

RELACIÓN ENTRE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CAUCASIA,
ANTIOQUIA.

LEDIZA MARIA MADRID DUQUE

Lediza28@gmail.com

Trabajo de grado para optar al título de psicóloga

ASESORA ACADÉMICA

MARÍA DEL CARMEN GENEY MENDOZA

Especialista en gerencia

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
SECCIONAL BAJO CAUCA
2020

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación, es identificar si existe algún tipo de correlación entre el síndrome de Burnout y la personalidad en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del municipio de Caucasia, Antioquia. Para esto se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo, correlacional, trasversal y no experimental, en una muestra de 25 participantes quienes tuvieron que diligenciar el *Listado de Adjetivos para Medir Personalidad* de Sánchez y Cols y el Maslach Burnout Inventory-General Survey. Luego, los datos recogidos fueron analizados utilizando el software estadístico de IBM SPSS 25/ modificado y las correlaciones se establecieron a partir del estadístico correlacional Shapiro Wilk. Con los resultados obtenidos a través de estos programas se pudo establecer que los docentes de esta muestra se perciben como personas emocionalmente estables, amables, arriesgados y responsables, aunque introvertidos. Mientras que en las dimensiones del síndrome de Burnout solo la eficacia profesional y cinismo arrojaron valores significativos. En cuanto a la correlación de los factores de personalidad y el burnout solo se encontró una correlación significativa, el factor extroversión y la dimensión desgaste emocional tienen una correlación negativa significativa (-0.414), lo que indica que en esta muestra no hay una correlación significativa entre la personalidad y el síndrome de Burnout.

Palabras Claves:

Síndrome de Burnout, personalidad, docentes, salud y docencia.

ABSTRAC

The objective of this research work is to identify if there is any type of correlation between Burnout syndrome and personality in primary school teachers from three public educational institutions in the municipality of Cauca, Antioquia. For this, a methodology with a quantitative, correlational, transversal and non-experimental approach was used in a sample of 25 participants who had to fill out the List of Adjectives to Measure Personality of Sánchez and Cols and the Maslach Burnout Inventory-General Survey. Then, the collected data was analyzed using the IBM SPSS 25 / modified statistical software and the correlations were established from the correlational statistic Shapiro Wilk. With the results obtained through these programs, it was possible to establish that the teachers in this sample perceive themselves as emotionally stable, kind, risky and responsible people, although introverted. While in the dimensions of the Burnout syndrome, only professional efficacy and cynicism yielded significant values. Regarding the correlation of personality factors and burnout, only one significant correlation was found, the extroversion factor and the emotional exhaustion dimension have a significant negative correlation (-0.414), indicating that in this sample there is no significant correlation between personality and Burnout syndrome.

Keywords:

Burnout syndrome, personality, teachers, health and teaching.

Contenido

1. ANTECEDENTES	7
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
3. JUSTIFICACIÓN	15
4. OBJETIVOS.....	16
4.1 Objetivo General.....	16
4.2 Objetivos Específicos	16
5. REFERENTES CONCEPTUALES	17
5.1 Personalidad	17
5.1.1 Definición e historia	17
5.1.2 Modelos explicativos.....	20
5.2 Síndrome de Burnout.....	23
5.2.1 Definiciones e historia.....	23
5.2.2 Síntomas del síndrome de Burnout	26
5.2.3 Modelos explicativos del síndrome de Burnout.....	27
6. METODOLOGÍA.....	29
6.1 Tipo de la investigación	29
6.2 Alcance de la investigación.....	29
6.3 Diseño de la investigación.....	30
6.4 Población y muestra.....	30
6.4.1 Población	30
6.4.2 Muestra	31
6.4.3 Tipo de muestra.....	31
6.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	31
6.5.1 Criterio de inclusión	31
6.5.2 Criterio de exclusión	31
6.6 Instrumentos de recolección de la información.....	31
6.6.1 MBI GS adaptado al contexto colombiano (ver anexos)	31
6.6.2 Listado de Adjetivos para Evaluar Personalidad: Propiedades y normas para una población argentina (ver anexos)	32
6.7 Plan de análisis de la información	34
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34

7.1	Resultados	34
7.2	Discusión.....	46
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
8.1	Conclusiones	48
8.2	Recomendaciones	48
9.	CRITERIOS ÉTICOS (ver anexos).....	49
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
11.	ANEXOS	55
11.1	Consentimiento informado.....	55
11.2	Test	57
11.2.1	Adjetivos para evaluar la personalidad (AEP).....	57
11.2.2	Maslach Burnout Inventory-General Survey	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	35
Figura 2	38
Figura 3.	39
Figura 3.1	40
Figura 4.	40
Figura 5.	41
Figura 6.	41
Figura 7.	42
Figura 8.	44
Figura 9.	44
Figura 10	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	36
Tabla 2	37
Tabla 3	39
Tabla 4	43
Tabla 5	45

1. ANTECEDENTES

La búsqueda de los antecedentes del presente trabajo se realizó en las bases de datos, Ebsco, Dialnet, Redalyc, SciELO y Jstor. Esta se realizó en un principio con un criterio de temporalidad, donde el rango de tiempo fue de 2011 – 2019; Sin embargo, debido a que se encontraron pocos artículos sobre el tema, este lapso se amplió. Luego se agruparon los artículos encontrados en las siguientes seis categorías: Burnout y salud, Burnout en docentes, personalidad resistente y burnout, burnout, personalidad y docencia y rasgos de personalidad y Burnout.

La categoría *Burnout y salud*, está conformada por artículos cuya investigación se enfoca en encontrar si existe una correlación entre el síndrome de Burnout y variables psicológicas, físicas y sociales como la personalidad, el afrontamiento, el apoyo social, la calidad de vida, el estrés, entre otros.

A este propósito, según Díaz (2014), los resultados de las investigaciones muestran como el síndrome de Burnout se correlaciona significativamente - de manera tanto positiva como negativa - con factores de la escala laboral CSV, en cuanto al cambio de trabajo y el conflicto con los compañeros y la personalidad y la salud. Sumado a esto, Pizarro, Raya, Castellanos y Ordoñez (2014), sugieren que existen ciertos estilos de personalidad que son más resistentes y sirven como factor protector ante este síndrome, mientras que otros autores como Morán (2005) y Sigüenza (2015), afirman todo lo contrario, haciendo alusión a que aquellos estilos de personalidad son más susceptibles ante el burnout. Por su parte, en cuanto a la salud, se encontró, de acuerdo con Moreno-Jiménez, González y Garrosa (2001), que las participantes reportaban percibir un mayor deterioro en la salud mental que en la salud física.

La categoría *Burnout en docentes* está conformada por investigaciones cuyo objetivo se enfatizó en medir la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes y cómo influyen otras variables (laborales, sociodemográficas y personales) en su desarrollo. Estas investigaciones, según Marrau (2004), mostraron que la presencia del síndrome entre la población docente no se manifiesta de forma intensa; Sin embargo, Rojas, Zapata y Grisales (2009), sugieren que las puntuaciones indican que algunos docentes si están en

riego de padecerlo, encontrándose en mayor riesgo los docentes de planta, que según Moreno-Jiménez, González y Garrosa (1999), tienden a ver más afectada la dimensión de agotamiento emocional en donde obtuvieron la puntuación más positiva y significativa.

Además de esto, respecto a las variables mencionadas anteriormente, de acuerdo con Díaz, López y Varela (2012); Suárez (2017) y Montejo (2014), las variables laborales, resultaron ser las que más se correlacionaban con el síndrome de burnout, mientras que las variables sociodemográficas y personales tuvieron una correlación menos significativa.

A su vez, en cuanto a los docentes de primaria y secundaria, las investigaciones indagan sobre la presencia del síndrome de Burnout y la incidencia de factores psicológicos y sociodemográficos en el desarrollo de este, encontrando, según Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (2003), que los docentes tienen alto riesgo de sufrir del síndrome, ya que la mayoría alcanzan puntuaciones altas en por lo menos una de las dimensiones. Otro hallazgo encontrado con relación a la variable Burnout, de acuerdo con Arias y Jiménez (2013) es que, en la población docente los hombres tienden a tener mayores niveles de Burnout moderado, mientras que las mujeres tienden a tener mayores niveles de estrés severo por su parte, en cuanto a las variables psicológicas, se encontró según afirman Solera, Gutiérrez y Palacios-Ceña (2017), que los docentes de las instituciones educativas privadas son más susceptibles de padecer ansiedad y depresión. A esto se suman los hallazgos de Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (2003), donde con relación a la actividad docente, se encontraron correlaciones con la antigüedad y el trabajar en colegios públicos. Por otra parte, en cuanto a las variables sociodemográficas de acuerdo con Colino y Pérez (2015), no se encontró correlación con las variables edad, estado civil y grado de formación en los docentes, pero si con la antigüedad que tienen, denotando a su vez una alta correlación con la realización personal.

En la categoría *síndrome de Burnout y personalidad resistente*, se encuentran agrupadas las investigaciones donde se encontraron, tomando en consideración los aportes de Moreno, Garrosa y Gonzáles (2000), correlaciones significativamente altas entre el síndrome y la personalidad resistente.

Por su parte, Moreno, Garrosa y Gonzáles (2000) y Ortega, Ortíz y Coronel (2007), en su investigaciones dan a conocer como la personalidad resistente se correlaciona

negativa y significativamente con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización; mientras que en la investigación de Ríos, Godoy y Sánchez-Meca (2011), con respecto a la dimensión de realización personal permiten entrever una correlación positiva, siendo el agotamiento emocional el que mejor se correlaciona con todas las dimensiones de dicha variable; además es la única que se correlaciona con todas las variables de la personalidad resistente lo que muestra el efecto amortiguador de la personalidad ante la adquisición y el efecto del síndrome tanto en lo laboral como en la salud.

Por su parte, e la investigación de Moreno, Morett, Rodríguez Y Morante (2006) se afirma que la personalidad resistente amortigua los estresores laborales; por ejemplo, el componente reto disminuye la influencia de estos en la ocurrencia del Burnout; por otro lado, el componente compromiso funciona como moderador del Burnout y de la sintomatología tanto física como mental de los empleados.

En la categoría *personalidad, Burnout y docencia*, se pueden encontrar las investigaciones que correlacionan el síndrome de burnout con la personalidad en el contexto de la educación, en el que se evalúan variables de tipo sociodemográficas, laborales y personales, para determinar qué variables contribuyen a la aparición y mantenimiento de este. En la mayoría de estas investigaciones - Salgado y Leria (2018); Espinoza-Díaz, Tous-Pallarès y Vigil-Colet (2015); Anello, D'Orazio, Barreat y Escalante (2009) y Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa (2005) -, no se encontraban relaciones estadísticamente significativas entre las puntuaciones generales de los test; no obstante, sí se encontraron correlaciones altas entre los factores, dimensiones y subescalas de estos. De igual manera, tampoco se presentaron correlaciones significativas entre el SB Y los factores del NEOPI a excepción del neuroticismo que correlacionó de una forma directa con este. En cambio, sí se encontraron correlaciones significativas entre los mismos elementos del CESQT, de la siguiente manera: la escala de desgaste psíquico con neuroticismo, neuroticismo con extraversión, indolencia con responsabilidad y apertura a la experiencia con extraversión en una menor medida. En suma, los resultados señalaron que los docentes con extraversión, responsabilidad y apertura a la experiencia, tienden a mostrar menos niveles de despersonalización y más realización personal.

La categoría *rasgos de personalidad y Burnout*, reúne las investigaciones que relacionan el síndrome de Burnout (SB) con la personalidad y otras variables de tipo sociodemográficas y laboral que podrían influir en el desarrollo de dicho síndrome, aplicadas a diversas poblaciones, como médicos, docentes, enfermeros, trabajadores de Call center, personal de tropa hospitalizado, etcétera. Además, se utilizaron diferentes herramientas de evaluación para una misma variable, por lo que es común encontrar diferentes términos a la hora de mostrar los resultados. Por ejemplo, en la investigación de Cornejo (2018) se utilizó el modelo de personalidad de Eysenck para establecer correlación con el SB; sin embargo, al igual que otras investigaciones - Cebriá, Segura, Corbella, Sos, Comas, García y Pérez (2001); Hernández y Olmedo (2004) y Vizcarra, Llaja, Limo, Talavera (2015) -, que utilizaron otras teorías de personalidad, se encontraron resultados similares en cuanto a correlaciones entre estas dos variables.

En los resultados de las investigaciones no se encontraron poblaciones donde estas correlaciones sean altamente significativas con relación al resto de la población representada por cada muestra. Tampoco se encontraron correlaciones significativamente altas en ninguna de las investigaciones, solo se encontraron correlaciones moderadas o bajas lo que llevo a los autores - Bernal, Martínez y Pereira (2016); González, Ros, Jiménez y Garcés (2014) y Pereyra (2015) a concluir que, aunque existen algunas correlaciones, la personalidad no tiene una influencia significativa en el desarrollo del SB.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, debido al crecimiento de la industria, a la expansión de la tecnología, a la globalización en todo su fulgor, al aumento de personas desempleadas y a la disminución de las oportunidades laborales a causa de la proliferación de inversiones y la mitigación de costos en los sectores económicos; según Artazcoz, Escribà-Agüir y Cortes (2006), ha habido un cambio significativo en las dinámicas normales que se tenían en otros tiempos que han provocado que en el mundo contemporáneo se viva con demasiada presión por parte del medio, aspecto que genera una sobrecarga de estrés para las personas que cohabitan en los distintos espacios lucrativos y demás espacios en donde se suma el contacto con muchas otras personas que pueden ser igualmente fuente de estrés.

Conforme a esto, Apiquian (2007), sugiere que

La gran competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio (P. 1).

Al respecto, este autor propone que se está generando una problemática cada vez mayor en cuanto al surgimiento de alteraciones emocionales producto de esta carga laboral que ha venido afectando a muchísimas personas en el mundo, en donde precisamente esta afectación emocional ha llegado al punto de generar en los empleados una serie de síntomas que han conseguido convertirse en un trastorno psicológico denominado síndrome de Burnout que tiene preocupadas a todas las personas tanto empleadores como empleados y al sistema de seguridad social y salud pública.

En este sentido, según Apiquian (2007), el Burnout

Se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización y generalmente se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios y atención al público: médicos, enfermeras, profesores, psicólogos, trabajadores sociales, vendedores, personal de atención al público, policías, cuidadores, etc. Recientemente se ha hablado de “estudiantes quemados”, principalmente en los universitarios que están en los últimos años de carrera (p. 2).

Del mismo modo, Marrau (2004), afirma que el término Burnout es traducido como estar quemado, desgastado, exhausto o como perder la ilusión por el trabajo; en este sentido, “el Síndrome de Burnout es un trastorno de orden psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza” (p. 53).

Esto da a entender que este trastorno afecta considerablemente la vida de las personas que lo padecen, conllevando a que se generen incluso otros trastornos como la depresión.

Igualmente, el síndrome de Burnout de acuerdo con esta autora es visto desde una perspectiva psicosocial, como un “proceso en el que intervienen variables cognitivo - aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización)” (Marrau, 2004, P. 53).

Esto último precisamente hace alusión a los tres componentes claves para determinar el síndrome de Burnout, los cuales son sostenidos por causas que según Moreno-Jiménez, González y Garrosa (1999), están relacionadas con una prolongada experiencia o exposición a factores desencadenantes de estrés organizacional como “la ambigüedad en el trabajo, el estrés de rol, los entornos organizacionales estresantes, la escasez del apoyo del supervisor y la falta de un clima positivo de trabajo” (p. 175). Otros de los aspectos generadores de estrés según estos autores son las preocupaciones profesionales, la supervisión, el desinterés y la desmotivación por parte de los alumnos hacia el aprendizaje, entre otras, valoradas como amenazantes, desbordantes del control de la persona, que hacen que esta sienta que no cuenta con los recursos necesarios para afrontar tal situación, cayendo en afectaciones emocionales a raíz de ello que hacen vulnerable al docente ante el síndrome de Burnout.

Al respecto, Marrau (2004), da a entender también que cuando un docente se percibe inseguro de lo que hace, tiende a manejar niveles mucho más elevados de estrés, ante los cuales para aumentar su seguridad adquiere nuevas demandas laborales en donde se sobrecarga de trabajo, tiende a presentar un mayor esfuerzo, disminuye las horas de descanso y si esto se sostiene en el tiempo hace que el docente pueda caer en una situación de estrés crónico el cual es un factor de riesgo según esta autora para llegar a padecer el síndrome de Burnout.

De igual manera, Moreno y Cols (2005), sugieren que el estilo de personalidad del neuroticismo también es una variable que conlleva a que se genere Burnout, al igual que el temor a ser despedidos o no ser nuevamente reasignados para laborar debido a una inestabilidad laboral.

En concordancia, Colino y Pérez (2015), afirman que los sujetos con una “personalidad tipo A, caracterizadas por la impaciencia, la implicancia laboral y la

competitividad, así como también las personas que han vivido eventos de vida estresantes en el entorno de un año tienden a experimentar mayores niveles en el SB” (P. 38).

Esto es preocupante en el sentido de que muchos de los docentes de nuestro territorio nacional están vivenciando este síndrome, el cual trae consigo repercusiones tales como lo propuesto por Moreno-Jiménez, González y Garrosa (1999), cuando hacen alusión a que las consecuencias que más son proclives de generarse a raíz del Burnout son el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Esta triada constituye según estos autores el centro de todas las manifestaciones sintomáticas tanto psíquicas como físicas que presentan los docentes cuando están padeciendo este síndrome, el cual genera una tendencia a la evitación y al aislamiento, que se convierten en estrategias de afrontamiento que sirven para evitar la sobre estimulación producida por la exposición prolongada a las fuentes de estrés y así conservar la salud; en este sentido, es importante tener presente que la despersonalización suele verse como un efecto del agotamiento emocional, siendo este último el mayor predictor de la pérdida de salud y, por ende, según Colino y Pérez (2015), no es gratuito que sea una de las variables que más visitas médicas ha provocado por parte de las personas que la vivencian.

Del mismo modo, según Esteras (2015), estas manifestaciones del Burnout conllevan a que la persona se sienta agotada, tienda a presentar cansancio emocional y despersonalización ligadas a la desmotivación, baja autoestima, sentimientos de fracaso y disminución de rendimiento. Esto a su vez, genera en la persona “una desvinculación o alejamiento afectivo con sus alumnos y compañeros (despersonalización o cinismo) y por una sensación de baja realización en el trabajo” (Esteras, 2015, p. 65).

El problema aquí, radica según Hermosa (2006), en que los profesores que presentan alto grado de agotamiento tienden a utilizar estrategias de afrontamiento pasivas como el consumo de drogas, desconexión conductual, etcétera, lo cual hace que el agotamiento sea una de las tres variables más significativas en la aparición del síndrome de Burnout.

Esto es problemático porque hace que muchas personas tiendan a ver el consumo de sustancias psicoactivas como una salida al estrés laboral pudiendo caer en adicción,

volviéndose más agresivos y generando nuevos problemas psicológicos que se sumarían a dicha situación.

Por otro lado, con el fin de poner en contraste el origen del síndrome en cuestión, según Saborío e Hidalgo (2015), el síndrome del quemado “fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida” (P. 1).

De igual manera, Apiquian (2007), citando a Freudenberger sugiere que este autor en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (p. 1). Dando a conocer que este término viene abordado desde hace varias décadas, pero aquí en el país es relativamente nuevo.

Lo anterior permite comprender que el Burnout debido a sus múltiples manifestaciones de agotamiento, desmoralización, pérdida de interés por la actividad laboral, percepción de una baja realización personal, que no hayan podido emplearse nuevamente o estar insatisfechos con sus funciones, sentimientos de fatiga emocional y conductual, disminución del desempeño laboral y manifestación de actitudes y comportamientos negativos tanto con los demás compañeros como los estudiantes, entre otros, trae consigo graves repercusiones para el ser humano.

Ahora bien, Caucaasia, Antioquia es un municipio en el cual se observa muy de cerca esta problemática, llegando incluso a evidenciarse a través de entrevistas informales que la mayoría de los docentes no han recibido un apoyo en este aspecto, debido a que por lo regular las atenciones se brindan específicamente en la población estudiantil, pero a los docentes es a quienes menos se les presta atención. A esto se suma, el hecho de vivir en una de las zonas con mayor incidencia de la violencia, donde el contexto escolar no está excluido de esta problemática, sino que por el contrario, cada vez se ven más afectados; ya sea por problemáticas sociales de los alumnos que los persiguen hasta la institución o porque la institución se encuentra cerca de los lugares de conflicto, es decir; el conflicto muchas veces se desarrolla alrededor de estas, haciendo a los docentes más propensos a

estar preocupados por su integridad física y desmotivados frente al ejercicio de su profesión y estar cansados emocionalmente.

Respecto a esto, es importante estar más atentos en el sentido de que como se ha expresado, el síndrome de Burnout trae consigo problemas más avanzados y delicados como la depresión y el suicidio y, precisamente, estos hechos se han podido evidenciar en nuestro contexto gracias a información suministrada mediante entrevista informal con algunos docentes quienes manifiestan que ellos incluso desearían recibir más atención, pues son vulnerables a presentar este tipo de problemáticas.

Finalmente, el síndrome de Burnout en nuestro contexto caucasiense ha sido poco estudiado, aspecto que ha impedido en cierta medida visibilizar su presencia en este territorio. Ahora bien, con el propósito de expandir este medio de investigación y, por consiguiente, buscar disminuir estas dificultades acaecidas tras tal problemática, surgió la pregunta ¿Existe relación entre los factores de personalidad de los docentes de primaria de los colegios públicos del municipio de Cauca, Antioquia y el síndrome de Burnout?

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de investigación es un ejercicio académico que ofrece beneficios educativos, sociales y personales, como se mencionará a continuación.

En primer lugar, esta investigación permitirá generar conocimiento sobre estas dos variables psicológicas en una población específica, con rigurosidad científica, que permitirá sentar un antecedente con relación a la investigación tanto en el municipio, como en esta Seccional de la Universidad de Antioquia, contribuyendo a fortalecer el eje misional de esta desde las regiones y, a su vez, ofrecerá a las diferentes instituciones educativas del municipio la posibilidad de acceder a información que les permita tomar decisiones en caso de necesitar intervención en términos de la salud mental a la población docente.

En segundo lugar, la información que se obtenga con respecto al problema que suelen enfrentar los docentes de primaria de las diferentes instituciones educativas públicas de Cauca, Antioquia, va a permitir identificar el riesgo en que esta población se encuentra de desarrollar o tener el síndrome de Burnout; lo que beneficiaría a estas instituciones educativas, ya que les proporcionaría una herramienta para diseñar planes e

intervenciones a nivel institucional y así responder frente a su obligación de tener estrategias de salud mental para sus docentes. Además, se podrá visibilizar tanto la problemática en estas instituciones educativas y a los docentes que necesiten atención individual inmediata para mejorar sus condiciones y así contribuir a mejorar la salud de estos.

Sumado a esto, los docentes que participen en la investigación, podrán tener la posibilidad de conocer su estado emocional relacionado con el trabajo e identificar las causas de sus sentimientos de agotamiento o frustración en caso de estar experimentándolo y tendrán argumentos con base científica, para pedir intervención psicológica en el ámbito laboral, que les ayude a mejorar su satisfacción con el trabajo y su calidad de enseñanza; ya que el estado emocional y psicológico influye en la funcionalidad de las personas y en su calidad de vida.

En tercer lugar, se podrá identificar si la personalidad puede actuar como un factor protector o de riesgo en ellos, ya que existe la hipótesis de la influencia de esta en los procesos de adquisición y mantenimiento y protección de dicho síndrome. Igualmente, Beneficiará a los psicólogos del municipio en su quehacer profesional, sobre todo desde el campo de la clínica.

Y, por último, me beneficiará como estudiante y futura profesional debido a que enriquecerá mi conocimiento académico tanto en el ámbito clínico como en la investigación que me permitirá optar al título de psicóloga.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Correlacionar la personalidad y el síndrome de Burnout en un grupo de docentes de básica primaria de colegios públicos del casco urbano del municipio de Caucasia, Antioquia.

4.2 Objetivos Específicos

Evaluar los rasgos de personalidad de un grupo de docentes de primaria de tres colegios públicos del casco urbano del municipio de Caucasia, Antioquia.

Evaluar los niveles de Burnout de un grupo de docentes de primaria de tres colegios públicos del casco urbano del municipio de Caucasia, Antioquia.

5. REFERENTES CONCEPTUALES

5.1 Personalidad

5.1.1 Definición e historia

La personalidad se forma, según Cervone y Pervin (2009), a partir de tres temas fundamentales, el primero son los universales humanos que la conforman, es decir, lo que tienen en común todos los seres humanos, el segundo es la diferencia individualidad de cada persona, como nos diferenciamos unos de otros y, el tercero, es su unicidad individual, su singularidad.

Sin embargo, a pesar de este enfoque tridimensional de la personalidad, no existe un consenso sobre el significado de este constructo, por lo que está sujeto el contexto en el que se use, ya que los estudiosos de la personalidad han utilizado “definiciones sutilmente distintas de esta palabra, que muestran matices de sus creencias teóricas” (Cervone y Pervin, 2009, p 33).

Empero, de acuerdo con Cervone y Pervin (2009), algo en lo que sí coinciden todos los psicólogos de la personalidad es que esta es un patrón de cualidades psicológicas, más o menos estable, que perdura en el tiempo y que influyen en la forma de pensar, sentir y actuar de las personas.

Ahora bien, para entender lo anteriormente dicho, tomemos como ejemplo lo mencionado por Cloninger (2002), citando a Cattell, uno de los pioneros de las teorías analítico-multifactoriales de la personalidad; afirman que este sostiene que el estudio de esta ha pasado por dos momentos; el primero, antes de obtener un estatus científico, acaecido desde la época filosófica hasta el siglo diecinueve en donde todo fue cuestión de intuición e introspección y, la segunda, fue un siglo después, en donde surgió la época clínica de Freud, Jung y Adler.

Luego de estas dos épocas de teorías sin bases científica, de acuerdo con Cloninger (2002) y Cervone y Pervin (2009), llega la tercera generación de teorías de la personalidad; la época experimental y científica. Esta época se caracteriza porque la psicología de la

personalidad comienza a servirse de métodos científicos y de las tecnologías para el estudio de esta, generando una ampliación de las teorías de los anteriores teóricos y preparando el terreno para las teorías de personalidad que siguieron a las teorías analítico-factoriales propuestas por Cattell, Eysenck y Allport, quienes plantaron las bases de la psicología de los rasgos de personalidad en el siglo XX, y que tomaron mucha fuerza, como es el caso de la teoría de los cinco grandes factores, cuyo objetivo es medir los rasgos básicos de la personalidad.

Por su parte, los rasgos, según Cervone y Pervin (2009), se utilizan dentro de las teorías de la personalidad, para indicar la parte más estable de los atributos psicológicos de una persona, es decir, si a una persona se le describe como amable, quiere decir que esta persona ha sido amable durante mucho tiempo en diversas situaciones y está dentro del promedio de personas amables. Este constructo se utiliza dentro de las teorías de la personalidad con la idea de que hay una coherencia sustancial en la vida de las personas que resiste a los vaivenes de la vida social.

Por lo tanto, estos autores afirman que los rasgos tienen dos connotaciones, una es la regularidad de la conducta, en donde la persona estará predispuesta a actuar de la manera como ha sido descrita; sin embargo, esto no implica que la persona será de esta forma siempre ya que esto dependerá del contexto y, la otra es la distinción, es decir los rasgos permitirán distinguir a las personas unas de otras. En consideración, los rasgos aparecen en una época científica y experimental del estudio de la personalidad, esto se debe a su utilidad científica, ya que permiten predecir, describir y explicar las conductas al ser unidades estables en el tiempo y el espacio; debido a que toda teoría analítico-factorial de la personalidad busca describir, el rasgo le permite tipificar las conductas y mostrar cómo es típicamente una persona, de esta manera los rasgos se convierten en proveedores de información para los investigadores, ya que permiten crear categorías dentro de las cuales cualquier persona puede ser descrita, cumpliendo con el criterio científico de la generalidad.

Otro criterio necesario, según Cervone y Pervin (2009), para que una teoría pueda tener un status de científica es su poder predictor debido a su importancia práctica. Los rasgos permiten predecir el desempeño laboral de una persona, si será honesto o confiable,

en suma si será un buen empleado. Este es otro motivo por el que los psicólogos experimentales se sirven de este constructo. A su vez, algunos teóricos de los rasgos consideran que estos pueden ser utilizados para explicar la conducta de una persona, debido a que estos tienen unos correlatos neuronales subyacentes; no obstante, otros difieren de esta perspectiva, lo que nos muestra que las teorías de los rasgos no están unificadas, solo tienen perspectivas interrelacionadas.

Así, por ejemplo, según estos autores, para Allport los rasgos eran elementos muy importantes en la teoría de la personalidad, ya que él creía que eran la unidad básica de esta y que se encontraban en el sistema nervioso, por lo que las personas estarían predispuestas biológicamente para adoptar ciertas conductas que permanecerían estables en cuanto a tiempo. Asimismo, pensaba que las situaciones eran tan necesarias como los rasgos para explicar la conducta, ya que el rasgo permite explicar su consistencia y la situación permite explicar su variabilidad, lo que implica que aunque los rasgos son estables, no se presentan en todo momento. Hasta aquí la teoría de Allport coincide con las demás teorías de los rasgos, empero, este difiere de los demás teóricos, en el hecho de que concibe al individuo como único, mientras que los demás buscan rasgos comunes y universales, con los cuales describir a las personas. Es decir, a diferencia de Allport; Cattell y Eysenck buscaban las dimensiones universales de los rasgos, así como explicar cómo las características físicas pueden ser utilizadas para describir a cualquier persona, debido a que ellos creían que había atributos de la personalidad presentes en todas las personas.

Ahora bien, Cervone y Pervin (2009), afirman que para poder encontrar esos rasgos básicos, estos investigadores utilizaron una técnica estadística llamada análisis factorial, que les permitía correlacionar los muchos rasgos de personalidad que habían encontrado en su investigación para establecer una coocurrencia y establecer patrones en masa.

Lo expuesto hasta aquí nos muestra la evolución del constructo de personalidad, exponiendo cómo el estudio de este pasó de ser una simple cuestión de intuición filosófica a tener un estatus científico y convertirse en una herramienta práctica para la sociedad.

5.1.2 Modelos explicativos.

5.1.2.1 Teorías analítico-factoriales

Las teorías analítico factoriales de la personalidad, de acuerdo con Cueli, Reidl, Martí, Lartigue y Michaca (2008), provienen de un análisis estadístico de muchos factores o variables, que los teóricos que utilizan este método consideran subyacen a la conducta humana. En este método se utilizan grandes cantidades de información recolectada de muchos sujetos por los investigadores, en donde se facilita una clasificación rápida y sencilla de estos.

Asimismo, los teóricos según estos autores, suponen que existe un factor común entre una o más variables, pero también que cada una de estas tiene un factor específico. Las habilidades mentales por ejemplo, aunque son individuales, todas tienen correlaciones positivas entre ellas. Esto se debe a que todas tienen una habilidad común de base, a la que llamaron factor general G, el cual se creía era la inteligencia. Ahora bien, debemos tener en cuenta que este análisis factorial de la personalidad busca explicar de forma estadística la diferencia de los individuos en términos de rasgos, más que su organización mental individual.

Por otro lado, Cueli y Cols. (2008), proponen esbozando el trabajo de Eysenck, que este estaba convencido de que las teorías de la personalidad no deben estar cargadas de muchas variables complejas, por lo que creo un modelo que se basa en un grupo pequeño de dimensiones generales y otras específicas. Al respecto, Eysenck basó su premisa principal sobre la personalidad. Este al igual que Allport creía que la personalidad tiene unas bases biológicas y la definía como la suma de patrones conductuales, que resulta de la interacción de factores cognitivos, del carácter, del temperamento y somáticos. Para Eysenck, la estructura de la personalidad está compuesta por una jerarquía según el orden y la generalidad de los rasgos. En primer lugar, se encuentran los tipos, estos son constelaciones de rasgos que son claramente observables; en segundo lugar, están los rasgos que se observan en los hábitos del sujeto; en tercer lugar están las respuestas habituales producidas por eventos semejantes y, en cuarto y último lugar, están las respuestas específicas que tienen una única ocurrencia.

Ahora bien, Cueli y Cols. (2008) afirman que dentro del análisis factorial estas constelaciones de rasgos tienen su correspondencia, proponiendo que “los tipos corresponden al factor general; los rasgos, a los factores de grupo; las respuestas habituales, a los factores específicos, y las respuestas específicas corresponden al factor error” (p). Además de establecer este orden jerárquico del funcionamiento de la personalidad, Eysenck buscaba identificar dimensiones primarias de esta, que le permitieran establecer una tipología única.

En concordancia, sus primeros estudios realizados con soldados durante la guerra, le permitieron establecer las primeras dimensiones bipolares de la personalidad por medio de análisis factorial; introversión-extraversión, Normalidad- Neuroticismo y Normalidad- Psicoticismo. Luego de esta primera, este y sus colaboradores comenzaron a realizar muchas investigaciones para caracterizarlas de manera precisa.

5.1.2.2 Teorías de los cinco grandes

La teoría de los cinco factores de personalidad, según Cloninger (2003), ha sido estudiada en la actualidad por muchos investigadores; sin embargo, los abanderados y defensores de esta teoría han sido los psicólogos, Paul Costa y Robert McCrae, quienes crearon el NEO-PI, un cuestionario que busca medir la posición de la persona en cada factor, dependiendo de qué tan de acuerdo se encuentre éste con el enunciado que lo describe.

Esta teoría de acuerdo con esta autor, basada en las teorías de los rasgos ampliamente desarrolladas por Cattell, Eysenck y Allport, propone que existen cinco rasgos amplios de personalidad como son, el neuroticismo, la extraversión, la apertura a la experiencia, la responsabilidad y la afabilidad. Cada uno de estos factores ha sido estudiado extensamente, así como su correlación con diversas conductas, de tal forma que si conoces la posición de una persona en los cinco factores, tendrá una clara idea de su personalidad, más no podrás predecir exactamente sus conductas.

Por su parte, Cloninger (2003) y Cordero, Pamos y Seisdedos (2008), argumentan que la extroversión, por ejemplo, predice muchas conductas sociales, los sujetos extrovertidos, interactúan con mayor facilidad y con muchas más personas, tienen más control e intimidad que quienes puntúan bajo en este rasgo; algunos aspectos presentes en

la extraversion son la cordialidad, el agrupamiento, la actividad y la búsqueda de emociones positivas. Los extrovertidos son personas dinámicas, fiesteras, tienen muchos amigos, no les gusta practicar ninguna actividad solos, les gusta la aventura, les gustan las bromas y los cambios y suelen ser agresivos. Su polo opuesto es la introversión, caracterizada por la quietud, la soledad y hábitos más pasivos como la lectura; las personas introvertidas son personas quietas, retraídas, de pocos amigos, estos suelen ser muy escogidos, hacen planes a largo plazo y tienen una vida muy organizada.

A su vez, según estos autores, el neuroticismo se refiere a las personas que son atormentadas por emociones y sentimientos negativos, emocionalmente inestables; que pueden experimentar síntomas como insomnio, ansiedad, preocupación, mal humor, estados de ánimo depresivos y trastornos psicósomáticos. Además, tienden a tener reacciones emocionales fuertes que producen desequilibrio después de cada suceso importante, lo que los hace reaccionar con conductas rígidas e irracionales. El polo opuesto del neuroticismo es la estabilidad emocional, es decir, las personas que puntúan bajo en este son más felices que los que puntúan alto.

Asimismo, en cuanto al rasgo responsabilidad (rectitud), Cloninger (2003) y Cordero, Pamos y Seisdedos (2008), sugieren que estos describen diferencias en el orden y la auto disciplina de la gente; por ejemplo, las personas que puntúan alto en este rasgo, son ambiciosos, pulcros y son más orientados al logro; algunos aspectos que resaltan en este rasgo son la competencia, el orden, el sentido del deber y la autodisciplina. Las personas cuyo rasgo predominante es este son organizadas, se plantean objetivos, son voluntariosas, escrupulosas, confiables y tienen control de sus impulsos.

Por su parte, la apertura a la experiencia, de acuerdo con estos autores, es el rasgo más difícil de describir, por encontrarse en menor medida en la cotidianidad; sin embargo, las personas que puntúan alto en este, valoran la imaginación y son de mentalidad abierta, algunas características de este son la estética, los valores no convencionales, las ideas y las acciones. Estas personas mantienen ideas y valores no convencionales, se interesan tanto en el mundo interior como exterior, son intelectuales, inteligentes, creativos, flexibles y de pensamiento divergente. En contraste con esto, los que puntúan bajo valoran más la pulcritud y la obediencia.

Por último, conforme a estos autores esta la afabilidad, este rasgo se refiere a la adaptación social, las personas con alta afabilidad, suelen ser amistosa y complacientes, con tendencia a llevarse bien con los demás. Las personas afables, se caracterizan por ser sinceras, altruistas, modestas, amables con los demás, sensibles confiados y compasivos.

5.2 Síndrome de Burnout.

5.2.1 Definiciones e historia.

Desde su aparición hasta la actualidad los modelos explicativos sobre el síndrome de Burnout han ido evolucionando, lo que ha ocasionado, de acuerdo con Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante (2005), que el desarrollo histórico se divida en dos periodos; uno de formulación y otro de afianzamiento y estudio empírico. En el periodo de formulación, fueron diversas las definiciones que aparecieron del síndrome de Burnout; en la década de los setenta, por ejemplo, Bloch (1972) lo definía como un tipo de conducta de tipo cínico acerca de sus propias relaciones con los clientes; Freudenberger (1974) definió el Burnout como una falla, como sentirse desgastado a causas de las demandas excesivas de fuerzas y recursos. A su vez, Reidl (1977) quien coincidía con Bloch, hablaba de una deshumanización hacia los clientes; Seiderman (1978) como una pérdida de energía positiva, de flexibilidad y de acceso a los recursos propios y Storlie (1979) lo describía como un colapso espiritual. Por su parte, en 1976, según Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias y Suárez (2006), la psicóloga social Cristina Maslach, utilizó esta misma definición para la acepción del término Burnout en el campo social, debido a que las personas se sentían identificados con este, más que con otros términos psiquiátricos. Del mismo modo, estos autores sugieren que en 1981 Maslach y Jackson, dando inicio al periodo de afianzamiento y producción empírica, lo definieron desde una perspectiva tridimensional compuesta por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal o profesional.

En cuanto al estudio de este trastorno, Moreno-Jiménez y Cols. (2005), afirman que los primeros estudios sobre esta temática, se realizaron de forma asistemática, como los utilizados por Freudenberger en 1974 por medio de la observación clínica; Forney, Wallace-Schutzman y Wiggers en 1982 a través de una entrevista estructurada; Haack y Jones, en 1983 con métodos proyectivos y, por último, se usó un sistema de auto evaluación a partir de una definición previamente presentada. Sin embargo, estos intentos

por estudiar el síndrome han tenido problemas metodológicos, lo que ha impedido su utilización. Luego de estos intentos, en 1981 Maslach y Jackson, como se mencionó anteriormente, a través de su enfoque psicosocial formulan una teoría con bases empíricas que les permitió crear el primer test sistemático con bases empíricas para medir los niveles del síndrome en los trabajadores, el cual fue denominado como el Maslach Burnout Inventory (MBI).

Al respecto, de acuerdo con Moreno-Jiménez y Cols (2005), la definición del Burnout en el MBI aparecía inicialmente enfocado para aplicar al personal asistencial, especialmente al sanitario. Desde esta perspectiva este era conceptualizado como el efecto de la interacción con los clientes y la implicación laboral. Debido a este enfoque asistencialista se elaboró el MBI- HSS.

A pesar de esta conceptualización del síndrome, de acuerdo con estos autores, no fue sino hasta la construcción del inventario que apareció su estructura tridimensional y su definición operativa. A partir de aquí el Burnout se evaluaba en 3 dimensiones:

- El agotamiento emocional: que implica el desgaste emocional y el desarrollo de pensamientos y sentimientos negativos hacia los pacientes.
- La despersonalización: que consiste en despersonalizar y desindividualizar al paciente y,
- La baja realización personal: se trata de la autodevaluación profesional.

Ahora bien, a pesar de los logros obtenidos, Moreno-Jiménez y Cols (2005), afirman que se seguían presentando limitaciones por resolver, como la reducción del síndrome al campo asistencial y la confusión de los estresores con los síntomas; por lo que se crea el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI- GS) que evaluaba el Burnout en personal no asistencial, donde este se redefine como “una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las reacciones con las personas en el trabajo” .Y los nombres de las dimensiones se cambian por las de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional

- Agotamiento emocional: se define de forma genérica, sin énfasis en los aspectos emocionales, tan presentes en el inventario anterior.
- Cinismo: refleja la indiferencia, la devaluación y el distanciamiento ante su trabajo y actitudes defensivas debido a las agotadoras demandas del trabajo.
- Eficacia profesional: es semejante a la anterior, pero hace énfasis en las expectativas según el modelo de Bandura (1977).

Además de los MBI de Maslach, según estos autores, paralelamente, se crearon otros instrumentos para medir el síndrome como, el Burnout Measure (B.M.) de Pines y Aronson (1988), el cual se ha convertido en el segundo instrumento más utilizado para evaluar Burnout, que también consta de tres dimensiones que evalúan el cansancio físico, emocional y mental; El “The Gillespie-Numeroff Burnout Inventory” (G.N.B.I.) de Gillespie y Numeroff (1984); Perceptual Job Burnout Inventory, elaborado por Ford, Murphy y Edwards (1983); Meier (1983) ha elaborado el Meier Burnout Assessment; el Matthews Burnout Scale for employees, creado por Matthews (1986); El Emener-Luck Burnout Scale de Emener, Luck y Gohs, (1982); El EPB o Escala para la Evaluación del Burnout desarrollada en España por García Izquierdo (1992) y El Cuestionario Breve de Burnout, para la evaluación de los elementos del proceso.

En aras de fortalecer la investigación sobre este tema, Díaz, Bambula y Gómez, (2016), citando a Maslach, Schaufeli y Leiter, sugieren que estos hacen una nueva propuesta del Burnout como un proceso multidimensional, donde se incluyen otras variables psicológicas como el compromiso, el control y la motivación como nuevas líneas de la investigación. Posteriormente, como respuesta a la propuesta mencionada con antelación, Bedoya y Agudelo (2016), citando a Leiter y Maslach (2004) afirman que estos redefinen este constructo, planteando como foco el desarrollo de un estrés crónico debido a factores psicológicos y sociales; asimismo añaden que el Burnout no es problema de la persona, sino el resultado del ambiente laboral, siendo este el que define la interacción de las personas y como realizan su trabajo. Las tres nuevas dimensiones de este constructo fueron:

- El agotamiento extenuante: esta dimensión es de carácter individual y se refiere a la sensación que la persona tiene de estar sobre exigido y sin recursos emocionales para responder a esa exigencia, produciendo síntomas como debilidad y agotamiento físico, carencia de energía para enfrentar los problemas, sus fuentes principales son la sobre carga laboral y el conflicto personal en el trabajo.
- El sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo: es de carácter contextual, los síntomas son una actitud negativa, insensible y apática hacia el trabajo.
- La sensación de ineficacia y falta de logro: se refiere a la autoevaluación, los síntomas son sentimientos de incompetencia y falta de logro. Sus fuentes son la falta de recursos en la realización del trabajo y la falta de apoyo social.

5.2.2 Síntomas del síndrome de Burnout

Los síntomas del síndrome de Burnout, según Apiquian (2007), se clasifican en tres tipos, los conductuales, los fisiológicos y los emocionales y pueden ser leves, moderados, graves o extremos.

- Conductuales: Cinismo, mutismo, apatía, hostilidad, suspicacia, sarcasmo, pesimismo, ausentismo laboral; abuso en el consumo de café, tabaco, alcohol, fármacos. Distanciamiento, tono de voz elevado, llanto sin motivo aparente, dificultad para concentrarse, incremento de los conflictos con compañeros, disminución de la calidad del servicio prestado, agresividad, cambios bruscos de humor, irritabilidad, aislamiento y enfado frecuente.
- Fisiológicas: Fatiga crónica, dolores de cabeza, dolores musculares (cuello y espalda), insomnio, pérdida de peso, úlceras y desórdenes gastrointestinales, dolores en el pecho, palpitaciones, hipertensión, crisis asmática, resfriados frecuentes y aparición de alergias.
- Emocionales: Irritabilidad, ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo, depresión, frustración, aburrimiento, distanciamiento afectivo, impaciencia, desorientación, sentimientos de soledad y vacío, impotencia y sentimientos de omnipresencia.

Además de estos, Gil, Salanova, Aragón y Schaufeli (2005), anexan dos nuevas dimensiones a esta clasificación de síntomas, relacionado con la dimensión cognitiva y actitudinal.

- Cognitivos: Sentirse contrariado, sentir que no valoran tu trabajo, percibirse incapaz para realizar las tareas, pensar que no puedes abarcarlo todo, pensar que trabajas mal, falta de control, verlo todo mal, todo se hace difícil, sensación de no mejorar, inseguridad, pensar que el trabajo no vale la pena, pérdida de autoestima.
- Actitudinales: Falta de ganas de seguir trabajando, apatía, irresponsabilidad, estar harto, intolerancia, impaciencia, quejarse por todo, evaluar negativamente a los compañeros, romper con el entorno laboral, ver al cliente como un enemigo, frialdad hacia los clientes, no aguantar a los clientes, indiferencia y culpar a los demás de su situación.

5.2.3 Modelos explicativos del síndrome de Burnout

5.2.3.1 Modelo de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores

Este modelo, de acuerdo con Rodríguez y Rivas (2011), considera que el síndrome se desarrolló debido a dos aspectos, uno son las demandas laborales y el otro son los recursos laborales. Cuando el empleado está en un entorno laboral donde las demandas son muchas y los recursos son pocos, esto producirá un desgaste energético y desmotivación en este, ayudando al desarrollo del Burnout.

Ahora bien, según estos autores, las demandas laborales se refieren a aspectos físicos, laborales y sociales, relacionados con la tarea, para la cual se requiere un esfuerzo físico y mental, mientras que los recursos se refieren a aquellos recursos laborales físicos o psicológicos que la empresa le facilita al empleado para el desarrollo de las tareas asignadas y que reducen el coste físico y psicológico que este implica. Al respecto, las demandas y la falta de recursos laborales se perciben como estresores ambientales que los trabajadores deben afrontar desarrollando estrategias; el primero, se relaciona con el agotamiento producido por una sobrecarga y, el segundo, con la falta de recursos que aumenta los efectos negativos de dicha sobrecarga, lo que produce las conductas de simplificación y abandono del trabajo propias del síndrome de Burnout. Del mismo modo, en las últimas actualizaciones de este modelo, se incluyó un tercer aspecto a tener en cuenta en el desarrollo del síndrome; se trata de los recursos personales con los que cuenta la persona, que actuarían como moduladores, tales como el factor de resiliencia y la capacidad de la persona para controlar el entorno.

5.2.3.2 Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll

El modelo de Hobfoll, de acuerdo con Rodríguez y Rivas (2011), se centra en aspectos cognitivos, del ambiente y personales, siendo los recursos personales el centro de este modelo. Así pues, en este modelo se propone que las personas tienen unos recursos valiosos que intentan cuidar y conservar, por lo que una amenaza de pérdida o pérdida de alguno de estos es considerada como un estresor. En este sentido, el Burnout es el resultado de la amenaza o pérdida de recursos valiosos.

5.2.3.3 Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist

Este modelo, según Rodríguez y Rivas (2011), pone el énfasis en los roles sociales, al considerar que las tareas realizadas les dan a las personas una sensación de autoeficacia, de ser recompensados, valorados y aceptados en un grupo significativo para la persona. A partir de esta premisa, este modelo establece que la falta de reciprocidad entre ganancia y costo, al realizar las tareas, sería el agente estresor que causaría el desgaste profesional. Ahora bien, algunos de los factores que podrían causar este desequilibrio entre estas dos variables es la falta de especificidad del puesto que favorezca el equilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas. Lo anteriormente dicho genera sentimientos de injusticia y de falta de reconocimiento, produciendo una serie de respuestas del sistema nervioso, como resultado de un déficit en el sistema de recompensas, lo que aumentaría el riesgo de padecer una enfermedad.

5.2.3.4 Modelo de interacción entre Individuo y Organización de Leiter y Maslach

Este modelo considera, de acuerdo con Rodríguez y Rivas (2011), que un desajuste entre el individuo y su entorno de trabajo en las áreas individuales y organizacionales reducen la energía y la sensación de eficacia, mientras el ajuste produce un aumento en los niveles de compromiso. La carga de trabajo es considerada por los autores como una de las variables más importantes con relación al síndrome, una carga de trabajo adecuada de trabajo le permite a la persona disfrutar la tarea, mientras que una sobrecarga, se conceptualiza como algo más allá de un mero exceso, se considera como un pasar el límite. Después de la carga laboral, el control es la variable más importante en el desarrollo del burnout, ya que le da a la persona la posibilidad de hacer elecciones, resolver problemas y contribuir con el cumplimiento de las tareas asignadas, propiciando un buen ajuste entre este y el entorno laboral.

A su vez, según estos autores, sugieren que la recompensa por la correspondencia entre el control y la responsabilidad es un factor que recoge el reconocimiento tanto económico como social; otro factor es la comunidad, en esta se encuentra la calidad del entorno social compuesto por el apoyo social, la colaboración y los sentimientos positivos. Por otra parte, encontramos la equidad, un factor que tiene que ver con la forma como se reparten las tareas, este es importante, porque transmite respeto por los miembros de la comunidad, un desajuste en este indica la confusión de la empresa sobre los valores organizacionales y en la relación con sus empleados. Cuando existe incongruencia en estos factores en las organizaciones esto produce desgaste profesional.

6. METODOLOGÍA

A continuación, se describe la metodología con la que se llevara a cabo este trabajo de investigación. Este apartado es fundamental porque permite estructurar el plan de recogida de información y el posterior análisis.

6.1 Tipo de la investigación

Debido a que el objetivo de esta investigación es determinar si existe una correlación entre la personalidad y el síndrome de Burnout en una muestra de docentes, se utilizara un enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se caracteriza por delimitar el problema; es decir, plantearlo de una forma precisa, explícita y accesible; respondiendo a ciertas exigencias de la investigación científica, como expresar una relación entre dos o más variables que se puedan investigar de forma empírica, medir y observar.

6.2 Alcance de la investigación

Esta investigación es de tipo correlacional. Los diseños correlacionales, se caracterizan de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), por describir la relación existente entre dos variables, situaciones o conceptos en un momento determinado ya sea en términos de correlación o causa efecto. Los diseños correlacionales pueden tener una intención causal o no causal. Cuando la intención es solo establecer relación entre variables estamos hablando de una relación no causal, mientras que cuando la intención es establecer la influencia de una variable en otra el diseño se considera causal.

6.3 Diseño de la investigación

El diseño es un plan, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es una estrategia que el investigador utiliza para comprobar sus hipótesis o dar pruebas de los lineamientos de su investigación. Si este es ejecutado cuidadosamente de acuerdo a como fue concebido, la investigación tendrá más posibilidades de generar conocimientos acerca del problema investigado.

Por su parte, en esta investigación se utiliza un diseño de tipo no experimental transversal, en el cual, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la recolección de la información se hace una sola vez y no hay manipulación ni control de variables, lo que se hace es observar los fenómenos tal y como ocurren en su contexto, para luego analizarlos. El investigador no crea situaciones para luego observar los resultados, simplemente analiza las situaciones ya ocurridas. Es decir que, la inferencia de las relaciones establecidas entre las variables se realiza sin intervención en un único momento. Además de ello, por sus características, este tipo de enfoque es el más apropiado para esta investigación y resulta particularmente conveniente teniendo en cuenta que el alcance de la investigación es describir la forma como se vinculan dos variables. Asimismo, responde a las necesidades del investigador en cuanto a tiempo y recursos para la ejecución de la investigación, ya que este dispone de poco tiempo y recursos, debido a que este es un ejercicio académico.

6.4 Población y muestra

6.4.1 Población

Según el Plan de Desarrollo Municipal, el municipio de Cauca, Antioquia, cuenta con setecientos cuatro docentes de los cuales 415 son hombres y 289 son mujeres. Esta población cuenta con diferentes niveles de preparación, como son el pedagógico, el normalista, las licenciaturas y los posgrados. Adicional a esto, esta población cuenta con diversos tipos de contratos como son los indefinidos o profesores de planta, los de cobertura y contrato a término fijo.

6.4.2 Muestra

La muestra estará conformada por 25 hombres y mujeres docentes, en edades comprendidas entre los treinta y cincuenta años, con un tiempo de servicio de por lo menos un año.

6.4.3 Tipo de muestra

En esta investigación se utiliza una muestra no probabilística. Las muestras no probabilísticas, según Hernández, Fernández y Batista (2014), desde un enfoque cuantitativo tienen la ventaja de que permiten elegir a los participantes de forma cuidadosa y controlada de acuerdo con las especificaciones de la investigación

6.5 Criterios de inclusión y exclusión

6.5.1 Criterio de inclusión

Los participantes de esta investigación son docentes de primaria de las Instituciones Educativas La Misericordia, Marco Fidel Suárez, Santo Domingo y el Liceo Caucasia, que laboren tiempo completo y tengan más de un año ejerciendo la docencia.

6.5.2 Criterio de exclusión

Es motivos de exclusión, ser docentes de secundaria y media, de instituciones educativas privadas o fuera del casco urbano y tener diagnóstico o sospecha de algún trastorno de personalidad.

6.6 Instrumentos de recolección de la información

6.6.1 MBI GS adaptado al contexto colombiano (ver anexos)

En el mundo, según argumentan Guevara y Ocampo (2016), se han realizado diversas adaptaciones y estudio psicométricos del modelo propuesto por Maslach y Jackson para la identificación del síndrome de burnout (SB); algunos países han realizado estudio de los instrumentos originales para determinar que tanto se adapta a su cultura y así poder validar la utilización de este en su país. En Colombia por su parte, se ha investigado las propiedades psicométricas del instrumento para evaluar población asistencial y recientemente se estudió de manera descriptiva las propiedades psicométricas del MBI- GS, para ser utilizado en su población. Esta investigación se realizó con trabajadores no asistenciales del eje cafetero, utilizando la versión en castellano del instrumento original,

traducido por Moreno, Rodríguez y Escobar (2001) a través de una investigación donde se hizo una adaptación lingüística de los ítems de este.

En cuanto a las características del instrumento Guevara y Ocampo (2016), expresan que:

Dicha prueba está constituida por un apartado en el cual se indaga por la información sociodemográfica del sujeto y seguido a ello se encuentra el enunciado para iniciar con los 16 ítems que conforman el instrumento, los cuales se puntúan de acuerdo a una escala tipo Likert que va de 1 a 7.

Al respecto, los resultados de esta investigación muestran que aunque existen algunas inconsistencias factoriales en alguno de los ítems del instrumento en población colombiana, la mayoría se encuentra en un nivel satisfactorio por lo que puede ser utilizado en investigaciones con población colombiana.

6.6.2 Listado de Adjetivos para Evaluar Personalidad: Propiedades y normas para una población argentina (ver anexos).

Desde la aparición de los modelos analítico- factoriales de la personalidad, el constructo de rasgo, de acuerdo con Sánchez y Ledesma (2013), se ha convertido en la piedra angular en el estudio de esta. El modelo más representativo dentro de todos los que se han creado es el de los cinco grandes factores de personalidad, que tiene como presupuesto que existen unos universales que nos atañen a todos los seres humanos sin importar la cultura, ya que estos son de índole biológico. En base al modelo mencionado en el párrafo anterior, Costa y McCrae crearon el inventario de personalidad NEO PI –R, lo que permitió darle mayor organización y madurez al constructo de rasgo.

Ahora bien, tomando como base la teoría de los cinco grandes factores y como referencia el cuestionario de Costa y McCrae, los psicólogos de la personalidad Sánchez y Ledesma (2013) crearon un listado de adjetivos para evaluar la personalidad (AEP) que permiten evaluar los cinco grandes factores de personalidad en el contexto argentino; ya que no quisieron simplemente limitarse a traducir versiones existentes, al considerar que lo más adecuado es construir un instrumento para cada cultura. Por su parte, el AEP no utiliza frases cortas relacionadas con el factor que se quiere evaluar, en vez de esto utiliza un

formato instrumental de adjetivos. Al inicio de la creación de este instrumento se tuvieron en cuenta las recomendaciones de otros autores que habían construido listados de adjetivos para evaluar personalidad; algunas de estas son “evitar adjetivos poco claros o ambiguos, seleccionar los adjetivos con cargas factoriales altas en su propia dimensión, maximizar la consistencia interna de cada escala, y desarrollar un instrumento que fuera lo más corto posible” (Sánchez y Ledesma, 2013).

Teniendo en cuenta estas recomendaciones, Sánchez y Ledesma (2013) tomaron adjetivos de múltiples trabajos, tanto de su traducción de ítems, como de instrumentos existentes en español basados en las teorías analítico-factoriales. Además en uno de sus trabajos anteriores, ofrecieron pruebas de la validez y confiabilidad de los puntajes del listado.

En cuanto a las características del instrumento, el AEP según Sánchez y Ledesma (2013) es un listado como su nombre lo indica, de 67 adjetivos que se encargan de describir los cinco rasgos propuestos en el modelo de los Cinco Grandes Factores de Personalidad. Diecisiete adjetivo describen el factor amabilidad, otros diecisiete describen el factor neuroticismo, once el factor extraversión, trece siguiente y 9 el factor apertura a la experiencia. Cada adjetivo se califica con una escala Likert de 5 puntos, donde 1 significa que el adjetivo no describe a la persona en absoluto” y 5 lo describe totalmente. Adicional a esto, contiene una consigna donde se le explica a la persona como diligenciar el instrumento.

6.7 Procedimiento para la recolección de la información:

Ante esto, se solicitará permiso por escrito a todas las instituciones educativas elegidas para participar en la investigación. Luego de obtener los permisos necesarios, se harán acuerdos con los coordinadores académicos de cada una de las instituciones educativas para convocar a los docentes a una reunión teniendo en cuenta la jornada en que laboran, para no afectar su trabajo. En la reunión se les explicará en que consiste el proyecto, su alcance, beneficios y cuál es su papel dentro de la investigación. Además, se les socializará el consentimiento informado donde se les informará sobre los derechos a los que tienen como participantes y como serán tratados los datos suministrados por ellos.

Luego se les dará un formato para diligenciar donde se recogerán los datos sociodemográficos y laborales relevantes para su selección y para hacerles llegar la invitación a ser parte del proyecto. La invitación se les hará llegar por medio de un correo donde se les especifica el lugar y la hora de la aplicación de las pruebas.

Por su parte, la información será recopilada, mediante el diligenciamiento de los cuestionarios MBI para profesores y el NEO-PI, que se aplicarán con formato de papel y lápiz en un tiempo estimado de 60 minutos o más en caso de ser requeridos. Junto con los cuestionarios se proporcionará a los participantes el consentimiento informado, donde autorizan a la investigadora para el tratamiento de sus datos después de ser informados de sus derechos como participantes.

6.8 Plan de análisis de la información

Luego de ser recopilada, la información será clasificada y procesada utilizando un Excel, para luego ser pasada al SPSS, un software estadístico de donde se obtendrán las correlaciones y el análisis factorial inferencial y un análisis descriptivo por variable. Luego se evaluará la confiabilidad, la validez de los instrumentos de medición utilizados y, por último, se analiza e interpreta por medio de estos resultados estadísticos la hipótesis y se expondrán los resultados y las conclusiones a la que se hayan llegado por medio de los hallazgos.

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

7.1 Resultados

Análisis descriptivo de las variables estudiadas

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico SPSS modificado y el estadístico de correlación Shapiro Wilk. Inicialmente, se describieron las características sociodemográficas de los docentes evaluados, luego las variables personalidad y Burnout y, finalmente, las correlaciones entre estas dos últimas, obteniendo los siguientes resultados.

De una muestra total de 25 docentes, se encontró que el 84% de estos corresponden al sexo femenino, mientras que el 16% restante son del sexo masculino.

A su vez, la edad de los docentes oscila entre los 30 y 65 años. La media de esta es de 50,8 años y la mediana es de 51 años. Además de esto, se encontró que las edades de 46 y 52 años (ambas en el sexo femenino) fueron las que más se presentaron (cada una con 3).

Por su parte, la variable edad tiene una leve curva de asimetría negativa (-0,616), lo que indica que el 52% de las edades de los docentes se encuentran por encima de la media aritmética. Aunque, vale la pena destacar que dicho valor de asimetría, puede ser - en algunos casos - considerada como una curva simétrica.

Ahora bien, en cuanto la curtosis, se observa caso similar, donde se presenta una leve concentración leptocúrtica. Sin embargo, el valor del coeficiente de curtosis (0,657) puede ser aceptado - en ciertos casos - como mesocúrtica.

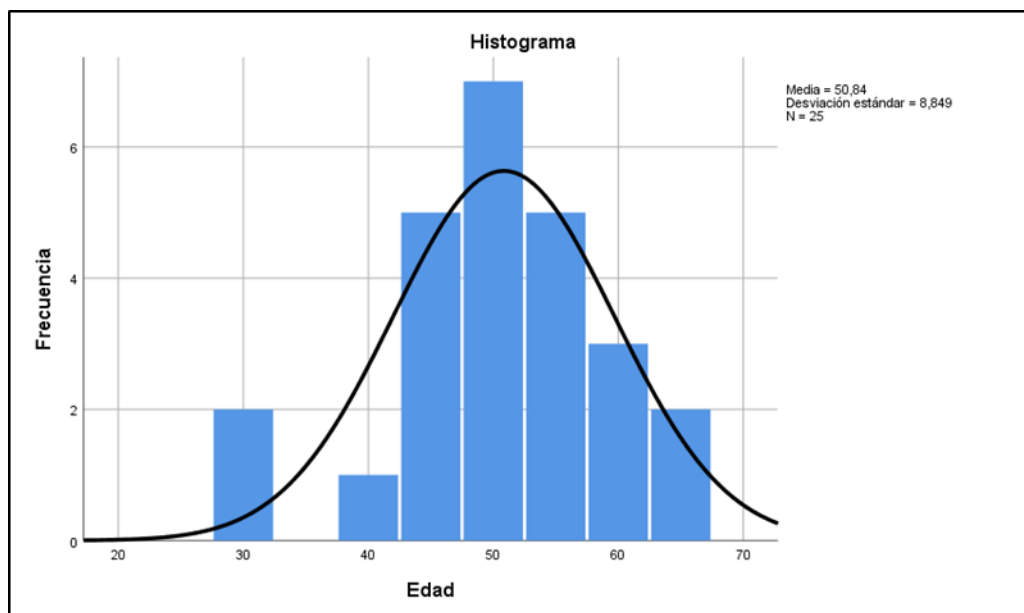


Figura 1. Distribución de datos variable sociodemográfica edad y campana de Gauss

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Tabla1*Datos descriptivos de la edad de la muestra de docentes*

Sexo		Estadístico	Desv. Error
Edad	Media	47,00	2,677
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	38,48
		Límite superior	55,52
	Media recortada al 5%	46,94	
	Mediana	46,50	
	Varianza	28,667	
	Desv. Desviación	5,354	
	Mínimo	42	
	Máximo	53	
	Rango	11	
	Rango intercuartil	10	
	Asimetría	0,235	1,014
	Curtosis	-4,341	2,619
	Media	51,57	2,026
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	47,35
		Límite superior	55,80
	Femenino	Media recortada al 5%	52,03
Mediana		52,00	
Varianza		86,157	
Desv. Desviación		9,282	
Mínimo		30	
Máximo		65	
Rango		35	
Rango intercuartil		13	
Asimetría		-0,833	0,501
Curtosis		0,916	0,972

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Por sexos, los hombres no presentaron moda en la edad, ya que los cuatro participantes se ubicaron entre los 42 y 53 años. La media de edad es de 47 años, y una desviación estándar de 5,35.

En cuanto a las mujeres, se presentó una media de edad de 51,57 años, una mediana de 52 y bimodal (46 y 52 años); la desviación estándar fue de 9,282.

Se presentó además una asimetría negativa y una concentración leptocúrtica, ya que la mayoría de las docentes femeninas se ubican por encima de la región central.

Ante esta situación de que no hay real muestra representativa por el sexo masculino, se decidió dividir la muestra en dos categorías por rango de edades: menores a 50 años y mayores de 50 años.

Tabla 2*Características sociodemográficas de la muestra de docentes*

CATEGORIA	SEXO		
	Masculino	Femenino	Total
EDAD AGRUPADA			
Menores de 50 años	3 75,0%	8 38,1%	11 44,0%
Mayores de 50 años	1 25,0%	13 61,9%	14 56,0%
NIVEL DE ESCOLARIDAD			
Pregrado - Licenciado	2 50,0%	4 19,0%	6 24,0%
Posgrado - Especialización	2 50,0%	17 81,0%	19 76,0%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
Liceo Caucasia	3 75,0%	6 28,6%	9 36,0%
Marco Fidel Suárez	1 25,0%	5 23,8%	6 24,0%
La Misericordia	0 0,0%	10 47,6%	10 40,0%
GRADO ENCARGADO			
Preescolar	0 0,0%	2 9,5%	2 8,0%
Primero	0 0,0%	5 23,8%	5 20,0%
Segundo	0 0,0%	3 14,3%	3 12,0%
Tercero	1 25,0%	2 9,5%	3 12,0%
Cuarto	2 50,0%	4 19,0%	6 24,0%
Quinto	1 25,0%	5 23,8%	6 24,0%

Fuente: IBM SPSS 25 / Modificación

Ya agrupada la edad en dos categorías, el 56% de la muestra de docentes tienen edades superiores a 50 años. En el caso de los docentes masculinos, el 75% tienen edades inferiores a 50 años, mientras que las docentes femeninas, el 61,9% tienen edades entre los 50 y 65 años.

Con respecto al nivel académico de los docentes, el 76% de la muestra poseen estudios de posgrados (especialización), resaltándose que el grupo de docentes femeninas, el 81% tiene algún título de especialización.

A su vez, en la muestra de docentes se encontró que están laborando en tres instituciones educativas públicas del municipio de Caucasia. El 40% de estos laboraban en

la Institución Educativa La Misericordia, El Liceo Caucasia y, la Institución Educativa Marco Fidel Suárez, albergó el 36% y 24% de la muestra restante (Fig. 2).

Por último, el total de docentes se encontraban dictando clase en los grados de Preescolar y Básica Primaria, donde el 48% de los docentes estaban encargados de los grados cuarto y quinto (Fig. 3). En el caso de los hombres, el 50% de la muestra estaban encargados del cuarto grado, mientras que un 42,9% de las docentes femeninas estaban encargadas de los dos últimos grados de primaria.

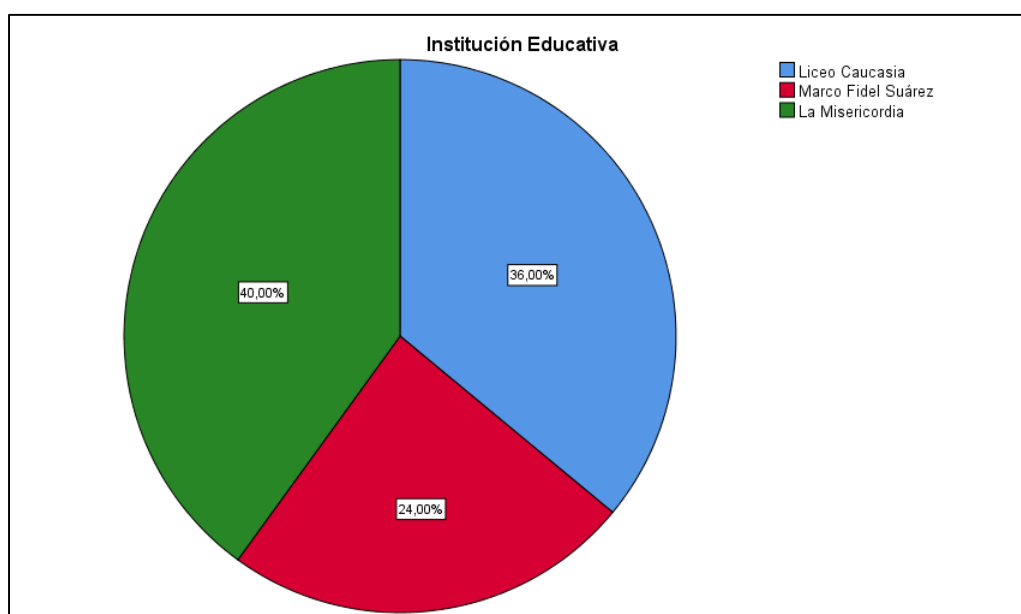


Figura 2. Distribución por porcentajes de la muestra de docentes de tres instituciones públicas del Municipio de Caucasia.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Datos descriptivos Listado de Adjetivos para Evaluar la Personalidad

		Listado de Adjetivos de Personalidad				
		Amabilidad	Responsabilidad	Extroversión	Neuroticismo	Apertura
Media		66,20	65,20	52,40	24,80	65,80
Mediana		65,00	80,00	50,00	20,00	65,00
Moda		60 ^a	80 ^a	30 ^a	5	65 ^a
Desv. Desviación		22,045	25,880	26,541	24,473	20,139
Asimetría		-0,926	-0,909	-0,034	1,428	-0,759
Curtosis		1,216	-0,577	-0,978	1,229	-0,213
Percentiles	25	57,50	50,00	30,00	5,00	55,00
	50	65,00	80,00	50,00	20,00	65,00
	75	82,50	85,00	77,50	30,00	82,50
Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig. (bilateral) Shapiro-Wilk	Menor 50 Años	0,315	0,028	0,450	0,011	0,051
	Mayor 50 Años	0,374	0,008	0,681	0,007	0,436

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

b. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: IBM SPSS 25
Modificación

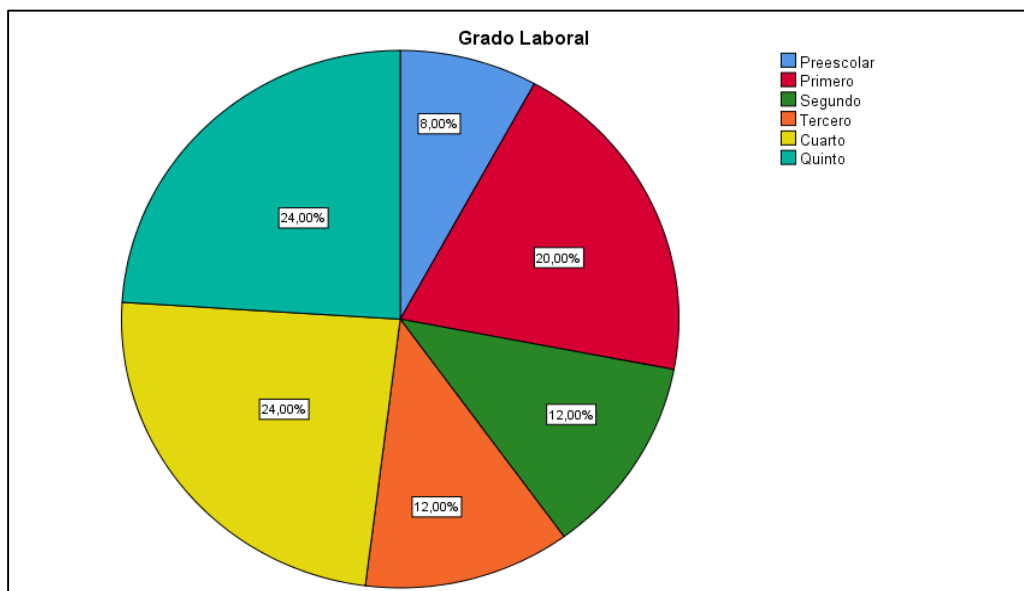


Figura 3. Grados de Básica Primaria en los que laboran (encargados) la muestra de docente.

Fuente: Elaboración propia.

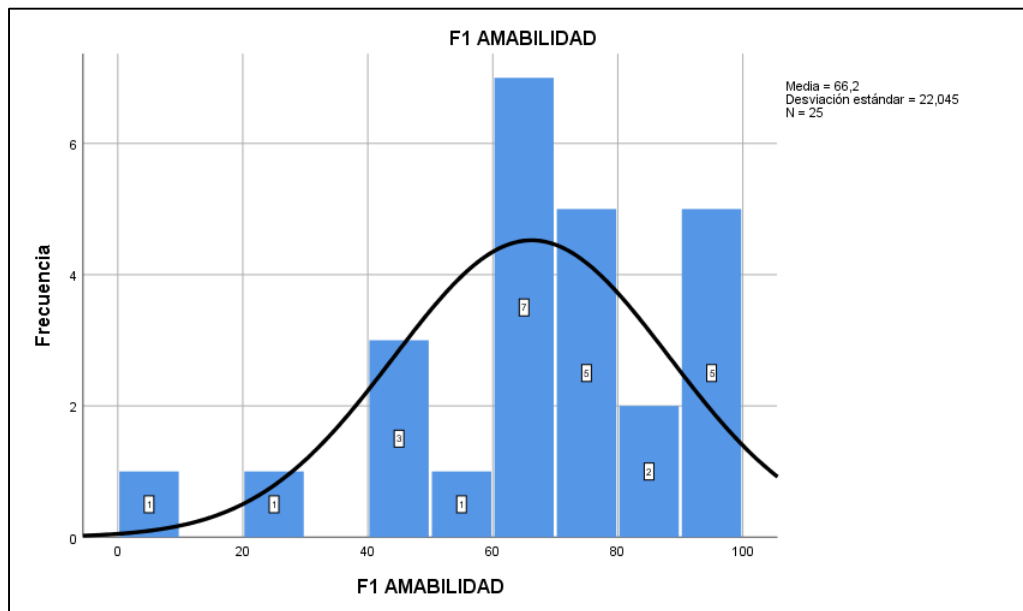


Figura 3.1 Distribución de resultados en el factor Amabilidad. El 48% de la muestra de docentes se ubicaron entre las puntuaciones centiles 60 y 75.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

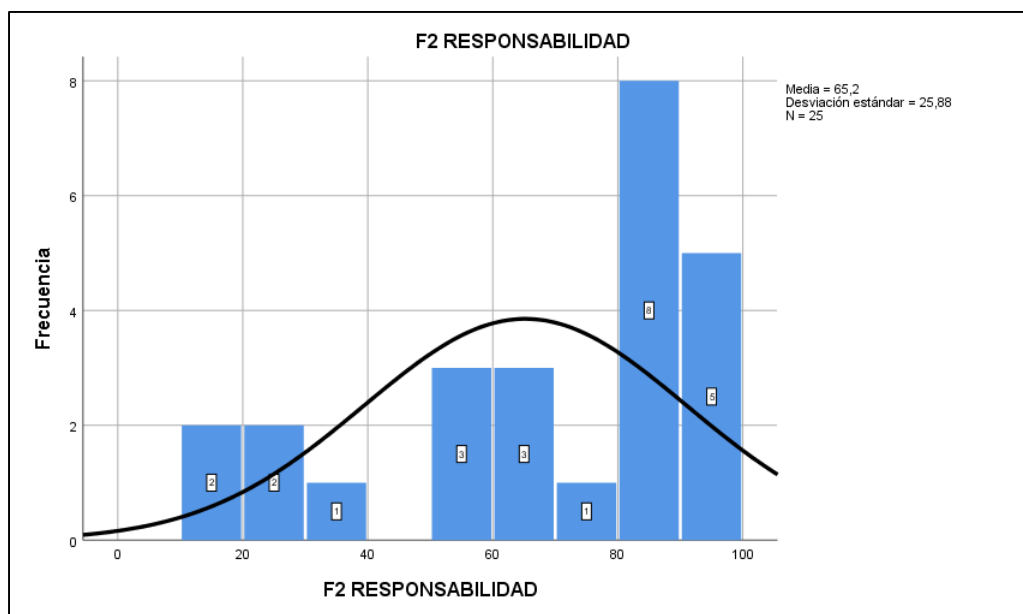


Figura 4. Distribución de resultados en el factor Responsabilidad. El 52% de la muestra de docentes se ubicaron entre las puntuaciones centiles 80 y 90.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

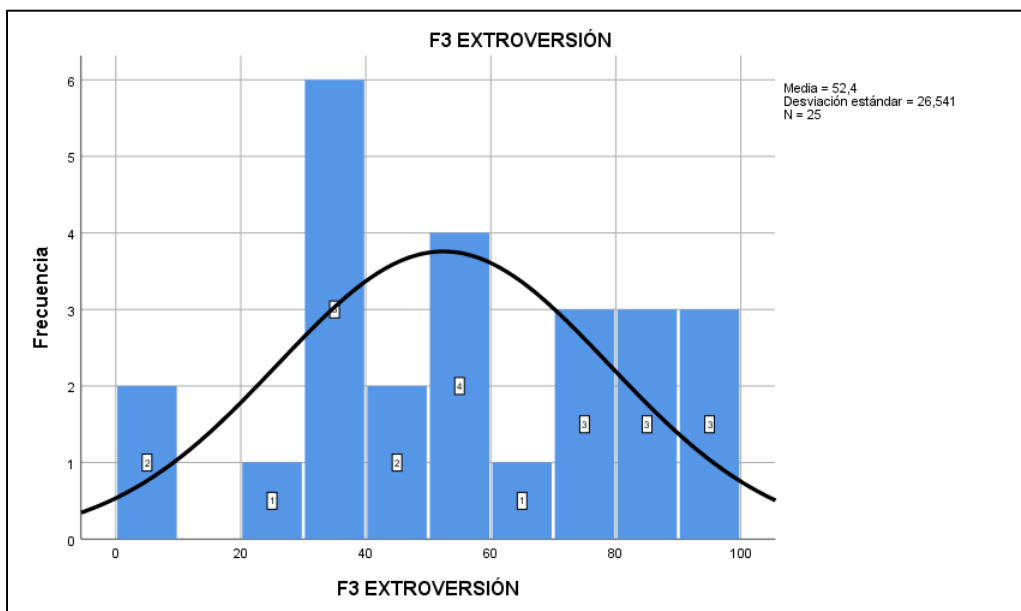


Figura 5. Distribución de resultados en el factor Responsabilidad. El 52% de la muestra de docentes se ubicaron entre las puntuaciones centiles 80 y 90.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

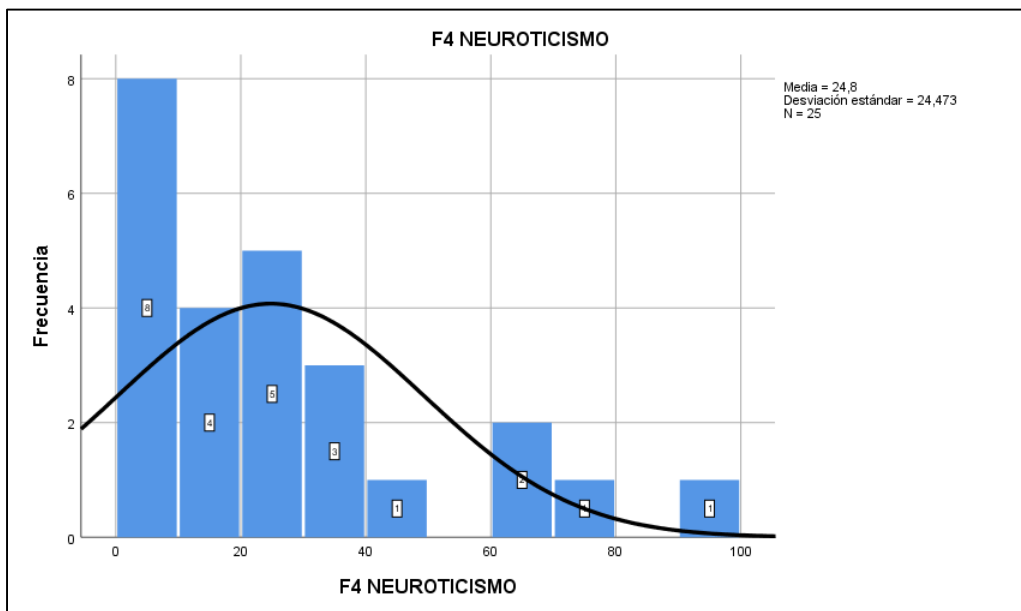


Figura 6. Distribución de resultados en el factor Neuroticismo. El 80% de la muestra de docentes se ubicaron entre las puntuaciones centiles 5 y 30.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

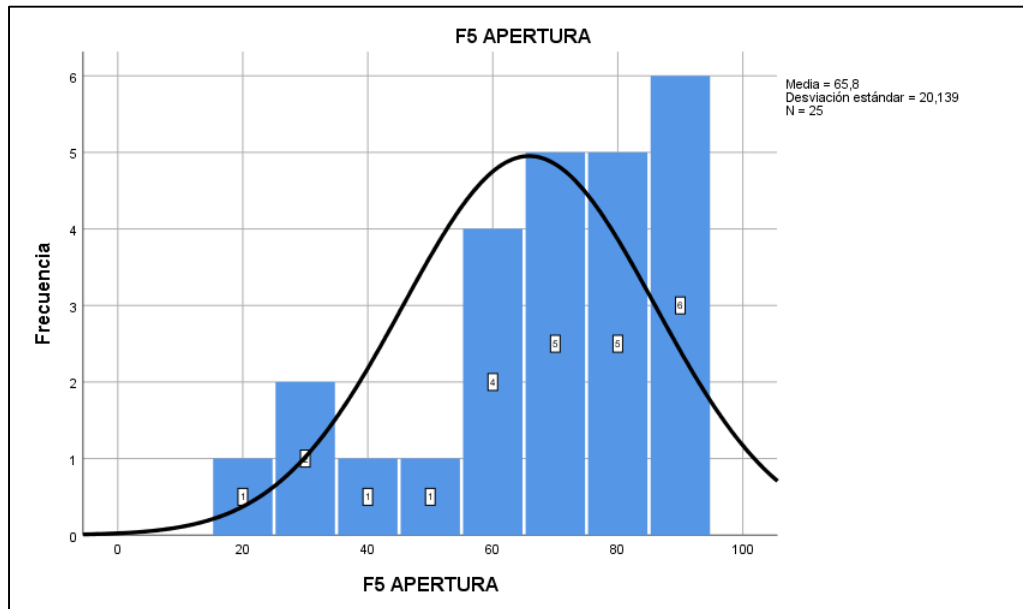


Figura 7. Distribución de resultados en el factor Apertura. El 44% de la muestra de docentes se ubicaron entre las puntuaciones centiles 75 y 90.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

Teniendo en cuenta la totalidad de la muestra de docentes, el Listado de Adjetivos para Evaluar la Personalidad arrojó puntuaciones centiles donde se destacó una baja puntuación en el factor Neuroticismo, lo que indica que los docentes se percibieron como personas con un adecuado nivel de estabilidad emocional. Se destaca además, que fue el único factor que obtuvo valor centil unimodal (5).

Los factores Amabilidad, Apertura y Responsabilidad, muestran una tendencia a dispersarse entre los centiles 50 y 85, indicando que la percepción de los docentes de la muestra, frente a estos grandes factores de personalidad, es hacia la polaridad positiva.

Por último, el factor Extroversión no presentó una tendencia hacia algunos de los polos. Se destaca que este factor fue el único que presentó una sola moda (percentil 5), y una mediana en el percentil 50. Sin embargo, poco más de la mitad de los valores centiles estuvieron posicionados hacia el polo negativo.

Con base a estos resultados, tanto la Asimetría y la Curtosis de los cinco factores del Listado de Adjetivos para Evaluar la Personalidad, arrojaron valores $\pm 0,5$. Lo que indica que no se presenta una distribución normal de los datos. Esto lleva a expresar que los

datos obtenidos de esta muestra de docentes no se distribuyeron normalmente; lo que hacen que no sean estadísticamente significativos ($p < 0,05$).

Sin embargo, analizando la muestra por docentes según grupo de edad, si se encontró que los resultados se distribuyen normalmente tanto para los factores Amabilidad, Extroversión y Apertura.

Tabla 4

Datos descriptivos Maslach Burnout Inventory-General Survey

		Maslach Burnout Inventory-General Survey		
		Eficacia profesional	Desgaste emocional	Cinismo
Media		5,80	64,32	75,16
Mediana		5,00	66,00	75,00
Moda		5	50	75
Desv. Desviación		4,000	24,053	12,733
Asimetría		5,000	-0,262	-0,151
Curtosis		25,000	0,027	0,900
Percentiles	25	5,00	50,00	75,00
	50	5,00	66,00	75,00
	75	5,00	86,00	75,00
Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
Sig. (bilateral) Shapiro-Wilk	Menor 50 Años	0,000	0,018	0,000
	Mayor 50 Años	.	0,228	0,016

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: IBM SPSS 25 / Modificación

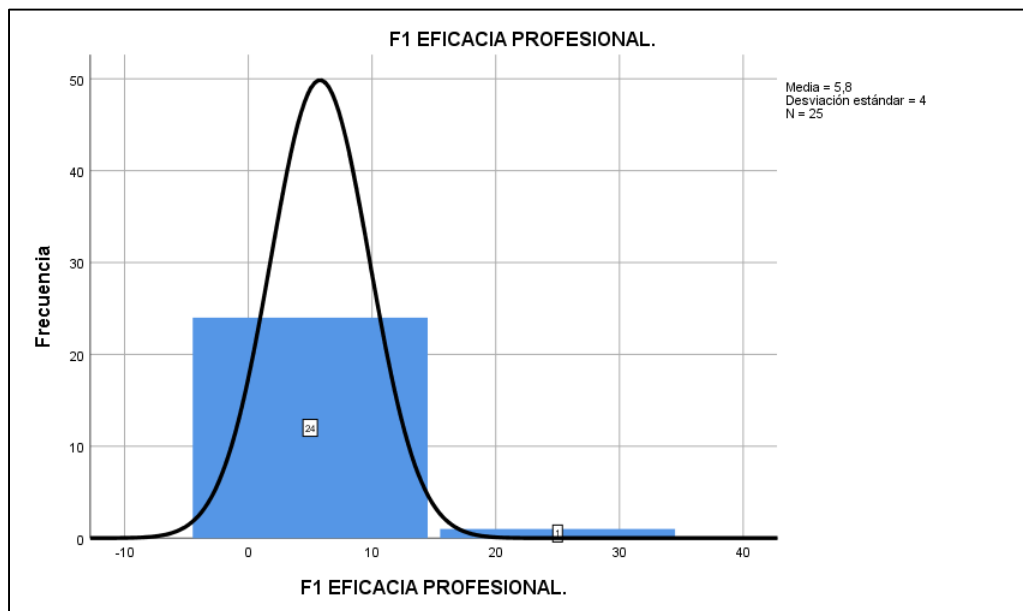


Figura 8. Distribución de resultados de la variable Eficacia profesional. El 96% de la muestra de docentes se ubicaron en la puntuación centil 5.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

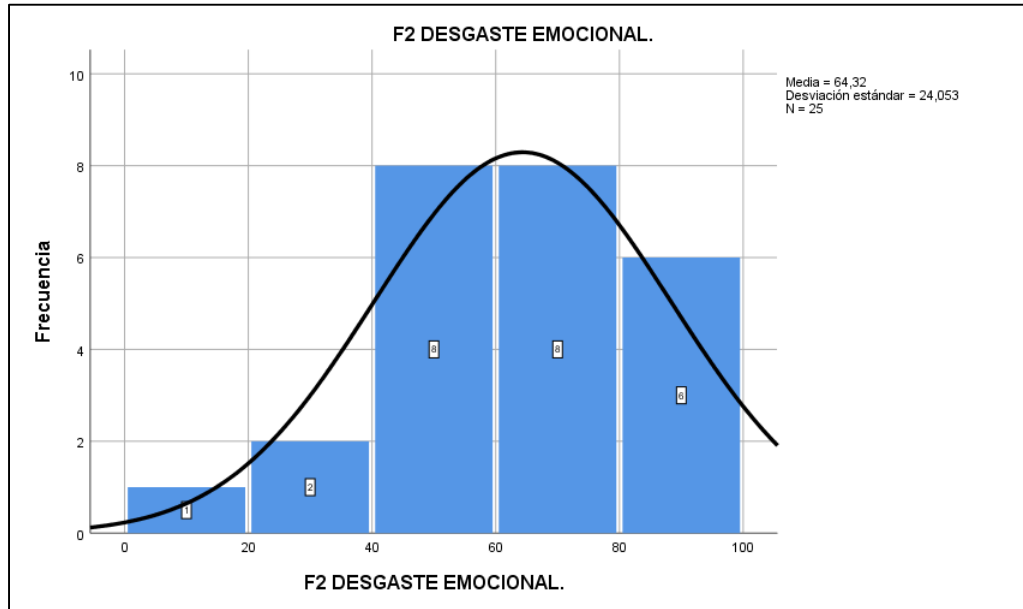


Figura 9. Distribución de resultados de la variable Desgaste emocional. El 36% de la muestra de docentes se ubicaron por encima del centil 75.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

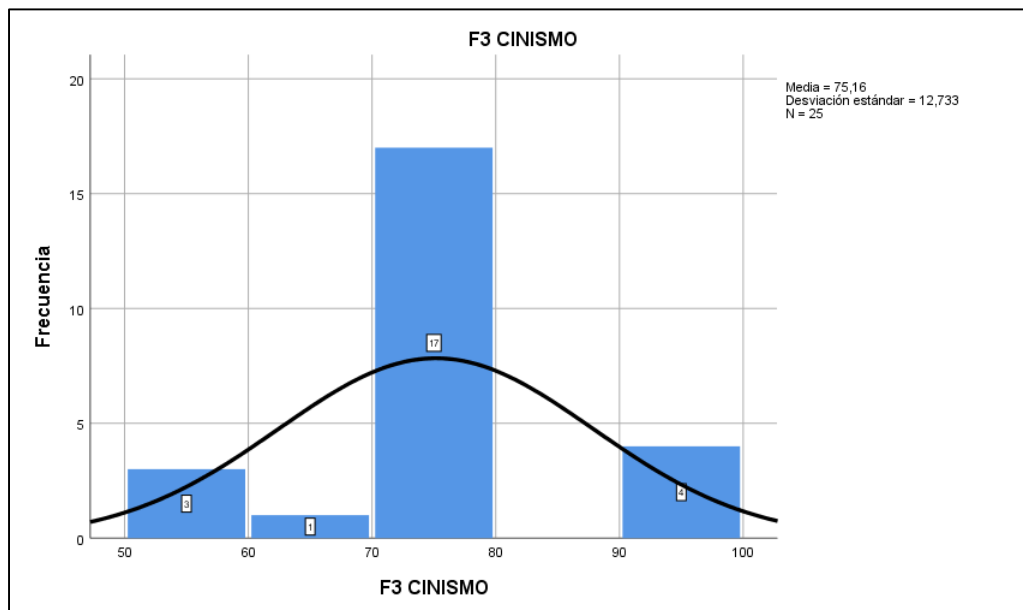


Figura 10. Distribución de resultados de la variable Cinismo. El 68% de la muestra de docentes se ubicaron exactamente en el centil 75.
Fuente: IBM SPSS 25 Modificación

Con base a la muestra, el total de docentes se percibieron que son eficaces en su trabajo. Sin embargo, cabe destacar que esta variable presentó valores atípicos, tanto en su asimetría (curva hacia la izquierda) y una total concentración leptocúrtica (Fig. 8).

Por otra parte, la variable Desgaste Emocional arrojó una concentración mesocúrtica y una curva simétrica (leve tendencia hacia la derecha), lo que indica que los datos se distribuyen prácticamente normal. Cabe destacar que, en los docentes mayores de 50 años, sus resultados se distribuyeron normalmente (sig. 0,228).

Por último, la variable Cinismo presentó - prácticamente - una curva simétrica con leve tendencia hacia la derecha, pero los datos se concentran de forma leptocúrtica; el 84% de los datos se ubicaron entre el centil 75 y 97.

Aunque para el Maslach Burnout Inventory-General tampoco se presentó una distribución normal de los resultados, si cabe resaltar que las variables Eficacia Profesional y Cinismo obtuvieron gran parte de sus puntuaciones centiles hacia una determinada magnitud (alta percepción de eficacia y alta percepción de cinismo).

Análisis correlacional entre las variables estudiadas

Tabla 5

Análisis de correlaciones Listado de Adjetivos y Maslach Burnout Inventory General Survey

Correlaciones								
	Amabilidad	Responsabilidad	Extroversión	Neuroticismo	Apertura	Eficacia Profesional	Desgaste Emocional	Cinismo
Amabilidad	1							
Responsabilidad	0,286	1						
Extroversión	0,045	0,233	1					
Neuroticismo	-,436*	-0,340	-0,322	1				
Apertura	0,007	0,172	,661**	-0,321	1			
Eficacia Profesional	-0,200	0,119	-0,019	0,342	-0,112	1		
Desgaste Emocional	-0,239	-0,249	-,414*	0,365	-0,210	-0,124	1	
Cinismo	0,132	-0,334	-0,210	0,143	-0,009	-0,003	,512**	1

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

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

Fuente: IBM SPSS
25 / Modificación

En análisis de correlaciones de los distintos factores de personalidad (Listado de Adjetivo para evaluar la personalidad) y las dimensiones del Maslach Burnout Inventory - GS, se encontró dos correlaciones positivas, pero solamente entre las mismas dimensiones de cada uno de sus instrumentos. Se encontró una adecuada correlación positiva tanto entre los factores de Extroversión y Apertura (0,661), como en las variables Desgaste emocional y Cinismo (0,512).

También se resalta una correlación significativa (aunque leve) entre los factores Amabilidad y Neuroticismo. Esta correlación fue inversamente proporcional entre estos dos factores (-0,436).

Solamente se encontró una correlación significativa entre los dos instrumentos y sus correspondientes variables y corresponden a las variables Extroversión y Desgaste Emocional, donde se encontró correlación negativa de -0,414, es decir, a mayor extroversión menor es el desgaste emocional. Sin embargo. Teniendo en cuenta que esta muestra se percibe como altamente introvertida, se observa un desgaste emocional significativo además de una alta puntuación en la dimensión cinismo.

7.2 Discusión

El objetivo de esta investigación es correlacionar los factores de personalidad con el síndrome de Burnout en una muestra de docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del municipio de Caucasia, para poder establecer que tanto influye una variable sobre la otra.

Según los resultados, los docentes de esta muestra se perciben con una personalidad emocionalmente estable, amable, arriesgada, responsable e introvertida.

En cuanto al síndrome de Burnout no se encontró presencia de este en la muestra, en cambio al analizar cada una de sus dimensiones, se observó que, aunque estos se perciben como personas altamente eficaces, presentan niveles significativos de desgaste emocional y cinismo y una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones, lo que indican que, si bien no hay presencia de este en la muestra, estos docentes si están en riesgo de padecerlo.

A este respecto, los resultados concuerdan con otras investigaciones – Marrau (2004); Rojas, Zapata y Grisales (2009) y Moreno-Jiménez, González y Garrosa (1999), donde se ha encontrado que si bien el síndrome de Burnout no se manifiesta de forma intensa, algunos docentes si están en riesgo de padecerlo, debido a que las puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo fueron significativas.

Ahora bien, la personalidad y el síndrome de Burnout en esta muestra de docentes no mostraron una correlación significativa, a excepción del factor de personalidad extroversión con la dimensión de burnout desgaste emocional, donde se estableció una correlación significativa y negativa de (-.414).

Con relación a estos resultados, se encontró una gran variedad de resultados en las investigaciones que se han realizado anteriormente para correlacionar estas variables, en algunas se ha encontrado correlaciones, mientras que en otras muy poca o ninguna. Al respecto, Hernández y Olmedo (2004), afirman que

Como resultado de los análisis estadísticos realizados, encontramos que las relaciones del síndrome del “estar quemado” con las variables de personalidad, son singulares. En algunos casos los resultados apoyan la línea argumental existente en la bibliografía acerca del tema, en otros, los resultados son contradictorios.

Finalmente, a veces las relaciones con respecto a algunas variables son inexistentes.

Algunas investigaciones muestran -Moreno, Garrosa y Gonzáles (2000) y Ortega, Ortiz y Coronel (2007) -, por ejemplo, como la personalidad resistente, se correlaciona negativa y significativa con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización; mientras que con la dimensión de realización personal su correlación es positiva siendo el agotamiento emocional el que mejor se correlaciona con todas las dimensiones de dicha variable; además según Ríos, Godoy y Sánchez-Meca (2011), es la única que se correlaciona con todas las variables de la personalidad resistente lo que muestra el efecto amortiguador de este tipo de personalidad ante la adquisición y el efecto del síndrome tanto en lo laboral como en la salud. Al parecer la personalidad resistente es la que mejor se correlaciona con el síndrome de burnout, mientras que para otros factores las correlaciones son poco significativas o nulas.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1 Conclusiones

Aunque en esta investigación los docentes se percibieron como personas altamente eficaces y muy bien adaptados, es interesante ver como los resultados muestran que la mayoría manifestó altos niveles de desgaste emocional y cinismo; lo que lleva a cuestionar si en realidad esta muestra de docentes podría estar pasando por altos niveles de estrés. Ahora bien, también es cierto que se deben tener en cuenta algunos factores ambientales que pudieron haber influido en las respuestas a la hora de resolver los cuestionarios, como el hecho de que los cuestionarios se aplicaron a fin de año y a final de las jornadas de clase, las cuales se dictan en espacios reducidos, con grupos de 40 a 45 alumnos, con poca ventilación y en un clima muy caliente. Otra cuestión que se debe tener en cuenta es el número de la muestra, esto pudo haber influido en los resultados de esta investigación. Esto muestra que existen muchas variables que pueden influir en las respuestas de los participantes y que se deben considerar a la hora de realizar alguna intervención en esta población.

A su vez, de las anteriores observaciones se desprenden varias hipótesis, como que estos docentes a pesar de no manifestar el síndrome de burnout pueden estar experimentando altos niveles de estrés al ejercer su profesión, que los factores ambientales pudieron influir en las respuestas de los docentes a la hora de responder los cuestionarios y, por último, que en muestras más grandes se puede establecer mayores correlaciones entre la personalidad y el síndrome de burnout por lo que se realizan las siguientes recomendaciones.

8.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta que a partir de los resultados de esta investigación se establecieron varias hipótesis, se recomiendan para futuras investigaciones sobre el tema, tener en cuenta la posibilidad de que el número de la muestra pueda influir en los resultados, además de los factores ambientales y niveles de estrés por los que puedan estar pasando los docentes en el momento de aplicar los cuestionarios, de hecho un próximo tema de investigación podría estar enfocado en medir los niveles de estrés de los docentes.

9. CRITERIOS ÉTICOS (ver anexos)

En Colombia la investigación en Psicología está regulado por la Ley 1090 de 2006, donde se dicta el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo. En el capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones se establecen las siguientes normas:

Artículo 49: Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

Artículo 50: Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Artículo 51: Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones:

- a) Que el problema por investigar sea importante;
- b) Que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información y
- c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.

Artículo 52: En los casos de menores de edad y personas incapacitadas, el consentimiento respectivo deberá firmarlo el representante legal del participante.

Artículo 55: Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos.

Artículo 56: Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con

los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.

Estas normas buscan garantizar la protección de la información, el bienestar de los participantes y proporcionar los límites de la investigación, basadas en los principios de respeto y de dignidad.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*, 5(1), 1-10.

Anello, D'Orazio, Barreat y Escalante. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446.

Apiquian. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. *In Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac*, 1-7.

Arias y Jiménez. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.

Artazcoz, Escribà-Agüir y Cortes. (2006). El estrés en una sociedad instalada en el cambio. *Gaceta Sanitaria*, 20(1), 71-78.

Bedoya y Agudelo. (2016). Propiedades psicométricas de confiabilidad y validez del Maslach Burnout Inventory–General Survey. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 128-142.

Bernal, Martínez y Pereira. (2016). Síndrome de Burnout y dimensiones de la personalidad en agentes del Call Center Teleperformance Global Services de San Salvador, durante el periodo del mes de abril a octubre del año 2016. (Tesis doctoral, Universidad de El Salvador).

Cebriá, Segura, Corbella, Sos, Comas, García y Pérez. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención primaria*, 27(7), 459-468.

Cervone y Pervin. (2009). *Personalidad, teoría e investigación*. Colombia: Editorial el Manual Moderno.

- Cloninger. (2002). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Colino y Pérez. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41.
- Cordero, Pamos y Seisdedos. (2008). *Evaluación del test NEO-PI-R*. Madrid: TEA Ediciones S.A.
- Cueli, Reidl, Martí, Lartigue y Michaca. (2008). *Teorías de la personalidad*. México: Editorial trillas.
- Díaz, López y Varela. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Díaz. (2014). *Relación entre personalidad, afrontamiento y apoyo social con Burnout, calidad de vida profesional y salud, en bomberos de Gran Canaria*. (Tesis doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canaria).
- Espinoza-Díaz, Tous-Pallarès y Vigil-Colet. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *DIGITUM Biblioteca Universitaria*, 31(2), 651-657.
- Esteras. (2015). *Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia).
- Gil, Salanova, Aragón, Schaufeli. (2005). Jornada "El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales". *Diputación de valencia*.
- Giusti. (2013). Éticas de la democracia. *Revista Debates*, (46), 0.
- González, Ros, Jiménez y Garcés. (2014). Análisis de los niveles de burnout en deportistas en función del nivel de inteligencia emocional percibida: el papel moderador de la personalidad. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 39-48.
- Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias y Suárez. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Hermosa. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de " burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.

- Hernández y Olmedo. (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome del “estar quemado” (burnout) y su relación con la personalidad. *Apuntes de psicología*, 22(1), 121-136.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Marrau. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, (10), 53-68.
- Montejo. (2014). *El síndrome del burnout en el profesorado de la ESO*. (Tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid).
- Morán. (2005). Personalidad, afrontamiento y burnout en profesionales de atención a personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 36(213), 30-39.
- Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 71-87.
- Moreno, Garrosa y Gonzáles. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de psicología, Málaga*, 4, 64-77.
- Moreno, Morett, Rodríguez y Morante. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18(3), 413-418.
- Moreno-Jiménez, Gonzáles y Garrosa. (1999). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 4(3), 163-180.
- Moreno-Jiménez, González y Garrosa. (2001). Desgaste profesional (Burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 1(1), 59-83.
- Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *M. Martínez, (Comp.), Quemarse en el trabajo (burnout)*, 11, 161-182.

- Ortega, Ortíz y Coronel. (2007). Burnout en médicos y enfermeras y su relación con el constructo de personalidad resistente. *Psicología y Salud*, 17(1), 5-16.
- Pereyra. (2015). *Rasgos de personalidad y características socio–demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la microrred barranco–chorrillos–surco en enero 2015*. (Trabajo de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Pizarro, Raya, castellano y Ordóñez. (2014). La personalidad eficaz como factor protector frente al Burnout. *Revista Iberoamericana*, 1(66), 142-158.
- Ríos, Godoy y Sánchez-Meca. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 27(1), 71-79.
- Rodríguez y Rivas. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
- Rojas, Zapata y Grisales. (2009). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Saborío e Hidalgo. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Salgado y Lería. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89.
- Sánchez y Ledesma (2013) Listado de adjetivos Para evaluar Personalidad: propiedades y normas para una población argentina. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22, 147-160.
- Sigüenza. (2015). *Rasgos de personalidad vulnerables al síndrome de Burnout en los choferes profesionales de la Cooperativa de Taxis Benjamín Carrión durante el*

- periodo diciembre 2014-abril 2015. (Trabajo de grado, Universidad Nacional de Loja).*
- Solera, Gutiérrez y Palacios-Ceña. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Universitas Psychologica*, 16(3), 246-254.
- Suárez. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016.* (Tesis de especialización, Universidad de Antioquia).
- Vizcarra, Llaja, Limo y Talavera. (2015). Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-126.

11. ANEXOS

11.1 Consentimiento informado

Consentimiento informado

Para la participación de un estudio correlacional entre síndrome de burnout y la personalidad en docentes de primaria del casco urbano del municipio de Caucasia.

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación. Antes de que usted decida participar en el estudio, por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que usted tenga, para asegurarse de que entiende los procedimientos del estudio, incluyendo los riesgos y los beneficios. La participación en el estudio es completamente voluntaria. Sin embargo, para ser incluido en este estudio, usted debe ser docente y tener entre 30 y 50 años de edad.

Su participación se limita exclusivamente al diligenciamiento de los Cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Revised Neo Personality Inventory NEO PI-R. El diligenciamiento es individual y le tomará aproximadamente una (1) hora. Este ejercicio no representa ningún riesgo significativo para su salud mental, pero si podría generar algunas incomodidades al referirse a aspectos de la vida personal. Usted no recibirá ningún beneficio económico por participar en este estudio. Su participación es una contribución para el desarrollo de la ciencia y el conocimiento de la realidad actual de los docentes de primaria del municipio de Caucasia y solo con la contribución solidaria de muchas personas como usted, será posible comprender mejor el desarrollo de este síndrome en la población docente. Los resultados del estudio podrán aportar a estudiantes y profesionales de las ciencias sociales y humanas, para proponer mejores alternativas de intervención y prevención de problemáticas futuras. La información personal que usted dará a nuestros investigadores en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia ni se proporcionará a nadie información que permita conocer su identidad. Sólo los investigadores tendrán acceso a los datos que usted suministre y a su verdadera identidad, para poder localizarle en caso de que sea necesario aclarar alguna de las respuestas proporcionadas en la realización de los instrumentos de evaluación. Los resultados de esta investigación pueden ser publicados en

revistas científicas o ser presentados en reuniones científicas, pero la identidad suya no será divulgada; La información puede ser revisada por el Comité de Ética en la Investigación de las instituciones participantes, el cual está conformado por un grupo de personas, quienes realizarán la revisión independiente del estudio, según los requisitos que regulan dicha investigación. Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento. Sin embargo, los datos obtenidos hasta ese momento seguirán formando parte de éste a menos que usted solicite expresamente que su identificación y su información sean borradas de nuestra base de datos. Al retirar su participación, usted deberá informar al grupo investigador si desea que sus respuestas sean eliminadas, los resultados de la evaluación serán incinerados.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas. Si usted firma aceptando participar en este estudio, recibirá una copia firmada, por los estudiantes de psicología de la Universidad de Antioquia que participan en la investigación.

Firma _____ **Responsable** _____

Investigadora: Lediza María Madrid Duque.

Teléfono: 310 565 67 81

11.2 Test

11.2.1 Adjetivos para evaluar la personalidad (AEP)

Sexo: _____ Edad: _____ Nivel educativo (indique el nivel alcanzado y si lo completó o no): _____ Por favor, utilice la siguiente lista de cualidades para describirse a sí mismo tan exactamente como sea posible. Descríbase como se ve actualmente, no como desearía ser en el futuro. Descríbase como es generalmente, comparado con otras personas que conozca del mismo sexo y aproximadamente de su edad. Detrás de cada palabra o frase, escriba el número que indique cuánto lo describe a Ud. usando la siguiente escala (cuanto más alto el número, más reconoce como propia la característica):

1	2	3	4	5
No me describe En absoluto		Me describe relativamente		Me describe tal como soy

1. COMPRESIVO	35. AVENTURERO
2. PRODUCTIVO	36. ARROGANTE
3. FANTASIOSO	37. RETRAIDO
4. RELAJADO	38. GENEROSO
5. DESCUIDADO	39. NERVIOSO
6. ALEGRE	40. CREATIVO
7. RESPONSABLE	41. DISTANTE
8. IMAGINATIVO	42. CONVENSIONAL
9. SOLIDARIO	43. DEPRESIVO
10. VULNERABLE	44. ACTIVO
11. CONSERVADOR	45. CALMO
12. INDESIDOSO	46. PACIFICO

13. CONFIABLE		47. EGOISTA	
14. SIMPATICO		48. DESCONFIADO	
15. TENSO		49. PRECAVIDO	
16. CONSIDERADO		50. ESPONTANEO	
17. ORGANIZADO		51. IMPULSIVO	
18. ESTABLE		52. SENCIBLE, FRAGIL	
19. TIMIDO		53. TRADICIONAL	
20. AMABLE		54. INSEGURO	
21. DESPROLIJO		55. PERSEVERANTE	
22. CURIOSO		56. CONCILIADOR	
23. CONSERVADOR		57. AGRESIVO	
24. SIN SERO		58. ARAGAN	
25. CELOSO		59. RUTINARIO	
26. PREVISOR		60. SOLITARIO	
27. TRISTE		61. CONTROLADO	
28. INCONSTANTE		62. ESPERANZADO	
29. QUEJOSO		63. SOCIABLE	
30. CORDIAL		64. MODESTO	
31. ORIGINAL		65. DESORDENADO	
32. CALLADO		66. BONDADOSO	
33. CALIDO		67. MELANCOLICO	
34. ANSIOSO			

11.2.2 Maslach Burnout Inventory-General Survey

Por favor, utilice la siguiente lista de frases para describir tan exactamente como le sea posible cómo se siente. Describa cómo se siente actualmente, no como desearía sentirse en el futuro. Describa cómo se siente generalmente. Detrás de cada frase, escriba el número que mejor le permita indique cómo se siente, usando la siguiente escala (cuanto más alto el número, más intensa es la sensación):

(0) Nunca (1) Muy raras veces a lo largo del año (2) En algunas ocasiones a lo largo del año (3) En bastantes ocasiones a lo largo del año (4) Frecuentemente a lo largo del año (5) Casi cada día (6) Cada día.

1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo. ()
2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo. ()
3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él. ()
4. Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí. ()
5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo. ()
6. Me siento acabado(a) al final de la jornada. ()
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral. ()
8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo. ()
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo. ()
10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago. ()
11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de sí mi trabajo sirve para algo. ()
12. Me siento ‘quemado(a)’, ‘hastiado(a)’ de mi trabajo. ()
13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten. ()
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo. ()
15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente. ()

En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas. ()