



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCION GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de
Magíster en Gestión de Talento Humano**

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE
BURNOUT EN LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO Y JORNADA PARCIAL
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO.**

Autora:

Leidy Pazmiño Pérez

Director:

Edgar Ernesto Lascano Corrales M.B.A.

Quito, Diciembre del 2014

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Leidy Evelyn Pazmiño Pérez, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Leidy Evelyn Pazmiño Pérez

C.I. 171663484-3

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señora Leidy Evelyn Pazmiño Pérez, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 4 días del mes de diciembre del 2014.

Edgar Lascano Corrales M.B.A.

C.I. 170672704-5

DEDICATORIA

*A mis ángeles que me cuidan
desde el cielo.*

Mi Abuelita Tere y Arianita

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por dejarme cumplir una meta más en mi vida, a mis queridos padres por su apoyo y cariño, a mi amado esposo por su amor incondicional, a mis hermanos, mi abuelito Huguito y demás familiares por su paciencia y fortaleza. Gracias a la Institución donde laboro por abrirme sus puertas y a sus autoridades por la confianza depositada, a mi Director de Tesis Edgar Lascano M.B.A por toda su guía, orientación y apoyo en todo este camino.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE
BURNOUT EN LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO Y JORNADA PARCIAL
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO.**

Autor: Leidy Pazmiño Pérez

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

RESUMEN

El presente trabajo pretende investigar los rasgos de personalidad que podrían asociarse o relacionarse con puntuaciones altas en las dimensiones de burnout en docentes que laboran bajo la modalidad de tiempo completo y jornada parcial en una institución de nivel superior de la ciudad de Quito.

En los últimos años el Ecuador ha estado inmerso en procesos de cambio en materia de educación especialmente en el sistema universitario implementando sistemas de evaluación y acreditación que lo que busca es un régimen con estándares académicos de calidad y competitividad, lo que exige al personal docente mayor dedicación y adaptación lo que podría ocasionar dificultad para mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal creando comportamientos disfuncionales debido al estrés prolongado o agotamiento mental o físico. A través de los cuestionarios de Rasgos de Personalidad de Zuckerman ZKPQ-III-R y el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) se levantaron los datos que fueron analizados y procesados a través de la herramienta estadística del SPSS 20.0, este estudio experimental, transversal y descriptivo en una población de 80 docentes demostró que el rasgo de personalidad Neurótico-Ansioso se relaciona positivamente con la dimensión del Cansancio Emocional mientras que el de Sociabilidad se relaciona negativamente. El rasgo Agresión-Hostilidad se relaciona negativamente con la Realización Personal.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE
BURNOUT EN LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO Y JORNADA PARCIAL
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO.**

Autor: Leidy Pazmiño Pérez

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

ABSTRACT

With this research i tried to find the personality traits that might be associated or linked with high scores on the dimensions of burnout in teachers who work in the methodology of full-time and part-time in an institution of higher level of Quito.

In recent years, Ecuador has been involved in processes of change in education especially in the university system implementing systems of evaluation and accreditation looking for a system with academic standards of quality and competitiveness, which requires of teachers more dedication and adaptation which could cause difficulty maintaining balance between their work and personal life creating dysfunctional behaviors due to prolonged stress, mental or physical exhaustion. Data were analyzed Through questionnaires like Personality Traits Zuckerman ZKPQ-III-R and questionnaire Maslach Burnout (MBI-Ed) and processed through the statistical tool SPSS 20.0, this experimental and descriptive study was done in a population of 80 teachers that showed the neurotic personality trait,that is possibly related to the dimension of emotional exhaustion compared with the Sociability trait that is negatively related. The Aggression-Hostility trait is negatively related to personal accomplishment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xii
INDICE DE ANEXOS	xiii
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Objetivos de la Investigación.....	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Sistema de Hipótesis.....	3
1.4.1 Hipótesis General	3
1.4.2 Hipótesis Específicas.....	3
1.5. Justificación de la Investigación	3
CAPITULO II	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. – La Personalidad	6
2.1.1.- Modelos de Rasgos de Personalidad	7
2.2. Estrés y Burnout.....	8
2.3 Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout	13
CAPITULO III	17

MARCO METODOLÓGICO	17
3.1 Diseño de la Investigación	17
3.2 Tipo de Investigación	18
3.3 Métodos de Investigación	18
3.4 Delimitación y limitación de la investigación	18
3.5 Población y Muestra.....	19
3.5.1 Población	19
3.5.2 Muestra	19
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección.....	20
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.8 Confiabilidad y validez de los instrumentos	21
3.8.1 Cuestionario de Personalidad Zuckerman Kuhlman (ZKPQ-50-CC)	21
3.8.2 Test Maslach Burnout Inventory MBI	23
CAPITULO IV	26
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	26
4.1 Estadística Descriptiva	26
4.1.1 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes Tiempo Completo.....	26
4.1.2 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes Jornada Parcial	27
4.1.3 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes.....	28
4.1.4 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes Tiempo Completo	30
4.1.5 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes Jornada Parcial.....	31
4.1.6 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes	32
4.2 Estadística Inferencial	33
4.2.1 Correlaciones entre Rasgos de Personalidad y Síndrome de burnout	34
4.2.2 Resultados Correlaciones del sub-constructo Rasgos de personalidad en el Síndrome de Burnout.....	35
4.2.3 Resultados Correlaciones con las variables moderadoras	37
4.2.4 Correlaciones entre los sub-constructos de Rasgos de Personalidad.....	39
4.2.5 Resultados Correlaciones sub-constructos del Síndrome de Burnout.....	39
4.3 Confirmación de Hipótesis	40

4.4 Discusión de Resultados..... 42

CAPITULO V 44

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 44

5.1 Conclusiones..... 44

5.2 Recomendaciones 45

BIBLIOGRAFÍA 47

ANEXOS 51

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Confiabilidad del Test Personalidad	22
Tabla N° 2	Confiabilidad del Test MBI.....	24
Tabla N° 3	Modificaciones escala de medición Test MBI.....	24
Tabla N° 4	Modificaciones identificación encuestados Test MBI	25
Tabla N° 5	Docentes Tiempo completo.....	26
Tabla N° 6	Promedio y desviación estándar Docentes Tiempo Completo	27
Tabla N° 7	Docentes Jornada Parcial	27
Tabla N° 8	Promedio y desviación estándar Docentes Jornada Parcial.....	28
Tabla N° 9	Totalidad Docentes.....	28
Tabla N° 10	Promedio y desviación estándar Totalidad Docentes.....	29
Tabla N° 11	MBI Docentes Tiempo Completo.....	30
Tabla N° 12	Promedio y desviación estándar MBI Docentes T. Completo.....	31
Tabla N° 13	MBI Docentes Jornada Parcial	31
Tabla N° 14	Promedio y desviación estándar MBI Docentes Tiempo Parcial	32
Tabla N° 15	Promedio y desviación estándar MBI Docentes	32
Tabla N° 16	Correlaciones Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout.....	34
Tabla N° 17	Tabla Resumida de Correlaciones	35
Tabla N° 18	Neuroticismo - Ansiedad / Cansancio Emocional.....	36
Tabla N° 19	Sociabilidad / Cansancio Emocional.....	36
Tabla N° 20	Agresión – Hostilidad / Realización Personal	36
Tabla N° 21	Edad / Antigüedad.....	38
Tabla N° 22	Antigüedad / Jornada	38
Tabla N° 23	Jornada / Neuroticismo - Ansiedad.....	38
Tabla N° 24	Jornada / Agresión – Hostilidad.....	39
Tabla N° 25	Neuroticismo - Ansiedad / Agresión – Hostilidad.....	39
Tabla N° 26	Cansancio emocional / Despersonalización	40
Tabla N° 27	Cansancio Emocional / Realización Personal	40

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Variables.....	16
Gráfico N° 2 Porcentaje Rasgos de Personalidad.....	28
Gráfico N° 3 Porcentaje Factores MBI	30
Gráfico N° 4 Consolidado de resultados Rasgos de Personalidad y Burnout.	37

INDICE DE ANEXOS

Anexo A.- Cuestionario de Personalidad Zuckerman Kuhlman (ZKPQ-50-CC)	51
Anexo B.- Test Maslach Burnout Inventory MBI.....	53

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Las organizaciones son sistemas de relaciones entre individuos que buscan metas comunes y estos individuos presentan una serie de características que los diferencian los unos de los otros haciéndolos interactuar entre ellos y el entorno. El modo de ser de una persona y las acciones que realicen para adaptarse al medio implican una conducta, Hernández y Olmedo (2004) señalan que las personas no llegan al ambiente laboral libres de toda influencia, llevan consigo sus experiencias, sus vivencias, sus aprendizajes por lo que su integración no resulta fácil. En todas las organizaciones encontramos individuos con diferentes rasgos de personalidad cuya interacción con el ambiente laboral, la interacción con los demás y con las variables organizacionales, pueden propiciar el desarrollo de ciertos estresores.

El estrés laboral es el término de moda en los últimos años, los cambios acelerados, la competitividad y las exigencias del medio hacen que los profesionales aceleren y alteren su estilo de vida para adaptarse al entorno. En los años setenta Herbert Freudenberger lo describe como sensación de fracaso por la sobrecarga de recursos y energía, Maslach (1976) definía en un primer momento el burnout como *“un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y a al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo”*. Con estos trabajos se da inicio a la exploración de los factores relacionados a las causas y desarrollo del burnout.

El estrés ocupacional es un fenómeno vinculado a la actividad laboral que puede convertirse en una amenaza para la salud de los profesionales afectando negativamente su salud, así para Leka, Griffiths & Cox (2004) es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a

sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

En los últimos años el Ecuador ha estado inmerso en procesos de cambio en materia de educación especialmente en el sistema universitario, implementando sistemas de evaluación y acreditación que lo que busca es un régimen con estándares académicos de calidad y competitividad con docentes calificados y de alto nivel.

Las Instituciones de Nivel Superior están realizando esfuerzos por incorporar a su plantilla, Docentes calificados y cada vez más preparados para cumplir con sus objetivos de brindar a la sociedad jóvenes profesionales y productivos, lo que exige al Personal Docente mayor dedicación y adaptación lo que podría ocasionar dificultad para mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal creando comportamientos disfuncionales debido al estrés prolongado y agotamiento mental o físico.

Por lo expuesto se hace necesario realizar un estudio direccionado a conocer la relación de los rasgos de personalidad con las dimensiones del síndrome de burnout o síndrome de estrés crónico en el personal docente de la institución y si las variables como sexo, antigüedad y edad moderan el estudio.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre los rasgos de personalidad y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes a tiempo completo y jornada parcial de una Universidad privada de la ciudad de Quito?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar los rasgos de personalidad y la relación con las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes a tiempo completo y jornada parcial de una Universidad privada de la ciudad de Quito.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Precisar los rasgos de personalidad predominantes en el personal docente tiempo completo y jornada parcial.
- Determinar las dimensiones del síndrome de burnout en el personal docente tiempo completo y jornada parcial
- Analizar los rasgos de personalidad predisponentes al burnout de acuerdo a las variables moderadoras de género, edad, tiempo de trabajo o antigüedad, modalidad tiempo completo y jornada parcial

1.4. Sistema de Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Los rasgos de personalidad inciden o se relacionan directamente con las dimensiones del síndrome de burnout.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- La edad modera en el burnout.
- El sexo modera el burnout.
- El personal docente a tiempo completo es más propenso a sufrir burnout y el docente de jornada parcial es menos propenso.
- El tiempo de trabajo tempera la personalidad y el burnout.

1.5. Justificación de la Investigación

El personal docente es uno de los pilares fundamentales que tiene toda Institución de Educación para cumplir con los objetivos institucionales, pues depende de éste realizar las tareas de apoyo en toda la cadena de valor para ser más eficientes y

productivos. La calidad de vida personal y laboral de los docentes puede repercutir positiva o negativamente tanto en su salud física, emocional y su relación con su desempeño dentro de las aulas.

Debido a que el sistema educativo se encuentra en constante innovación, el personal docente no solo trabaja intelectualmente sino que debe enfrentarse a otras tareas como la administrativa y la investigativa, realización de informes, preparación de cátedras, por lo que demanda cada vez de más dedicación y esfuerzo por parte del docente, cabe indicar que dentro de sus múltiples actividades laborales no se debe dejar atrás la demanda familiar que dependa de él, pues esta puede también ser causa o generación de algún tipo de estrés que pueda interferir en su vida normal.

Un punto elemental en la carrera de todo docente es su personalidad, pues ella hará la diferencia al momento de dirigir grupos de estudiantes, de impartir sus conocimientos, y la manera correcta de proyectar sus técnicas o métodos. Así mismo, según la personalidad del educativo manifestará o demostrara el estrés. Con esto se puede decir que la personalidad esta intrínseca para proyectar cualquiera de estas emociones (Moriana & Herruzo, 2004).

El síndrome de burnout puede presentarse con mayor frecuencia en profesionales de la educación ya que exige una interacción o relación directa con el alumnado y se ve expuesto a situaciones estresantes como la competencia profesional, adquisición de nuevos y actualizados conocimientos, manejo de nuevas tecnologías.

La mayoría de los estudios sobre burnout realizados en el país, están enfocados al ámbito médico específicamente en médicos y personal de enfermería, mientras que en el campo de la educación, existen muy pocas investigaciones en docentes universitarios en establecimientos en general, más bien los desarrollan en áreas concretas.

Lara (2011) realizó un análisis descriptivo de los niveles de burnout en el personal docente de la carrera de Psicología Industrial de la Universidad de las Américas (UDLA) donde se concluye que los docentes de esta carrera tienen un bajo nivel de

despersonalización cuyo trabajo no les ha llevado a desarrollar actitudes negativas y que sin importar variables como sexo, edad, la totalidad de los investigados tienen el nivel más alto de realización personal.

Salazar (2013) en su estudio epidemiológico descriptivo “EL ESTRÉS LABORAL EN LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA, la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador” en donde se concluye que los docentes desarrollan un estrés preocupante del 66.67% y grave del 11.11% y se recomienda desarrollar estudios ampliatorios incluyendo variables socio-demográficas de los profesores y fuentes de estrés en universidades locales con previsión comparativa.

A partir de este marco se realizará la investigación con el fin de estudiar los rasgos de personalidad determinantes o bases, y la relación del estrés en ellos, con el fin de entregar una herramienta cuya base teórica y resultados pueden contribuir al análisis y relación de estas dos variables y así se tomen acciones para que estos profesionales en el ámbito docente puedan involucrarse y participar en el alcance de los objetivos organizacionales, además que el presente estudio sirva como línea de investigación para determinar estrategias de afrontamiento del estrés para ser replicado otras instituciones de enseñanza.

El objeto de estudio será el Personal Docente a tiempo completo y a jornada parcial de una Universidad privada de la ciudad de Quito quienes pueden presentar algunos de los síntomas de agotamiento físico o psicológicos debido a su actividad laboral y extensas jornadas de trabajo, y que, dependiendo de los rasgos de personalidad lo hacen más propenso al desarrollo de las dimensiones del síndrome de burnout.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se incorpora una base teórica conceptual de los elementos centrales de esta investigación como son la personalidad, el estrés laboral, el síndrome de burnout y las posibles relaciones o conexiones con las teorías precedentes. Para la presente investigación se han revisado diferentes estudios y material bibliográfico referente al tema en diferentes escenarios como el deportivo, médico y la enseñanza cuyas publicaciones van entre 1998 y 2013.

2.1. – La Personalidad

Las organizaciones al ser un sistema integrado de individuos, pues es también un sistema integrado de actitudes, rasgos, características o tendencias conductuales que hacen que cada uno se diferencie y los permita interactuar entre ellos y el entorno.

Para Cloninger (2002) el estudio de la personalidad se construye en base a discusiones clínicas, empíricas y filosóficas de la naturaleza humana, describe a la personalidad “como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona.”(p.3).

El comportamiento es una manera establecida de proceder ante estímulos exteriores y aspectos a nivel psicológico, cultural, social, así como también de experiencias a nivel laboral o profesional, puede ser apreciada como la parte medular donde gira la interpretación de la conducta, es un proceso continuo desde el nacimiento hasta la muerte.

Son diversas las conceptualizaciones del término personalidad, para algunos autores el temperamento y el carácter son considerados como sinónimos del mismo. El precursor de la Teoría de la Personalidad, fue Allport (1937; en Serra, J., 2006) afirma que el temperamento vendría explicado por los rasgos y éstos representan disposiciones del comportamiento, son tendencias de actuación estables y

permanentes a lo largo de la vida. Los rasgos pueden ser comunes o individuales y estos a su vez cardinales, centrales y secundarios.

La personalidad es un constructo psicológico que caracteriza a una persona, el ser humano no nace con una personalidad establecida, pues existen condiciones heredadas que se complementan y se condicionan con las experiencias y la capacidad adaptativa del entorno y de las necesidades internas.

El modo de ser de una persona y las acciones que realicen para adaptarse al medio implican una conducta, Hernández & Olmedo (2004) señalan que las personas no llegan al ambiente laboral libres de toda influencia, llevan consigo sus experiencias, sus vivencias, sus aprendizajes por lo que su integración no resulta fácil, estas, características o tendencias conductuales que pueden cambiar o ser influenciadas con el tiempo, este proceso sistemático desarrolla la personalidad.

Los rasgos son utilizados en las descripciones cotidianas de personalidad, Cloninger, S. (2002) indica que los investigadores de la personalidad prefieren hacerlo a través de mediciones cuantitativas que definan un grado, es así que los rasgos de personalidad cubren un horizonte más estrecho del comportamiento y permiten una descripción más precisa de la personalidad permitiendo comparar un individuo con otro.

En todas las organizaciones encontramos individuos con diferentes rasgos de personalidad cuya interacción con el ambiente laboral, con los demás y con las variables organizacionales, pueden propiciar el desarrollo de ciertos estresores.

2.1.1.- Modelos de Rasgos de Personalidad

Desde hace varias décadas se han venido desarrollando los modelos de rasgos de personalidad uno de ellos es el modelo factorial biológico con importantes investigadores y aportes como son el modelo de Eysenck (1944) se origina en los años 40 donde a través de un es modelo empírico factorial identifica dos factores de personalidad la Extraversión (E) y Neuroticismo (N) para posteriormente considerar la tercera dimensión el Psicoticismo (P), este modelo es conocido como PEN.

El modelo de Gray (1970) propone una variación del modelo de Eysenck (1944) incrementando dos dimensiones como la Ansiedad e Impulsividad.

Zuckerman (1979,1994), parte de las ideas de Eysenck y su modelo indica que la personalidad puede ser descrita por un número reducido de dimensiones llegando a definir cinco factores, este modelo factorial de personalidad realizado por Zuckerman (1992,1993) fue denominado como el de los “Cinco Alternativos” el cual estudia 5 factores que son Extroversión, Actividad, Neuroticismo-Ansiedad, Búsqueda de Sensaciones no socializada y Agresividad (Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta y Kraft, 1993). Este modelo ha servido como base de varias investigaciones psicobiológicas en diferentes campos y el desarrollo de instrumentos cuyas propiedades psicométricas muestran fiabilidad y validez a través del tiempo.

Clonninger (1993) indica que las dimensiones del temperamento se mantienen estables a lo largo del desarrollo y son heredadas, modificables únicamente con procesos de aprendizaje. (Serra, 2012)

2.2. Estrés y Burnout

Las personas tienden a reaccionar de manera diferente a diversas situaciones como por ejemplo a los estresores, para Campos (2001); el estrés es “un constructo interactivo, que implica una reacción del individuo tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, ante un estímulo configurado por la interacción de variables individuales, ambientales y sociales (estresor), y que conlleva a un proceso de adaptación o desequilibrio del organismo”

El estrés ocupacional es un fenómeno vinculado a la actividad laboral que puede convertirse en una amenaza para la salud de los profesionales afectando negativamente su salud, así para Leka, Griffiths & Cox (2004) es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

El término estrés es complejo de definir, existen varias definiciones con diferentes enfoques, por lo general se emplea refiriéndose a tensión emocional o nerviosa, el estrés laboral es el término de moda en los últimos años, los cambios acelerados, la competitividad y las exigencias del medio hacen que los profesionales aceleren y alteren su estilo de vida para adaptarse al entorno. Cannon (1928; en Tolentino, 2009) introdujo el término de la homeostasis o equilibrio que podía romperse si existían carencias y presiones, pero fue Hans Selye (1935) quien definió al estrés como la “respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia”, ante estímulos psíquicos y físicos y cuya reacción la llamó síndrome general de adaptación. En el ámbito laboral el llamado estrés laboral es uno de los fenómenos actuales más investigados pues es el resultado de una interacción entre el individuo y el medio. El médico Hans Selye (1935) estudia el trastorno general de adaptación lo que hoy en día es conocido como estrés:

Selye definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia, donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación, y una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral. (Rodríguez & Rivas, 2011, p.3)

Holmes y Rahe (1967; en Ayuso, 2006) lo define como una transacción cognitiva entre la persona y el ambiente, es una característica del ambiente cuyo conjunto de estímulos provocan sentimientos de tensión. Lazarus y Folkman (1986; en Ayuso, 2006) como transacción cognitiva persona, ambiente, lo define como un proceso que supone la influencia recíproca entre la persona y el ambiente, incorpora los estresores y las respuestas a los mismos.

El estrés puede generarse al responder a un nivel inapropiado de presión, es ahí cuando el equilibrio se altera y el estrés surge al existir una incompatibilidad entre las

demandas internas y externas y una incapacidad para hacerle frente es una situación de tensión donde los individuos pueden mostrar reacciones diferentes dependiendo de la personalidad, porque el “estado de estrés no es un fenómeno estático sino el producto de una apreciación que puede cambiar a medida que el sujeto también va cambiando y recurre a estrategias distintas” (Fernández, 2009, p.29).

Uno de los síndromes característicos y principales dentro de las fases del estrés laboral, es el síndrome del estar quemado o de burnout.

Son diversos los estudios que buscan encontrar el inicio del estudio del síndrome de burnout, en general Freudenberg, H. (1974) lo describe como sensación de fracaso por la sobrecarga de recursos y energía, Maslach (1976) definía en un primer momento el burnout como estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y a al distanciamiento emocional con las personas.

Pines, Aaronson y Kafry (1981) lo identifican como un estado de agotamiento físico, emocional y mental a causa de que el individuo puede pasar por largos periodos de tiempo en situaciones que lo afectan emocionalmente.

El síndrome de burnout, desgaste profesional o de estar quemado, es un término psicológico que se refiere al proceso de agotamiento o estrés acumulativo y prolongado, para Álvarez & Fernández (1991) es una disfunción psicológica que ocurre por los altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal y maneras inadecuadas de afrontar conflictos.

Considera a este síndrome como un proceso de estrés crónico caracterizado por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene consecuencias negativas para la persona y para la organización, es un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja actitud de realización. Con estos trabajos se da inicio a la exploración de los factores relacionados a las causas y desarrollo del burnout.

El síndrome de burnout, desgaste profesional o de estar quemado es un término psicológico que se refiere al proceso de agotamiento o estrés, para Álvarez & Fernández (1991) es una disfunción psicológica que ocurre por los altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal y maneras inadecuadas de afrontar conflictos.

Maslach y Leiter (1997; en Buzetti, 2005) el burnout es un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa en forma crónica y que puede afectar a los hábitos del trabajo y personal.

Bosqued (2008) se refiere al síndrome como una enfermedad laboral donde su mayor incidencia ocurre en la población activa y en sectores que exigen un trato continuo al público como la docencia y la sanidad.

Fernández (2009) señala: “el síndrome de burnout o estar quemado “es un trastorno adaptativo crónico asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que daña la calidad de vida de la persona que lo padece y disminuye la calidad de su trabajo.” (p.74).

El síndrome de burnout está conformado por las siguientes dimensiones; la primera, dimensiones es *cansancio emocional* que se caracteriza por la pérdida de energía, desgaste progresivo, agotamiento físico o fatiga y en el caso de los maestros después de una intensa interacción con los estudiantes pueden denotar desgaste de energías emocionales respondiendo a la demanda laboral con depresión o irritación.

La segunda dimensión es la *despersonalización* que se manifiesta a través de actitudes negativas, respuestas frías insolentes o la desconexión con los problemas de los estudiantes o hacia sus compañeros de trabajo pueden presentar endurecimiento afectivo o insensibilidad. Existe una estrecha relación con la primera dimensión y la despersonalización.

La tercera y última dimensión es la *realización personal* y cuyos niveles bajos de la misma se caracterizan por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. El

maestro puede tener sentimientos de incompetencia, insatisfacción baja autoestima provocando deficiencia profesional y bajo rendimiento.

En estudios a nivel de docencia y enseñanza se encuentran investigaciones como las de Vázquez, Fornés, Fernández, Queimadelos, & Ferrer (1994) en su investigación abordan la incidencia y las características del estrés y el burnout, con la enseñanza, 614 profesores de más de 40 centros diferentes, tanto públicos como privados de todos los niveles educativos (de preescolar a bachillerato) no universitarios de las Islas Baleares, y 37 profesores retirados. Las causas específicas de estrés y burnout en la enseñanza fueron la falta de tiempo suficiente para preparar el trabajo, el excesivo número de alumnos por clase, la baja consideración de la profesión docente, el desinterés de los padres por sus hijos, mientras que los rasgos de personalidad que se relacionan con el nivel de estrés en la enseñanza fueron relajado-tenso, reservado-abierto y sereno-aprensivo.

Moriana & Herruzo (2004) en su estudio de revisión literaria sobre estrés y burnout en profesores, destaca que los principales estresores y variables que afectan al personal docente son la sobrecarga laboral, el comportamiento de los alumnos, los conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores, en cuanto a las variables de personalidad recomiendan que pueden ser futuras líneas de investigación de cuadros relacionados con la ansiedad y la depresión

Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya & Huertas (2005) en su estudio con docentes universitarios y tomando como muestra a 274 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluyeron que el grado de burnout se diferencia por áreas, Ciencias de la Salud (59%), Letras- Educación- Derecho (25%), Ciencias Básicas (37%), es decir, los primeros presentan niveles significativos del síndrome de estar quemado. Con respecto a la variable de sexo y estado civil no existen diferencias significativas en las etapas del burnout.

La variable de condición de contrato indica que el nivel de burnout es del 37% en los nombrados y del 53% en los contratados, a mayor tiempo de servicios docentes, menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa, a mayor tiempo en la profesión se detecta menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa.

Un estudio de burnout en docentes a nivel universitario en Venezuela es el de Vilorio & Paredes (2012) donde 800 docentes de la Universidad de los Andes fueron la población de estudio a los que se aplicó el Maslach burnout Inventory (Maslach y Jackson 1981) cuyos resultados indican que existe un nivel medio de despersonalización, agotamiento emocional y autoestima profesional. Se analizaron además que las variables como edad, sexo y escalafón están relacionados con el síndrome de burnout en los docentes, mientras que las variables como estado civil, tener o no hijos, cónyuge con o sin trabajo, no están relacionados con el grado de burnout así como años de docencia y grado académico.

De acuerdo al estudio realizado por Vilaret & Ortiz (2013) encontraron que el personal docente a tiempo completo de una universidad de Quito se determina que un 31,3% no presentan nada de Burnout, el 28,4% presenta poco Burnout, el 16,4% tiene un nivel medio de Burnout, el 20,1% padece bastante Burnout y solo un 3,7% sufre un nivel extremo de Burnout.

Heredia (2013) en su investigación realizada a docentes de tres facultades de la Universidad Central del Ecuador, señala que la variable del género influye en el síndrome de burnout, las mujeres presentan mayor Agotamiento Emocional y Bajo logro personal mientras que los hombres presentan mayor Despersonalización, respecto a la edad concluye que el personal docente mayor a 40 años se encuentra con Agotamiento Emocional y Bajo logro personal mientras que los menores a 40 años presentan mayor Despersonalización.

2.3 Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout

En materia deportiva entre los estudios el síndrome de burnout podemos encontrar el de Garcés de los Fayos (1998) donde las características de personalidad que

presentan los deportistas con burnout están caracterizadas por mayor culpabilidad, menor control de ansiedad y mayor tensión. Los deportistas con agotamiento emocional presentan mayor inestabilidad emocional, mayor tendencia a la culpabilidad, menor autocontrol; los deportistas con despersonalización se caracterizan por mayor competitividad, mayor desconfianza, mayor tensión, mientras que los deportistas con reducida realización profesional tienen mayor timidez, mayor sobriedad y mayor autosuficiencia. Además se analizan variables que se relacionan con el burnout como tiempo de entrenamiento, edad actual, edad de inicio de edad en el deporte y relación con el entrenador.

En el ámbito médico existen investigaciones relacionadas con los rasgos de personalidad y el síndrome de burnout; Cebriá, Segura, Corbella, Sos, Comas, García, Rodríguez, Pardo, Pérez (2001) realizan un estudio sobre los rasgos de personalidad y su asociación a las escalas de burnout en médicos de atención primaria en Barcelona y se determina que algunos rasgos de personalidad como la baja estabilidad emocional, la tensión y la ansiedad, se asocian de manera significativa a puntuaciones altas de este síndrome.

Hernández & Olmedo (2004) realizan un estudio correlacional acerca del síndrome del estar quemado (burnout) y su relación con la personalidad de 222 personas de un complejo hospitalario donde concluyen la existencia de relaciones entre el neuroticismo, el locus de control externo y el patrón A con respecto a determinadas características del síndrome del estar quemado.

Zurroza, Oviedo, Ortega & González (2009) en su estudio realizado a 61 médicos residentes del Hospital Regional Universitario de la Secretaría de Salud del Estado de Colima, México, y aplicando dos instrumentos como el cuestionario 16 Factores de la Personalidad y la sub-escala del Perfil de Estrés de Nowack, concluyen que el 50% de los médicos residentes puntuaron en el nivel medio-alto de estrés.

A nivel de enseñanza encontramos estudios como el de Ortiz, Espinoza, Guerrero, Lienqueo y Parra (2012) en su investigación determinaron los niveles de burnout en educadoras de párvulos en Chile en función de los tipos de personalidad de Torgensen, concluyendo que existe mayor Burnout en el tipo de personalidad “Espectador” que se caracterizan por ser personas calmadas, ansiosas y frívolas mientras que del tipo “complicado” tienen menos burnout debido a que este se caracteriza por ser organizado, asertivo y tranquilo, lo que genera que rara vez se enfrente a situaciones problemáticas, además es capaz de exteriorizar sus emociones, ideas, conflictos.

Una investigación realizada a profesionales educadores por D'Anello Koch, S., D'Orazio, A. K., Barreat Montero, Y., & Escalante, G. (2009) indican que de una muestra de 158 docentes de escuelas públicas y privadas de Mérida, Venezuela se evaluaron los efectos de los estilos de humor adaptativos y desadaptativos y rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional o burnout. Los resultados indicaron que el agotamiento emocional fue previsto por el rasgo de neuroticismo, la despersonalización por la afabilidad y el estilo de humor auto-despreciativo, y la falta de realización personal por los estilos de humor de auto-mejoramiento y auto-despreciativo.

En los últimos años el Ecuador ha estado inmerso en procesos de cambio en materia de educación especialmente en el sistema universitario, implementando sistemas de evaluación y acreditación que lo que busca es un régimen con estándares académicos de calidad y competitividad con docentes calificados y de alto nivel. La ley Orgánica de Educación Superior LOES en su artículo 151 habla sobre la evaluación periódica integral. Donde “ los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en

ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.”

Las Instituciones de Nivel Superior están realizando esfuerzos por incorporar a su plantilla Docentes calificados y cada vez más preparados para cumplir con sus objetivos de brindar a la sociedad jóvenes profesionales y productivos, lo que exige al Personal Docente mayor dedicación y adaptación lo que podría ocasionar dificultad para mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal creando comportamientos disfuncionales debido al estrés prolongado y agotamiento mental o físico.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación en el TÍTULO VIII. AUTODETERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO. CAPÍTULO II. PERSONAL ACADÉMICO. Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.- “El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales”.

Una vez analizadas las diferentes bases conceptuales a través del tiempo y de las investigaciones y publicaciones en diferentes ámbitos laborales, se puede resaltar que el síndrome de estrés laboral o burnout es un tema de interés y que puede ser estudiado y relacionado con aspectos como sobrecarga laboral, carga mental, cultura organizacional, o rasgos de personalidad que es lo que se pretende realizar con la presente investigación.

CAPITULO III

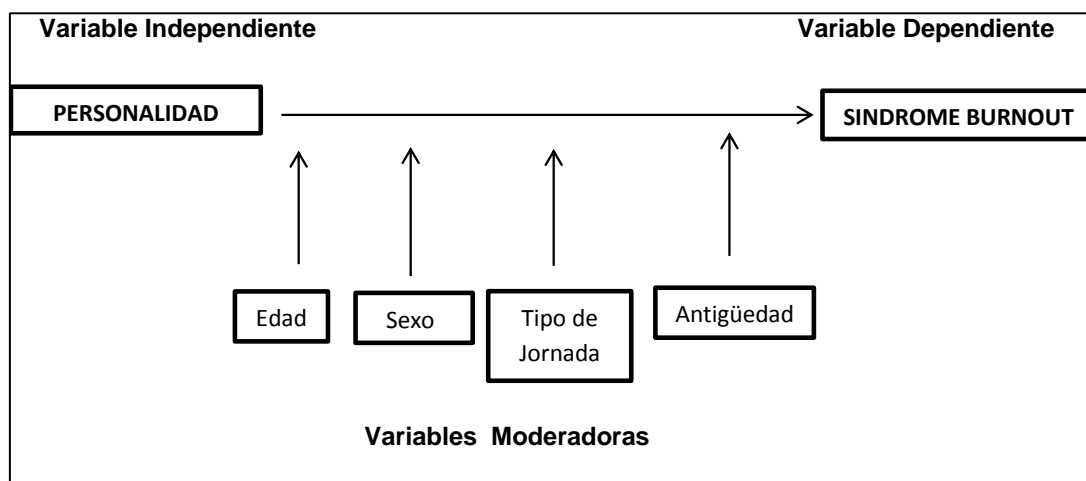
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se refiere a la estrategia para obtener la información deseada, ayudará además a cumplir con los objetivos del estudio y servirá para someter a prueba las hipótesis formuladas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2007). El presente estudio será de diseño transversal donde la recopilación de los datos es en un solo período de tiempo, es experimental ya que analizará el efecto cuando se manipula la variable independiente sobre la variable dependiente. (Bernal, 2006) y es aplicada porque se podrá contribuir con la obtención y aplicación de los conocimientos obtenidos.

En el presente estudio es la variable independiente los rasgos de personalidad, mientras que la dependiente es el síndrome de burnout, adicionalmente a estas variables actúan las variables moderadoras para conocer si influyen en la relación de la variable dependiente como en la independiente, las variables escogidas por la autora son la edad, sexo, tipo de jornada y antigüedad.

Gráfico N° 1 Variables



Fuente: La Autora

Elaborado por: La Autora

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación en función de sus objetivos se sustentó en un diseño cuantitativo pues parte de preceptos teóricos ya aceptados por la comunidad científica, es descriptiva, es decir busca especificar las propiedades, o características de cualquier fenómeno, personas o grupos que se sometan a un análisis (Hernández et al., 2007). Es de tipo correlacional cuya finalidad es conocer cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de las otras variables vinculadas, mientras mayor número de variables se asocien al estudio, mayor es la fuerza de las relaciones o asociaciones. (Hernández et al., 2007). Es de carácter explicativo, Río (2013) señala que en este tipo de investigación se puede llegar a establecer relaciones de causalidad de una variable a otra y tiene como objetivo la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones.

3.3 Métodos de Investigación

En esta investigación se utilizó el método de análisis multivariable, métodos teóricos como el hipotético deductivo “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2006, p.56). Además utiliza el método inductivo donde se inicia con un estudio individual de los hechos para llegar a conclusiones generales que se postulan como principios o leyes de una teoría (Bernal, 2006). Al tratarse de un estudio de caso no se inferirán conclusiones universalmente generalizables.

Se utiliza la observación, medición y encuestas como métodos empíricos.

3.4 Delimitación y limitación de la investigación

Delimitación:

El estudio de los rasgos de personalidad y su influencia en síndrome de burnout, será aplicado a docentes que laboran bajo la modalidad de tiempo completo y jornada parcial de una universidad privada de la ciudad de Quito, basado en las variables descritas.

Limitación:

Falta de tiempo del personal docente para contestar a las encuestas por encontrarse finalizando en el período académico marzo-julio del 2014 no permitió un mayor número de test levantados. Se circunscribe específicamente en la universidad privada definida para el efecto.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población considerada para esta investigación son 40 docentes que laboran bajo la modalidad tiempo completo es decir 8 horas diarias de dedicación, y 40 docentes que laboran en jornada parcial cuyo tiempo de dedicación es menor a los de tiempo completo.

3.5.2 Muestra

El método de muestreo utilizado fue el no probabilístico, para Hernández, Fernández & Baptista (2007) la elección de los elementos de estudio no depende de la probabilidad, sino de quien hace la muestra, la decisión del investigador, o de las causas relacionadas con el tipo de investigación. Este tipo de muestreo es conocido también como muestra dirigida utilizada para estudiar un grupo o comunidad, donde no es tan relevante la representatividad de elementos, pero sino que se requiere de una controlada y cuidadosa elección de sujetos con ciertas características específicas.

En el muestreo por conveniencia el investigador acude a poblaciones accesibles, los costos y la dificultad del diseño son reducidos puede dar resultados de manera eficaz aunque puede existir sesgo o error que en todo caso no es posible calcular estos errores que no siempre se reducen aumentando el tamaño de la muestra, este tipo de muestreo intencional puede arrojar de esta investigación resultados orientativos. Grande & Abascal (2005).

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección

Para recabar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para medir las variables, la independiente y la dependiente.

El cuestionario para medir los rasgos de personalidad es la versión reducida del Modelo Alternativo de los Cinco Grandes ZKPQ-III-R (Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta y Kraft, 1993) el mismo que comprende cinco dimensiones como Neuroticismo–Ansiedad, Actividad, Sociabilidad, Impulsividad, Agresión-Hostilidad y cuya versión reducida consta de 50 ítems.

El cuestionario para evaluar el síndrome de burnout es el de Maslach Burnout Inventory dirigida al profesorado (MBI-Ed) (Maslach y Jackson, S.E 1981; 1986) (Seisdedos, 1997) el mismo que mide tres aspectos del síndrome que son Despersonalización, Cansancio Emocional y baja Realización Personal, consta de 22 ítems.

Estos instrumentos fueron aplicados a docentes bajo la modalidad tiempo completo y jornada parcial los cuales laboran menos de 40 horas semanales, de diferentes Escuelas y Facultades de una Institución de educación superior de la ciudad de Quito, a través del instrumento físico y digital cuyos datos se recolectaron para proceder con los análisis estadísticos.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectada la información de las dos encuestas aplicadas a los docentes, a través de la Estadística Descriptiva, se pretenden analizar e interpretar los datos de las dos variables: Rasgos de personalidad y las dimensiones del Síndrome de Burnout y si el cambio de una se relaciona o puede influir en el cambio de la otra.

Se utiliza la Estadística Inferencial para analizar los coeficientes de correlación existente estadísticamente significativos o de correlación baja. Conjuntamente con las variables moderadoras que son sexo, edad, tipo de jornada y antigüedad.

Este procesamiento de datos se lo realiza a través del programa estadístico S.P.S.S Versión 21, permitiendo obtener de esta manera la información requerida.

3.8 Confiabilidad y validez de los instrumentos

Para analizar las mediciones empíricas de fiabilidad y validez de los test se aplicó un piloto a 10 colaboradores de la Institución, este será el instrumento preliminar donde se ajustarán y mejorarán ciertos términos para aplicarlo al instrumento definitivo.

“Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente obtiene los datos que pretende obtener”. (Hernández et al., 2007, p.176)

La validez se refiere a lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace, indica el grado con que pueden derivarse conclusiones a partir de los resultados obtenidos, en el presente estudio se aplica la validez relacionada con el constructo (Bernal, 2006). Terán (2002) refiere que la validez puede determinarse de varias formas, validez de contenido, validez de criterio, validez del constructo.

El coeficiente más conocido y utilizado para la medición de la consistencia interna y que proporciona una estimación de la fiabilidad, es el Alfa de Cronbach, éste puede ser considerado como una estimación de la correlación esperada, el mismo varía entre 0,0 y 1,0 y donde se consideran el número total de ítems y las varianzas de estos. (Estévez & Pérez, 2007)

3.8.1 Cuestionario de Personalidad Zuckerman Kuhlman (ZKPQ-50-CC)

El cuestionario para medir los rasgos de personalidad es la versión reducida del Modelo Alternativo de los Cinco Grandes ZKPQ-III-R (Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta y Kraft, 1993) compuesto por 99 ítems, a la adaptación ZKPQ-50-CC que es una versión transcultural compuesta por 50 ítems divididos en 10 por cada uno de los 5 factores (Aluja et al., 2006) Ver (Anexo A).

Este cuestionario desarrolló para medir las dimensiones que constituyen el Modelo de los Cinco Factores Alternativos donde se miden las dimensiones o características básicas de personalidad o temperamento.

Las alternativas de respuestas serán verdadero y falso y los rasgos básicos de este modelo son: El Neuroticismo-Ansiedad (N-Anx) esta escala mide la preocupación emocional, tensión, miedos, indecisiones, obsesión, sensibilidad a la crítica y falta de confianza en uno mismo. Actividad (Act) donde se evalúa la actividad en general y esfuerzo por el trabajo, preferencia por los trabajos duros. Sociabilidad (Sy) que hace referencia a los amigos y sociedad, la intolerancia a la soledad. Impulsividad – Búsqueda de sensaciones (ImpSS) escala sobre la pobre capacidad de planear y tendencia a actuar sin planificar las acciones y actuar impulsivamente sin haber pensado en las consecuencias y finalmente el factor de la Agresión–Hostilidad (Agg-Host) cuya escala mide la disposición a expresarse de forma agresiva y grosera, desconsideración y rudeza con los demás. (Valero, 2009).

La fiabilidad de las escalas y la validez estructural fue estudiada en una investigación transcultural en la población argentina (Poó, Ledesma & López, 2013) a través de una muestra no probabilística de 895 personas entre servidores públicos y privados y cuyo rango de edad fue entre 18 y 87 años, donde la varianza total fue del 46% y un índice de congruencia de ,98.

Una vez aplicada el cuestionario piloto, se determinó que el índice de fiabilidad del test de personalidad es de ,990 el mismo que determina muy buena consistencia interna.

Tabla N° 1 Confiabilidad del Test Personalidad

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. De elementos
,990	50

Fuente: SPSS prueba piloto
Elaborado por: La Autora

La prueba piloto realizada a los encuestados determinó que el único cambio que debía realizarse en la encuesta definitiva es en la pregunta no. 9, donde se cambió la palabra “rígido” por “tenso” para evitar confusiones, el mismo no cambia el contexto de la pregunta.

3.8.2 Test Maslach Burnout Inventory MBI

El instrumento para evaluar el burnout es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Anexo B) que tuvo su versión original en el año de 1981 y estaba conformado por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas incluyendo la de “Implicación en el trabajo”, la misma fue eliminada después de ocho años de estudio instituyéndose el MBI (Maslach y Jackson 1986).

Existen diferentes adaptaciones del MBI una de ellas es para el colectivo docente, el MBI-ED (Maslach y Jackson, S.E 1981; 1986) (Seisdedos, 1997) constituido por 22 ítems y que mide tres dimensiones que son la baja Realización Personal es la tendencia a evaluarse negativamente con relación a la habilidad para realizar el trabajo y la forma de relacionarse profesionalmente en el trabajo. La Despersonalización como el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas con quien comparte laboralmente. Agotamiento Emocional percepción de agotamiento de energía y recursos en el ámbito emocional, laboral y efectivo. (Olivares & Gil Monte 2009)

Se miden en una escala de siete puntos de Likert que son 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días. Este cuestionario es igual al original del MBI pero con cambios específicos como el reemplazo de la palabra cliente por alumnos. Los estudios de adaptabilidad al español han sido estudiados en cuanto a su validez y confiabilidad, así Gil Monte, 2002; Moreno-Jiménez, Rodríguez -Carvajal y Escobar Redonda 2001; Salanova, Schaufeli y Llorens 2000 (citado por Vilaret & Ortiz 2013) demuestran que la consistencia interna varía entre ,84 y ,89.

Los resultados obtenidos de la encuesta piloto han permitido obtener un Alfa de Cronbach de ,980 la cual es útil para la realización de la investigación.

Tabla N° 2 Confiabilidad del Test MBI

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. De elementos
0,980	22

Fuente: SPSS prueba piloto
Elaborado por: La autora

Las pruebas piloto que se utilizarán en el presente estudio demuestran ser instrumentos con alta fiabilidad, Terán (2002) señala que un buen instrumento debe producir información consistente para la investigación y resultados confiables, además el instrumento debe cumplir con el objeto o propósito de medición, y los resultados reflejar validez.

Al aplicar la prueba piloto del Test del MBI, los encuestados mostraron ciertas inquietudes con la escala de medición la cual causó confusión. Se realizaron las siguientes modificaciones que no cambiaron el contexto y significado del test original.

Tabla N° 3 Modificaciones escala de medición Test MBI

Prueba Piloto	Test Final
0= Nunca	0= Nunca
1=Pocas veces al año o menos	1= Algunas veces al año
2= Una vez al mes o menos	2= Una vez al mes
3= Unas pocas veces al mes	3= Algunas veces al mes
4= Una vez a la semana	4= Una vez por semana
5= Pocas veces a la semana	5= Algunas veces por semana
6= Todos los días	6= Todos los días

Fuente: Test MBI
Elaborado por: La Autora

Tabla N° 4 Identificación encuestados Test MBI

Sexo		Jornada Trabajo	
Mujer	1	Tiempo Completo	1
Hombre	0	Jornada Parcial	0

Fuente: Test MBI
Elaborado por: La Autora

Una vez analizados los instrumentos utilizados para esta investigación y demostrado su fiabilidad y validez a continuación se analizarán e interpretarán los datos obtenidos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, se procederá al análisis e interpretación de los mismos y cuyo tratamiento se realizará a través de procedimientos estadísticos tanto de la Estadística Descriptiva como la Inferencial.

“Una de las áreas más importantes en una investigación es el de la medición de las variables y constructos que en ella intervienen.” (Terán, 2002, p.61).

4.1 Estadística Descriptiva

4.1.1 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes Tiempo Completo

Tabla N° 5 Docentes Tiempo completo

Edad Promedio	Sexo	Antigüedad Promedio	Jornada
46 años	62.5% Hombres 37.5 % Mujeres	4 años 9 meses	Tiempo Completo.

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El promedio de edad es de 46 años, el 62,5% son hombres mientras que el 37,5% son mujeres. La antigüedad en las labores de un docente tiempo completo es de 4 años y 9 meses.

Con los datos recopilados se procede a calcular el promedio que es el valor medio de todos los datos y la desviación estándar que es una medida de variabilidad o dispersión y que indica cuánto pueden alejarse los valores respecto al promedio.

Tabla N° 6 Promedio y desviación estándar Docentes Tiempo Completo

Medida	N-Anx= Neuroticismo Ansiedad	ImpSS= Impulsividad- Búsqueda de Sensaciones	Act=Activo- Esfuerzo por realizar el trabajo	Sy= Sociabilidad	Agg- Host=Agresión Hostilidad
Promedio	1,975	5,775	6,725	6,450	2,600
%	8,4	24,5	28,6	27,4	11,1
Desviación Estándar	1,672	2,247	2,298	2,375	1,215

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

Los datos que se obtienen de los rasgos predominantes en promedio son el de Actividad y Esfuerzo por el trabajo en un 6,72, mientras que con 1,97 se encuentra el rasgo de Neuroticismo-Ansiedad. Los promedios más bajos corresponden a los rasgos de Impulsividad Búsqueda de Sensaciones con 5,77, Agresión Hostilidad con el 2,6 y el de Neuroticismo Ansiedad con el 1,97.

4.1.2 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes Jornada Parcial

Tabla N° 7 Docentes Jornada Parcial

Edad Promedio	Sexo	Antigüedad Promedio	Jornada
42 años	55 % Hombres 45 % Mujeres	2 años 9 meses	Jornada Parcial

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El promedio de edad es de 42 años, el 55,0% son hombres mientras que el 45,0% son mujeres. La antigüedad en las labores de un docente a jornada parcial es de 2 años y 9 meses.

Tabla N° 8 Promedio y desviación estándar Docentes Jornada Parcial

Medida	N-Anx= Neuroticismo Ansiedad	ImpSS= Impulsividad- Búsqueda de Sensaciones	Act=Activo- Esfuerzo por realizar el trabajo	Sy= Sociabilidad	Agg- Host=Agresión Hostilidad
Promedio	2,950	5,325	6,775	6,650	3,450
%	11,7	21,2	26,9	26,4	13,7
Desviación estándar	2,171	2,379	2,118	2,486	2,012

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

Los datos que se obtienen de los rasgos de personalidad predominantes son el de Actividad y Esfuerzo por el trabajo en promedio 6,77, Sociabilidad con el 6,65, mientras que en el otro extremo con 5,32 se encuentra el rasgo Impulsividad Búsqueda de Sensaciones, el 3,4 de Agresión Hostilidad y el 2,95 el rasgo de Neuroticismo-Ansiedad.

4.1.3 Resultados Rasgos de Personalidad Docentes

Tabla N° 9 Totalidad Docentes

Edad Promedio	Sexo	Antigüedad Promedio	Jornada
44 años	58.75 % Hombres	3 años 9 meses	50% Jornada Parcial
	41.25 % Mujeres		50% Tiempo Completo

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El promedio de edad de todo el personal docente de una universidad privada de Quito es de 44 años, el 58,75% son hombres mientras que el 41,25% son mujeres. La antigüedad en las labores de los docentes es de 3 años y 9 meses.

Tabla N° 10 Promedio y desviación estándar Totalidad Docentes

Medida	N-Anx= Neuroticismo Ansiedad	ImpSS= Impulsividad- Búsqueda de Sensaciones	Act=Activo- Esfuerzo por realizar el trabajo	Sy= Sociabilidad	Agg- Host=Agresión Hostilidad
Promedio	2,463	5,55	6,75	6,55	3,025
%	10,12	22,8	27,73	26,91	12,43
Desviación Estándar	1,987	2,311	2,196	2,418	1,706

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

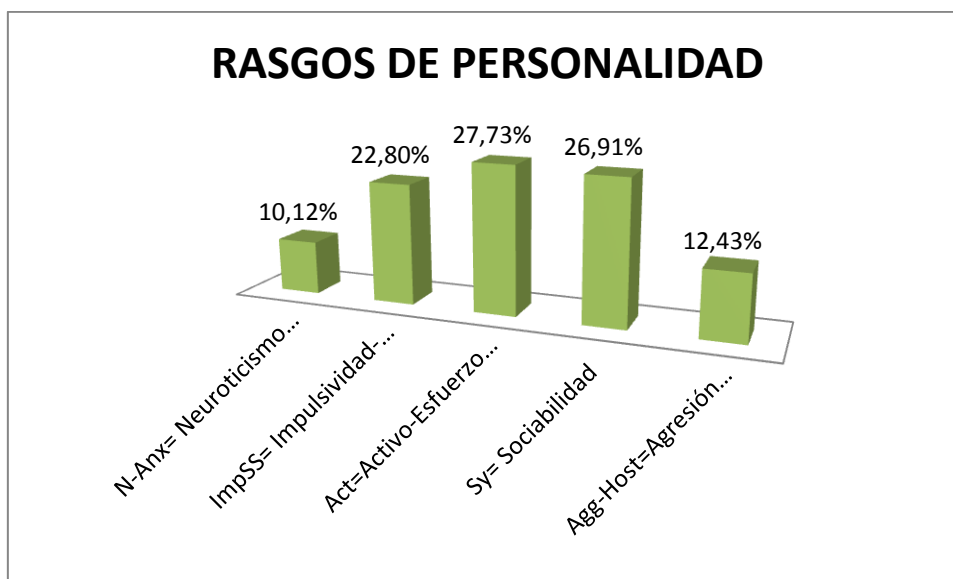
Los datos que se obtienen de los rasgos predominantes son el de Actividad y Esfuerzo por el trabajo con un promedio de 6,75, el de Sociabilidad con el 6,55 mientras que con el 5,5 está el rasgo de Impulsividad Búsqueda de Sensaciones, con 3,02 está el rasgo de Agresión Hostilidad y con el 2,46 se encuentra el rasgo de Neuroticismo-Ansiedad.

Estas medidas muestran la tendencia de los rasgos de personalidad de los encuestados dando como resultado que el rasgo predominante es **Activo (esfuerzo por realizar el trabajo)** este rasgo evalúa la actividad en general y esfuerzo por el trabajo, preferencia por los trabajos duros de gran consumo de energía y que supongan una vida ocupada.

El segundo rasgo que predomina es el **Sociable (sociabilidad)** rasgo que hace referencia al número de amigos, preferencias por realizar actividades sociales, laborales y personales en compañía.

Es evidente que los rasgos con menor porcentaje son el de **Neuroticismo-Ansiedad y Agresión Hostilidad** describiendo aspectos emocionales de tensión, indecisión, pérdida de autoconfianza o agresión verbal o comportamental.

Gráfico N° 2 Porcentaje Rasgos de Personalidad



Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El gráfico muestra los rasgos de personalidad en porcentajes, el 28% corresponde al rasgo Activo-Esfuerzo por el trabajo, el 27% del rasgo Sociable, el 23% de Impulsividad, búsqueda de sensaciones, el 12% en Agresión y Hostilidad y el menor porcentaje corresponden al rasgo de Neuroticismo-Ansiedad con el 10%.

4.1.4 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes Tiempo Completo

Tabla N° 11 MBI Docentes Tiempo Completo

Edad Promedio	Sexo	Antigüedad Promedio	Jornada
46 años	62.5% Hombres 37.5 % Mujeres	4 años 9 meses	Tiempo Completo

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El promedio de edad es de 46 años, el 63,5% son hombres mientras que el 37,5% son mujeres. La antigüedad en las labores de un docente tiempo completo es de 4 años y 9 meses.

Tabla N° 12 Promedio y desviación estándar MBI Docentes T. Completo

Medida	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Promedio	8,075	1,625	43,925
%	15,058	3,030	81,911
Desviación estándar	5,385	2,022	2,693

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

Los datos de las dimensiones del burnout son en promedio el 43,92 de Realización Personal, el 8,07 en Cansancio Emocional, y el 1,62 en Despersonalización de docentes que laboran tiempo completo.

4.1.5 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes Jornada Parcial

Tabla N° 13 MBI Docentes Jornada Parcial

Edad Promedio	Sexo	Antigüedad Promedio	Jornada
42 años	55 % Hombres 45 % Mujeres	2 años 9meses	Jornada Parcial

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El promedio de edad es de 42 años, el 55,0% son hombres mientras que el 45,0% son mujeres. La antigüedad en las labores de un docente a jornada parcial es de 2 años y 9 meses.

Tabla N° 14 Promedio y desviación estándar MBI Docentes Tiempo Parcial

Medida	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Promedio	7,800	0,925	44,625
%	44,620	1,733	83.645
Desviación estándar	7,318	1,163	3,224

Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora

Los datos de las dimensiones del burnout en promedio son el 44,62 en Realización Personal, un promedio de 7,80 en Cansancio Emocional y el 0,92 en Despersonalización en docentes que laboran tiempo parcial.

4.1.6 Resultados Maslach Burnout Inventory Docentes

De igual manera con los datos recogidos de las encuestas totales se procede a sacar las medidas de tendencia central como el promedio o media y la desviación estándar.

Tabla N° 15 Promedio y desviación estándar MBI Docentes

Medida	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Promedio	7,938	1,275	44,275
%	14,839	2,383	82,776
Desviación Estándar	6,385	1,676	2,972

Fuente: Universidad Privada

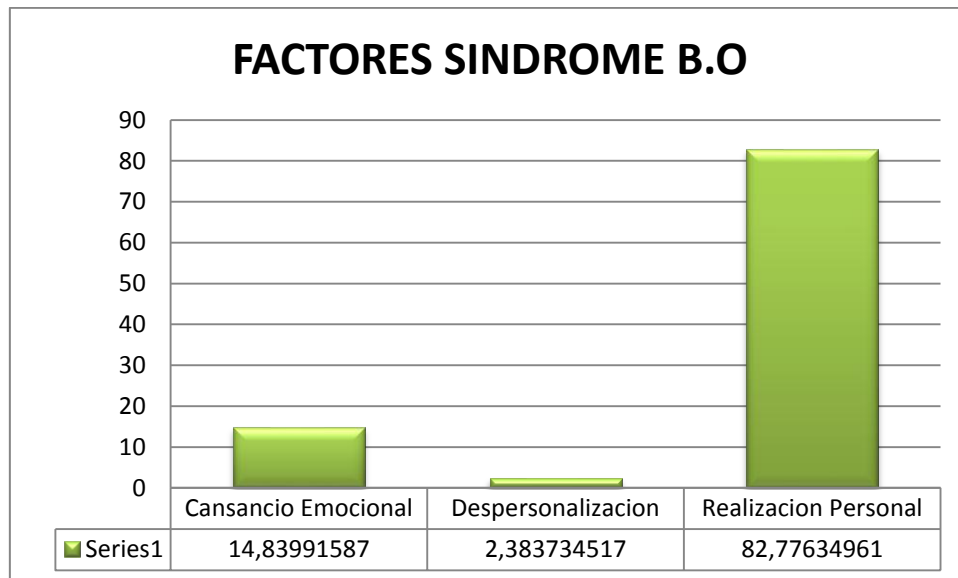
Elaborado por: La Autora

Los datos de las dimensiones del burnout en todo el personal docente es un promedio de 44,27 en Realización Personal, un promedio de 7,93 en Cansancio Emocional y un promedio de 1,27 en Despersonalización.

Estas medidas muestran la tendencia de los tres factores del Maslach Burnout Inventory o evaluación del síndrome del agotamiento profesional, del personal encuestado el factor predominante es el de **Realización Personal** es decir

sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, no existe la tendencia de fuertes sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Gráfico N° 3 Porcentaje Factores MBI



Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El gráfico muestra las dimensiones del síndrome de burnout en porcentajes, el 82,7% corresponde a la Realización Personal, el 14,8 % a la dimensión Cansancio Emocional y el 2,38% a Despersonalización.

4.2 Estadística Inferencial

Una vez presentado el análisis descriptivo de la investigación, se realizará el análisis inferencial para realizar estimaciones puntuales y confirmación de las hipótesis planteadas, a través de las correlaciones del estudio.

4.2.1 Correlaciones entre Rasgos de Personalidad y Síndrome de burnout

Tabla N° 16 Correlaciones Rasgos de Personalidad y Síndrome de Burnout

		Variables Moderadoras				Variable Independiente Factores Personalidad					Variable Dependiente Factores Burnout		
		Edad	Sexo	Antigüedad	Jornada	Neurot-Ansied	Impulsiv-BusquedSens	Activo-Esfuerzo	Sociabilidad	Agresión-Hostilidad	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Edad	Correlación de Pearson	1											
	Sig. (bilateral)												
	N	80											
Sexo	Correlación de Pearson	-,163	1										
	Sig. (bilateral)	,149											
	N	80	80										
Antigüedad	Correlación de Pearson	,280*	-,009	1									
	Sig. (bilateral)	,012	,936										
	N	80	80	80									
Jornada	Correlación de Pearson	,168	-,076	,313**	1								
	Sig. (bilateral)	,136	,502	,005									
	N	80	80	80	80								
Neurot-Ansied	Correlación de Pearson	,046	-,016	-,141	-,247*	1							
	Sig. (bilateral)	,685	,886	,213	,027								
	N	80	80	80	80	80							
Impulsiv-Busqueda-Sensaciones	Correlación de Pearson	-,043	-,057	,028	,098	,065	1						
	Sig. (bilateral)	,704	,616	,808	,387	,566							
	N	80	80	80	80	80	80						
Activo-Esfuerzo	Correlación de Pearson	-,049	,015	,064	-,011	,007	,160	1					
	Sig. (bilateral)	,666	,898	,573	,920	,954	,157						
	N	80	80	80	80	80	80	80					
Sociabilidad	Correlación de Pearson	,196	,072	-,025	-,042	-,151	,081	,169	1				
	Sig. (bilateral)	,081	,523	,823	,714	,181	,474	,133					
	N	80	80	80	80	80	80	80	80				
Agresión-Hostilidad	Correlación de Pearson	-,072	-,072	-,192	-,251**	,445**	,086	-,147	-,154	1			
	Sig. (bilateral)	,527	,524	,088	,025	,000	,446	,193	,173				
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80			
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	-,111	,032	,034	,022	,307**	,049	-,159	-,384**	,206	1		
	Sig. (bilateral)	,328	,776	,768	,849	,006	,668	,159	,000	,067			
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80		
Despersonalización	Correlación de Pearson	-,151	-,169	,134	,210	-,122	,212	,022	-,206	-,002	,308**	1	
	Sig. (bilateral)	,182	,134	,235	,061	,280	,059	,844	,066	,983	,005		
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	
Realización Personal	Correlación de Pearson	-,034	,137	-,135	-,118	-,155	-,094	,166	,113	-,224*	-,359**	-,170	1
	Sig. (bilateral)	,763	,226	,233	,295	,171	,406	,142	,320	,046	,001	,131	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora a través del programa SPSS Statistics 20

Tabla N° 17 Tabla Resumida de Correlaciones

	Variables Moderadoras				Variable Independiente Factores personalidad					Variable Dependiente		
	Edad	Sexo	Antigüedad	Jornada	Neurot-Ansied	Impulsiv-BusquedSens	Activo-Esfuerzo	Sociabilidad	Agresión-Hostilidad	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Antigüedad	,280 [*]	-,009	1									
Jornada	,168	-,076	,313 ^{**}	1								
Neurot-Ansied	,046	-,016	-,141	-,247 [*]	1							
Agresión-Hostilidad	-,072	-,072	-,192	-,251 [*]	,445 ^{**}	,086	-,147	-,154	1			
Cansancio Emocional	-,111	,032	,034	,022	,307 ^{**}	,049	-,159	-,384 ^{**}	,206	1		
Despersonalización	-,151	-,169	,134	,210	-,122	,212	,022	-,206	-,002	,308 ^{**}	1	
Realización Personal	-,034	,137	-,135	-,118	-,155	-,094	,166	,113	-,224 [*]	-,359 ^{**}	-,170	1

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

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

Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora a través del programa SPSS Statistics 20

El análisis de correlación consiste en medir el grado de asociación, relación o fuerza entre dos variables. La correlación como indicador estadístico es medido en la escala de Pearson que varía ente -1 siendo correlación negativa perfecta y +1 correlación positiva perfecta.

A través del programa estadístico SPSS se obtuvieron las correlaciones de color naranja las mismas que muestran la relación entre las variables, la endógena o dependiente y la exógena o independiente, mientras que el color amarillo indica el grado de relación o correspondencia de las variables dependientes e independientes con terceras variables conocidas como moderadoras.

4.2.2 Resultados Correlaciones del sub-constructo Rasgos de personalidad en el Síndrome de Burnout.

Correlación # 1 Rasgo de personalidad: Neuroticismo - Ansiedad / Cansancio Emocional

Tabla N° 18 Neuroticismo - Ansiedad / Cansancio Emocional

	Neuroticismo- Ansiedad
Cansancio Emocional	,307**

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

Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora

Existe una correlación positiva entre el rasgo de personalidad neurótico-ansioso con el cansancio emocional.

Correlación # 2 Rasgo de personalidad: Sociabilidad - Cansancio Emocional.

Tabla N° 19 Sociabilidad / Cansancio Emocional

	Sociabilidad
Cansancio Emocional	-,384**

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

Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora

Existe una correlación negativa entre el rasgo de personalidad sociable con el cansancio emocional.

Correlación #3 Rasgo de Personalidad Agresión - Hostilidad - Realización Personal

Tabla N° 20 Agresión – Hostilidad / Realización Personal

	Agresión- Hostilidad
Realización Personal	-,224*

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

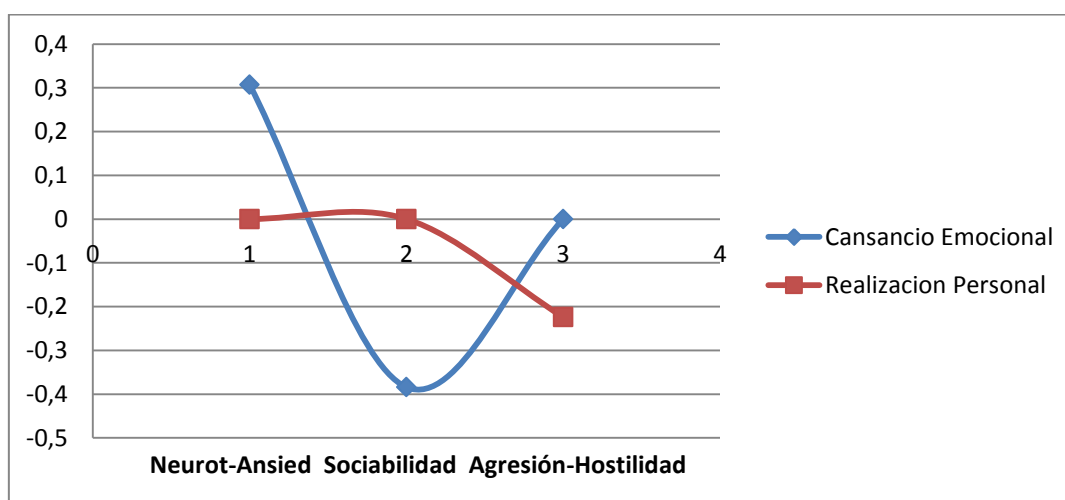
Fuente: Universidad Privada

Elaborado por: La Autora

La tabla indica una correlación negativa entre el rasgo de personalidad agresivo, hostil con la realización personal.

Gráfico N° 4 Consolidado de resultados Rasgos de Personalidad y Dimensiones Burnout.

	Neurot-Ansied	Sociabilidad	Agresión-Hostilidad
Cansancio Emocional	0,307	-0,384	
Realización Personal			-0,224



Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El gráfico muestra la tendencia de los rasgos de personalidad y las dimensiones de burnout Cansancio Emocional y Realización Personal.

4.2.3 Resultados Correlaciones con las variables moderadoras

Correlación # 1 Edad / Antigüedad

Tabla N° 21 Edad / Antigüedad

	Edad
Antigüedad	,280*

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

La edad modera positivamente la antigüedad de los docentes.

Correlación # 2 Antigüedad / Jornada

Tabla N° 22 Antigüedad / Jornada

	Antigüedad
Jornada	,313**

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

La antigüedad se correlaciona positivamente a la jornada laboral.

Correlación # 3 Jornada / Neuroticismo - Ansiedad.

Tabla N° 23 Jornada / Neuroticismo - Ansiedad

	Jornada
Neuroticismo-Ansiedad	-,247*

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

La jornada laboral modera negativamente el rasgo de personalidad neuroticismo-ansiedad.

Correlación #4 Jornada / Agresión - Hostilidad

Tabla N° 24 Jornada / Agresión – Hostilidad

	Jornada
Agresión- Hostilidad	-,251*

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

La jornada laboral modera negativamente el rasgo de personalidad Agresión-Hostilidad.

4.2.4 Correlaciones entre los sub-constructos de Rasgos de Personalidad.

Correlación #1 Rasgo de Personalidad Neuroticismo-Ansiedad / Agresión-Hostilidad

Tabla N° 25 Neuroticismo - Ansiedad / Agresión – Hostilidad

	Neuroticismo- Ansiedad
Agresión-Hostilidad	,445**

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El rasgo de personalidad Neuroticismo, Ansiedad y Agresión, Hostilidad tiene una correlación positiva alta cuyas escalas indican o miden preocupación emocional, tensión, miedos, expresiones agresivas o de rudeza.

4.2.5 Resultados Correlaciones sub-constructos del Síndrome de Burnout.

Correlación #1 Cansancio emocional / Despersonalización.

Tabla N° 26 Cansancio emocional / Despersonalización

	Cansancio Emocional
Despersonalización	,308**

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

El cansancio emocional se correlaciona positivamente con la despersonalización.

Correlación #2 Cansancio Emocional / Realización Personal

Tabla N° 27 Cansancio Emocional / Realización Personal

	Cansancio Emocional
Realización Personal	-,359**

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

Fuente: Universidad Privada
Elaborado por: La Autora

Existe una correlación negativa entre los factores del síndrome de burnout de cansancio emocional y realización personal, un docente que se siente realizado personalmente no es propenso a tener cansancio emocional.

4.3 Confirmación de Hipótesis

Hipótesis General:

- Los rasgos de personalidad inciden o se relacionan directamente con las dimensiones del síndrome de burnout.

El rasgo de personalidad Neurótico-Ansioso tiene una correlación positiva con una de las dimensiones del burnout que es el Cansancio Emocional mientras que, existe una correlación negativa entre el rasgo Sociabilidad con la dimensión Cansancio Emocional.

El rasgo de personalidad Agresivo-Hostil influye negativamente en el factor del burnout de Realización Personal. Se puede confirmar que únicamente el docente con rasgos de neuroticismo-ansioso se relaciona directamente con una de las dimensiones de burnout cansancio emocional.

No se corrobora la hipótesis de que todos los rasgos de personalidad inciden o se relacionan directamente con el burnout, ya que, existe la presencia del síndrome cuando las puntuaciones de cansancio emocional y despersonalización son altas y la de realización personal es baja.

Hipótesis Específicas:

- H1: La edad modera en el burnout.

No existe una correlación significativa, la edad no modera la aparición o no del síndrome de burnout.

- H2: El sexo modera el burnout.

La variable moderadora sexo no modera el burnout, no existe una correlación importante, es indiferente.

- H3: El personal docente a tiempo completo es más propenso a sufrir burnout y el docente de jornada parcial es menos propenso.

La variable jornada laboral si modera los rasgos de personalidad Neurótico-Ansioso y de Agresión-Hostilidad, lo que indica que el personal docente que labora jornada parcial tiene en menor grado estos rasgos en comparación con el de tiempo completo; a su vez el rasgo de personalidad de Neurótico-Ansioso se correlaciona

positivamente con el factor del burnout Cansancio Emocional mientras que el de Agresión-Hostilidad se correlaciona negativamente con el factor del burnout Realización Personal.

- H4: El tiempo de trabajo tempera la personalidad y el burnout.

La antigüedad no tuvo correlaciones significativas ni modera la personalidad y el síndrome de burnout.

4.4 Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos del análisis estadístico entre las relaciones entre las variables dependiente, independiente y moderadoras han demostrado que la edad modera la antigüedad y la antigüedad la jornada laboral, por lo que los docentes con mayor edad son los que laboran mayor tiempo en la institución y laboran bajo la modalidad de tiempo.

La jornada laboral a su vez modera negativamente a dos rasgos de personalidad como el Neurótico-Ansioso y el Agresivo-Hostil, es decir que el personal docente que labora bajo la modalidad de jornada parcial tiene menos rasgos de personalidad de este tipo.

El rasgo de personalidad Neurótico- Ansioso tiene un grado de correlación positivo con el rasgo de Agresión-Hostil mientras que en el sub-constructo de Burnout Cansancio Emocional existe un grado de correlación positivo con la Despersonalización y negativo con la Realización Personal.

El rasgo de personalidad Neurótico-Ansioso se relaciona positivamente con el Cansancio Emocional, mientras que el rasgo Sociabilidad se relaciona negativamente, el rasgo de personalidad Agresión-Hostilidad se relaciona negativamente con la Realización Personal.

Cebrià et al. (2001) en su estudio concluye que existen ciertas variables o rasgos de personalidad relacionados con el Cansancio Emocional, la Despersonalización y la

Realización Personal. Los médicos que se muestran menos estables, más aprensivos y tensos tienen mayor Cansancio Emocional, se observa también que las personas más tensas y vigilantes son las que muestran mayor Despersonalización, asimismo los médicos menos afables y los que muestran menor atrevimiento son los que tienen menos Realización Personal.

Heredia (2013) en su investigación realizada a docentes de tres facultades de la Universidad Central del Ecuador, señaló que la variable del género influye en el síndrome de burnout, las mujeres presentan mayor Agotamiento Emocional y Bajo logro personal mientras que los hombres presentan mayor Despersonalización, respecto a la edad concluye que el personal docente mayor a 40 años se encuentra con Agotamiento Emocional y Bajo logro personal mientras que los menores a 40 años presentan mayor Despersonalización. En la presente investigación no se encontraron relaciones significativas de las moderadoras; edad y el sexo en la relación anteriormente descrita.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Los coeficientes Alfa de Cronbach obtenidos para los dos instrumentos utilizados fueron de ,99 y ,98 lo que supone que son test de alta consistencia y fiabilidad.
- Los resultados de la estadística descriptiva indican que el promedio de edad del personal docente tiempo completo y jornada parcial es de 44 años, el 41,25% son mujeres y el 58,75% son hombres, la antigüedad promedio en un docente tiempo completo es de 4 años y el de jornada parcial es de 3 años.
- Los docentes tiempo completo y jornada parcial tienen rasgos de personalidad preponderantes como el 28% Actividad-Esfuerzo donde se evalúa la actividad en general y esfuerzo por el trabajo, preferencia por los trabajos duros y el 27% Sociabilidad que hace referencia a los amigos, sociedad y la intolerancia a la soledad.
- Respecto a los factores del burnout, el 83% del personal docente de la institución muestra Realización Personal mientras que el 15% muestra Cansancio Emocional y apenas el 2% Despersonalización por lo que se puede concluir que no existe burnout.
- Existe una correlación causal positiva entre el rasgo de personalidad Neuroticismo-Ansiedad con el factor del burnout Cansancio Emocional mientras que existe una correlación causal negativa con el rasgo Sociable. Los docentes con rasgos neurótico-ansiosos son emocionalmente inestables, se afectan fácilmente con experiencias negativas, ansiedad y preocupación constante por lo que pueden verse afectados por el Cansancio Emocional,

fatiga o falta de energía manifestada en disminuir la capacidad de involucrase o sentirse agotados.

- El comportamiento Agresión-Hostil se relaciona negativamente con la Realización Personal, este tipo de rasgo puede crear conflictos interpersonales, molestias, irritabilidad o agresión, por lo que no estimula al desarrollo personal, al logro y competencias laborales suficiencia y autoestima.
- La variable jornada modera negativamente ciertos rasgos de personalidad Neuroticismo-Ansiedad y Agresión Hostilidad mostrando que un docente que labora a jornada parcial presenta menos niveles de estos rasgos.
- Las variables moderadoras como sexo, edad y antigüedad tienen una direccionalidad clara pero no moderan o se correlacionan con las variables dependientes e independientes.

5.2 Recomendaciones

- Para futuras líneas de investigación se recomienda profundizar el análisis de la jornada laboral de los docentes en las diferentes Escuelas y Facultades y su relación con los rasgos de personalidad como Neuroticismo-Ansiedad o Agresión-Hostilidad donde se utilicen otros instrumentos de medición o análisis.
- Evaluar el impacto o rendimiento de estudiantes universitarios al tener maestros con rasgos de personalidad predominantes como son el de Sociabilidad y Actividad y Esfuerzo para la realización de tareas así como el Neurótico-Ansioso y el Agresivo-Hostil.
- Extender el estudio al personal considerado como no académico y al personal administrativo de la Institución.
- Realizar estudios comparativos a nivel de instituciones de educación superior.

- Otro aspecto merecedor de estudio es profundizar las causas, efectos, detección precoz, programas de prevención y estrategias y habilidades de afrontamiento al síndrome de Burnout en docentes de educación superior, pues de acuerdo a las nuevas exigencias de la Ley de Educación Superior el personal docente deberá dedicar su tiempo a preparar e impartir las cátedras, desarrollar proyectos de vinculación con la colectividad, tareas administrativas y de investigación por lo que el docente se vuelve más vulnerable a padecer estrés laboral o burnout.
- Entendiéndose que el burnout en el personal docente resulta de la manera de enfrentarse a una determinada situación o a demasiadas exigencias y la forma de afrontar la mismas y controlar sus emociones de una forma eficaz, las Áreas de Recursos Humanos y la Académica deben promover actividades deportivas, recreativas o relajación para estimular el desempeño y el desarrollo de habilidades sociales, además potencializar las cualidades o competencias del personal docente apoyando su formación continua a través de programas de desarrollo y entrenamiento y el apoyo a las publicaciones científicas.
- Establecer procesos de selección más rigurosos, y mediante mecanismos para análisis conductuales, como las entrevistas de incidentes críticos o conductuales y el Assessment Center, a fin determinar los candidatos más idóneos que demuestren en las mismas personalidades, comportamientos y actitudes más acordes a las políticas y valores institucionales y a las necesidades de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aluja, A., Rossier, J., García L. F., Angleitner, A., Kuhlman, M. & Zuckerman, M. (2006). A cross-cultural shortened form of the ZKPQ (ZKPQ-50-CC) adapted to English, French, German, and Spanish languages. *Personality and Individual Differences*, 41,619–628.
- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de" Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 1.
- Ayuso, J.A. (2006). Profesión Docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación Principal*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayusopdf>.
- Bernal, C., (2006). *Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales.*, México: Pearson Educación.
- Cebrià, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., Rodríguez, C., Pardo, M.J., Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*, (27), 459-468.
- Clonninger, S., (2002). *Teorías de la Personalidad*. Pearson educación.
- Del Rio, D. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. España: UNED.
- D'Anello Koch, S., D'Orazio, A. K., Barreat Montero, Y., & Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446
- Estévez, J.F., Pérez, M.J. (2007). *Sistema de Indicadores para el diagnóstico y seguimiento de la educación superior en México*. México: ANUIES.

- Fernández, M. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento, y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. Universidad de León, España.
- Garcés de los Fayos, E. (1998). *Burnout en deportistas: un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome*. Universidad de Murcia, Murcia, España.
- Grande, I., Abascal, E. (2005). *Análisis de Encuestas*. Madrid, España: ESIC.
- Heredia, G. (2013). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes universitarios de tres facultades de la Universidad Central del Ecuador en el período 2011. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Hernández, G., & Olmedo, E. (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome del “estar quemado” (burnout) y su relación con la personalidad. *Revista Cuatrimestral de Psicología, apuntes de Psicología*. (1), 11.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2007). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Lara, D. (2011). Análisis descriptivo de los niveles por desgaste en el trabajo (Síndrome de Burnout), en el personal docente de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad de las Américas, que labora en el Área Clínica. Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. Serie Protección de la Salud de los trabajadores, (3), 12.
- López Mena, L. & Campos Alvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, XI(1) 149-165. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human behavior*, 5, 16-22.
- Moriana J., Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, (3), 597-621.

- Olivares, V., & Gil Monte, P. (2009, julio, septiembre). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Bournot Inventory" (MBI). *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl>
- Ortiz, M., Castelvi, M., Espinoza, L., Guerrero, R., Lienqueo, P., Parra, R. et al. (2010). Tipos de personalidad y síndrome de burnout en educadoras de párvulos en Chile. *Universitas Psychologica*, 11(1), 229-239.
- Pines, A., Aaronson, E., Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff Burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: Free Press.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., & Huertas R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8 (2), 87-112.
- Poó, F., Ledesma, R. & López, S. (2013). Versión Transcultural del Cuestionario de Personalidad de Zuckerman Kuhlman (ZKPQ-50-CC) en Población Argentina. *Escritos de Psicología* 6 (1), pp. 1-5. doi: 10.5231/psy.writ.2012.0609.
- Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, (57). doi: org/10.4321/S0465-546X2011000500006
- Salazar, F. (2013). EL ESTRÉS LABORAL EN LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Serra, J. (2006). *Carácter y Temperamento: Similitudes y Diferencias entre los modelos de personalidad entre 5 y 7 factores*. Universitat de Lleida, España.
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por estrés laboral Asistencial*. Madrid: TEA
- Terán, G. (2002). *Palabra y Realidad, SPSS para Windows Análisis Estadístico*. Caracas: Doctorado en Educación UPEL-IPC.

- Tolentino, S (2009). PERFIL DE ESTRÉS ACADEMICO EN ALUMNOS DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE HIDALGO EN LA ESCUELA SUPERIOR DE ACTOPAN. Universidad Autoónoma del Estado de Hidalgo,México.
- Valero, S. (2009). El Modelo Alternativo de los Cinco Grandes estudios de fiabilidad y validez del Zuckerman Kuhlman Personality Questionnaire(ZKPQ) en población general y clínica. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Vázquez, A., Fornés, V., Fernández, B., Queimadelos, M., Ferrer, V. Estrés y Burnout en profesores: Impacto sobre la calidad en la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo personal. Concurso Nacional de proyectos de Investigación Educativa. Recuperado de <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/>
- Vilaret, A.,& Ortiz, A., (2013). Cargamental y síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito, Revista Eidos
- Vilorio,H.,& Paredes M., (2012). Estudio del Síndrome del Burnout o Desgaste profesional en profesores de la Universidad de los Andes. Educere, Investigación, 6, (17), 29-36.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Joireman, J., Teta, P. & Michael Kraft, M. (1993). A Comparison of Three Structural Models for Personality: The Big Three, the Big Five, and the Alternative Five. Journal of Personality and Social Psychology, 65, 757-768.
- Zurroza, A.,Oviedo,I., & Ortega,R,. Gonzales, O.(2009).Relación entre rasgos de personalidad y el nivel de estrés en los médicos residentes. Revista de Investigación Clínica,61, (2),110-118. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revinvcli/nn-2009/nn092d.pdf>.

ANEXOS

Anexo A.- Cuestionario de Personalidad Zuckerman Kuhlman (ZKPQ-50-CC)

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD ZUCKERMAN 50 CC

El presente test tiene como fin realizar una investigación referente a los rasgos de personalidad

Datos:

Edad:

Jornada Trabajo: Tiempo Completo

Jornada Parcial

Sexo: Hombre

Mujer

Antigüedad en el trabajo

A continuación encontrará una lista de frases que hablan de diferentes sentimientos, pensamientos, deseos e intereses que pueden tener las personas. Deberá leer cada frase y contestarla marcando la V (Verdadero) o la F (Falso) en la casilla del margen derecho.

		V	F
1	No me gusta perder el tiempo simplemente sentandome y relajandome		
2	Cuando me irrito digo "palabrotas"		
3	Es natural para mi soltar palabrotas cuando estoy enfadado		
4	No me importa salir solo/a; de hecho normalmente lo prefiero a salir con un grupo amplio		
5	Llevo una vida mas ocupada que la mayoría de la gente		
6	A menudo hago cosas de forma impulsiva		
7	Casi nunca siento ganas de abofetear a alguien		
8	Paso tanto tiempo como puedo con mis amigos		
9	Mi cuerpo se siente a menudo tenso sin razón aparente		
10	Frecuentemente me siento desconcertado		
11	Si alguien me ofende, intento simplemente no pensar en ello		
12	Me gusta estar haciendo cosas en todo momento		
13	Me gustaría emprender un viaje no programado, sin rutas fijas ni horarios.		
14	Tiendo a ser hipersensible y me siento facilmente herido por los comentarios y acciones de los demas aunque estos sean sin mala intención		
15	No necesito tener un monton de conocidos		
16	Puedo disfrutar simplemente recostandome y permaneciendo sin hacer nada		
17	Disfruto involucrarme en situaciones nuevas, en las que no se puede predecir que cosas van a ocurrir		
18	Me siento asustado con facilidad.		
19	Si alguien me molesta, no dudo en decirselo		
20	Generalmente me siento incomodo en grandes fiestas		
21	No siento la necesidad de estar haciendo cosas todo el tiempo		
22	Algunas veces me siento lleno de panico		
23	En las fiestas disfruto interactuando con muchas personas, sean conocidas o no		

		V	F
24	Algunas veces me gusta hacer cosas que dan un poco de miedo		
25	En mis días libres prefiero practicar deportes que simplemente descansar sin hacer nada		
26	Lo intentaré todo al menos una vez		
27	A menudo me siento inseguro de mi mismo		
28	No me importaría estar socialmente aislado en algun lugar durante algun período de tiempo.		
29	Me gusta agotarme en el trabajo o ejercicios duros		
30	Me gustaría llevar una vida activa en la que pudiese viajar mucho y en la que hubiese mucho cambio o excitación		
31	A menudo me preocupo de cosas que la otra gente considera que no son importantes		
32	Cuando otra gente no esta de acuerdo conmigo, no puedo evitar entrar en una discusion con ellos		
33	Generalmente me gusta estar solo, de forma que pueda hacer las cosas que quiero sin distracciones sociales		
34	Algunas veces hago cosas alocadas simplemente por bromear		
35	Tengo un temperamento muy fuerte		
36	Me gusta estar activo desde el momento en que me levanto por la mañana		
37	No puedo evitar ser un poco rudo con la gente que no me gusta		
38	Soy una persona muy sociable		
39	Prefiero los amigos que son imprevisibles		
40	Me apetece llorar y a menudo sin motivo		
41	Me gusta mantenerme ocupado/a todo el tiempo		
42	A menudo me siento tan ilusionado/a con cosas nuevas y excitantes que no pienso en las posibles complicaciones		
43	No dejo que me irriten las cosas triviales		
44	Tengo siempre paciencia con los otros, aunque sean irritantes		
45	Normalmente prefiero hacer las cosas solo		
46	A menudo me siento incomodo e inquieto sin que exista una razon real		
47	Probablemente paso mas tiempo charlando con mis amigos del que debería		
48	Cuando hago cosas las hago con mucha energia.		
49	Me gustan las fiestas divertidas y desinhibidas		
50	Cuando la gente me grita, respondo gritando		

**POR FAVOR ASEGURESE QUE HAYA CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS.
¡GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**

Anexo B. - Test Maslach Burnout Inventory MBI

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY

El presente test tiene como fin realizar una investigación referente al estrés crónico conocido como el síndrome del "Burnout" o de estar quemado en el trabajo

Datos:

Edad:

Jornada de Trabajo:

Tiempo Completo

Jornada Parcial

Sexo:

Hombre

Mujer

Antigüedad en el trabajo:

Por favor no emplee mucho tiempo en cada pregunta. No existen respuestas "correctas" ni "incorrectas". Responda sobre la frecuencia que usted considere pertinente según las siguientes valoraciones:

0	Nunca
1	Algunas veces al año
2	Una vez al mes
3	Algunas veces al mes
4	Una vez por semana
5	Algunas veces por semana
6	Todos los días

			0	1	2	3	4	5	6
CE	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
CE	2	Cuando termino la jornada de trabajo me siento vacío							
CE	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
RP	4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos							
D	5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos							
CE	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
RP	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
CE	8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
RP	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
D	10	Siento que me he hecho más insensible con la gente.							
D	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
RP	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
CE	13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
CE	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
D	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
CE	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
RP	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.							
RP	18	Me siento animado después de haber trabajado con mis alumnos.							
RP	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
CE	20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
RP	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
D	22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

POR FAVOR ASEGURESE QUE HAYA CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS.

¡GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!