 frases. Lea cada una con atención y marque la alternativa (A, B, C, D o E) que mejor refleje su acuerdo o desacuerdo con ella. Marque:

F. Si la frase es completamente falsa en su caso, o Si está en **total desacuerdo** con ella.

G. Si la frase es frecuentemente falsa en su caso, o Si está en **desacuerdo** con ella.

H. Si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o Si usted se considera **neutral** en relación con lo que se dice en ella.

I. Si la frase es frecuentemente cierta, o Si usted está **de acuerdo** con ella.

J. Si la frase es completamente cierta, o Si está **totalmente de acuerdo** con ella.

Vea los dos ejemplos (E1 y E2) que vienen aquí debajo y cómo se ha contestado.

E1	Me gustaría pilotear una nave espacial	~~A~~	B	C	D	E
E2	A la hora de vestir prefiero los tonos obscuros	A	B	C	~~D~~	E

La persona que ha contestado a estos ejemplos ha indicado que está en total desacuerdo (letra A) con la frase E1, porque no le gustaría pilotear una nave espacial, y está de acuerdo con la frase E2, porque frecuentemente prefiere los tonos obscuros para vestir (letra D).

Por tanto, no hay respuestas ni "correctas" ni "incorrectas". Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible.

Dé una respuesta a todas las frases. Asegúrese de que marca cada respuesta en la línea correspondiente a la misma frase y en la opción que mejor se ajuste a su manera de ser.

No olvide anotar sus datos personales antes de contestar las frases.

Nombre		**Sexo**	Masculino Femenino
Instrumento		**Edad**	

A. En total desacuerdo	B. En desacuerdo	C. Neutral	D. De acuerdo	E. Totalmente deacuerdo

1	A menudo me siento inferior a los demás.	A	B	C	D	E
2	Soy una persona alegre y animosa.	A	B	C	D	E
3	A veces cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación.	A	B	C	D	E
4	Tiendo a pensar lo mejor de la gente.	A	B	C	D	E
5	Parece que nunca soy capaz de organizarme.	A	B	C	D	E
6	Rara vez me siento con miedo o ansioso.	A	B	C	D	E
7	Disfruto mucho hablando con la gente.	A	B	C	D	E
8	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.	A	B	C	D	E
9	A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
10	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.	A	B	C	D	E
11	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.	A	B	C	D	E
12	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.	A	B	C	D	E
13	Tengo una gran variedad de intereses intelectuales.	A	B	C	D	E
14	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
15	Trabajo mucho para conseguir mis metas.	A	B	C	D	E
16	A veces me parece que no valgo absolutamente nada.	A	B	C	D	E
17	No me considero especialmente a legre.	A	B	C	D	E
18	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y en la naturaleza.	A	B	C	D	E
19	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.	A	B	C	D	E
20	Tengo mucha auto-disciplina.	A	B	C	D	E
21	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.	A	B	C	D	E
22	Me gusta tener mucha gente alrededor.	A	B	C	D	E
23	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.	A	B	C	D	E
24	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.	A	B	C	D	E
25	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.	A	B	C	D	E
26	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.	A	B	C	D	E
27	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.	A	B	C	D	E
28	Tengo mucha fantasía.	A	B	C	D	E
29	Mi primera reacción es confiar en la gente.	A	B	C	D	E
30	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.	A	B	C	D	E
31	A menudo me siento tenso e inquieto.	A	B	C	D	E
32	Soy una persona muy activa.	A	B	C	D	E
33	Me gusta concentrarme en un sueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.	A	B	C	D	E
34	Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.	A	B	C	D	E
35	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.	A	B	C	D	E
36	A veces me he sentido amargado y resentido.	A	B	C	D	E
37	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.	A	B	C	D	E
38	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.	A	B	C	D	E
39	Tengo mucha fe en la naturaleza humana.	A	B	C	D	E
40	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.	A	B	C	D	E
41	Soy bastante estable emocionalmente.	A	B	C	D	E
42	Huyo de las multitudes.	A	B	C	D	E
43	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.	A	B	C	D	E
44	Trato de ser humilde.	A	B	C	D	E
45	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.	A	B	C	D	E
46	Rara vez estoy triste o deprimido.	A	B	C	D	E
47	A veces reboso felicidad.	A	B	C	D	E
48	Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.	A	B	C	D	E
49	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.	A	B	C	D	E
50	En ocasiones primero actúo y luego pienso.	A	B	C	D	E
51	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.	A	B	C	D	E
52	Me gusta estar donde está la acción.	A	B	C	D	E
53	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.	A	B	C	D	E
54	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.	A	B	C	D	E
55	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.	A	B	C	D	E
56	Es difícil que yo pierda los estribos.	A	B	C	D	E
57	No me gusta mucho charlar con la gente.	A	B	C	D	E
58	Rara vez experimento emociones fuertes.	A	B	C	D	E
59	Los mendigos no me inspiran simpatía.	A	B	C	D	E
60	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.	A	B	C	D	E

FIN DE LA PRUEBA

c. ANEXO 3. Interpretación de Correlaciones de Spearman

Grado de correlación	Interpretación
0,00	No existe correlación
+ 0,10	Correlación positiva débil
+0,30	Correlación positiva baja
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+1,00	Correlación positiva muy alta

d. ANEXO 4. Caracterización de la población

Tabla 1

Distribución de los docentes por sexo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Masculino	18	25,7%
Femenino	52	74,3%

Fuente: SPSS-22

Elaborado por: Diego Humberto Bolaños Arias

Tabla 2

Distribución de los docentes por edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
24 a 30 años	6	8,6%%
31 a 37 años	15	21,4%
38 a 44 años	18	25,7%
45 a 51 años	7	10%

52 a 58 años	20	28,6%
Más de 59 años	4	5,7%

Fuente: SPSS-22, aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “Marieta de Veintimilla

Elaborado por: Diego Humberto Bolaños Arias

e. ANEXO 5. Certificación de la Traducción del apartado "Resumen"

FINE-TUNED ENGLISH LANGUAGE INSTITUTE

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de tesis; **SINDROME DE BURNOUT Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MARIETA DE VEINTIMILLA" DE LOJA, PERIODO 2021-2022,** autoría Diego Humberto Bolaños Arias con número de cédula **1718585894**, estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

FINE-TUNED ENGLISH CIA LTDA. SECRETARIA LOJA - ECUADOR

Loja, 02 de marzo del 2022

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

www.fte.edu.ec

f. ANEXO 6. Informe de estructura y coherencia

Universidad Nacional de Loja

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Facultad de la Salud Humana

Oficio. No. -030- C.PS.CL- FSH-UNL
Loja, 24 de enero del 2022

Señor.
Diego Humberto Bolaños Arias
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA-FSH-UNL
Ciudad. -

De mi consideración:

Por el presente me permito hacer conocer que se adjunta la respuesta del informe de **ESTRUCTURA Y COHERENCIA** del Proyecto de Tesis denominado: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MARIETA DE VEINTIMILLA" DE LOJA"**, de su autoría; el mismo fue emitido por la Psic Cl. Cindy Estefanía Cuenca Sánchez Mgs. docente responsable.

Particular que comunico a usted para los fines correspondientes.

Atentamente,

Dra. A[illegible]za Mgs
DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA.

C/c. Expediente Estudiantil
Archivo

Calle Manuel Monteros
tras el Hospital Isidro Ayora - Loja - Ecuador
072 -57 1379 Ext. 102