



## **FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

### **Trabajo de fin de Carrera titulado:**

Impulsividad, Burnout y Rasgos de Personalidad en funcionarios públicos de administración de justicia.

### **Realizado por:**

Diana Yaselga C.

### **Director del proyecto:**

Dra. Gabriela Llanos Román

**Como requisito para la obtención del título de:**

**MAGISTER EN PSICOLOGÍA FORENSE**

QUITO, 25 de agosto del 2022

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, Diana Patricia Yaselga Cueva, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 171894304-4, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Diana Patricia Yaselga Cueva

C.I.: 171894304-4

## **DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Dra. Gabriela Llanos Román

PhD. Psicología

**LOS PROFESORES INFORMANTES:**

Dr. Jaime Moscoso

Dr. Esteban Ricaurte

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



---

Dr. Jaime Moscoso



---

Dr. Esteban Ricaurte

Quito, 25 de agosto de 2022

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Diana Patricia Yaselga Cueva

C.I.: 171894304-4

# Impulsividad, Burnout y Rasgos de Personalidad en funcionarios públicos de administración de justicia.

Diana Yaselga C.

*Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador*

Programa: Salud Global

Línea: Ciencias Psicológicas

Fecha de defensa: martes, 15 de septiembre de 2022

Tutor Principal y Asesora Metodológica: Dra. Gabriela Llanos Román

## **PALABRAS CLAVE:**

Personalidad, Burnout, Impulsividad, Administración de justicia, Perfiles psicológicos de funcionarios públicos.

---

## **Resumen**

Esta investigación tiene por objetivo conocer los rasgos de personalidad predominantes en la población de funcionarios de administración de justicia en Ecuador, y la relación que tienen con indicadores de Burnout e impulsividad. Con este fin, se diseñó un estudio cuantitativo mediante la aplicación del Inventario Clínico Multiaxial de Millon – III (MCMI-III), Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala de Control de Impulsos de Ramón y Cajal. Se estudió una muestra de 125 trabajadores entre agentes fiscales, asistentes, secretarios, médicos legales, psicólogos y trabajadores sociales. Los resultados reflejaron que los rasgos predominantes de personalidad se relacionan significativamente con indicadores de burnout como agotamiento emocional y despersonalización. Como conclusión se puede decir que las personas con rasgos predominantemente compulsivos tienden a tener indicadores bajos de burnout.

---

**KEYWORDS:** Personality,  
Burnout syndrome,  
Impulsiveness, Justice  
Administration, Psychological  
profiles of public servants.

---

## Abstract

---

The present article looks for the predominant personality traits on public servants in Ecuador. Also, how are they related to burnout syndrome and impulsiveness indicators that may be present. A quantitative study Millon Clinical Multiaxial Inventory – III (MCMI-III), Maslach Burnout Inventory (MBI) and Ramón & Cajal’s Impulsiveness Control Scale. The population was composed of 125 workers among attorneys, assistants, secretaries, forensic doctors, forensic psychologists and social workers. Results showed a meaningful relation between personality traits and burnout indicators, such as emotional exhaustion and depersonalization. In conclusion it can be said that compulsive personalities show lower burnout indicators.

---

## Introducción.

Los organismos de administración de justicia pública del país se refieren a las partes involucradas en los procesos legales sobre el territorio ecuatoriano. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 167 expone que el pueblo ejerce justicia a través de los diversos órganos que componen la función judicial y otros órganos que pudieran ser reconocidos por la mencionada constitución, en estos órganos, se busca administrar justicia eficiente, oportuna, accesible y sobre todo garantizar derechos.

Dentro de las piezas del sistema judicial, la Fiscalía General del Estado, en Ecuador, actúa como ente acusador en los diversos escenarios de la función judicial, como son: cortes de justicia nacionales y provinciales, tribunales y juzgados. Según el artículo 194 de la Constitución de la República, la Fiscalía General del Estado debe tener autonomía de actuación para asegurar el debido proceso; además está representado por la o el Fiscal General, quien es su máxima autoridad y la representa legalmente. Los demás profesionales que lo componen, se adhieren a dicha autonomía para la actuación.

Dentro de sus funciones, especificadas en el Artículo 195 de la Constitución del Ecuador, se encuentran las de dirigir la búsqueda preprocesal y procesal penal, esto quiere decir que tratarán directamente con víctimas de delitos penales y ocasionalmente sus familiares. Desde el ejercicio profesional de los funcionarios, se busca velar por los derechos de las víctimas, a través del patrocinio de la acusación y posterior sustento con la investigación en medicina legal y demás ciencias forenses. Fiscalía trabaja con víctimas, testigos y participantes del proceso penal.

Por su parte, los funcionarios de esta institución presentan diversas tipologías de personalidad, teniendo una labor compartida de trabajar con personas vulneradas. La exposición continua al sufrimiento humano en el contexto laboral constituye un importante riesgo psicosocial. El desgaste emocional puede derivar en deterioro de la salud mental, trastornos, síndromes y otras afecciones psicosomáticas o problemas de relacionamiento familiar y social. (Uribe, et. al., 2014)

El riesgo psicosocial está influenciado por diferentes factores tanto personales o intrínsecos, como ambientales o extrínsecos. Se abordan únicamente los intrínsecos, puesto que el ambiente laboral es compartido. Los rasgos de personalidad, indicadores de Burnout e impulsividad de cada trabajador aportan información de cómo la persona recibe, afronta y gestiona el estrés laboral. Al tomar en cuenta, por ejemplo, indicadores sociodemográficos se puede identificar grupos vulnerables o resilientes.

Tan importante es el fenómeno ocupacional de Burnout que ha sido incluido en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades, de la Organización Mundial de la Salud. Si bien no se clasifica como condición médica, está enlistado en los factores por los que una persona acude a algún servicio de salud.

El burnout se compone por tres factores: agotamiento emocional y físico, menor eficacia laboral, distancia mental con el trabajo o negativismo como actitud frente al mismo. (OMS, 2019)

Se infiere que la presencia de rasgos de personalidad predisponentes, en conjunción con indicadores elevados de burnout, podrían derivar en conductas impulsivas o comportamientos disruptivos. (Ullco, 2018) En el marco de los funcionarios de Fiscalía, esto podría convertirse en actividades al margen de la ley u otros actos que vayan en contra de su principal función como agentes de administración de justicia. El análisis de otras variables contextuales como tiempo de trabajo en la institución, puesto y carga laboral, muestran posible relación con mayor riesgo psicosocial.

### **Planteamiento del Problema:**

La personalidad es un constructo psicológico que se compone de los factores biológicos y estructurales innatos, así como los factores culturales y sociales aprendidos, que favorecen o limitan el desarrollo de la potencialidad genética. Esta interacción de lo genético y lo cultural forma, hacia la edad adulta, una estructura de rasgos relativamente estables en el tiempo, a los cuales se llama personalidad. Esta estructura psíquica da continuidad a la persona, dicta muchos de sus comportamientos y decisiones, así como la forma de abordar problemáticas que la vida le presente.

La reacción individual a la presión y demandas del trabajo, está mediada en gran parte por la personalidad. Su estabilidad, eventualmente podría verse alterada por eventos suficientemente traumáticos para la psiquis. El presente estudio se indaga el grado de afectación que un desgaste emocional prolongado podría tener en la personalidad de los funcionarios de la Fiscalía General del Estado. El tipo de labor realizado por el personal de fiscales, asistentes, secretarios, médicos y psicólogos forenses, y trabajadores sociales se ubica en contacto directo y diario con personas víctimas de delitos, cuyos derechos han sido vulnerados.

Como parte de los efectos psicosociales derivados de la naturaleza de su práctica laboral, los funcionarios de fiscalía podrían presentar elevados niveles de impulsividad o conductas disruptivas en su vida privada. Los elementos estresantes implícitos en el trabajo con víctimas y personas que sufren, a menudo son vistos por los trabajadores como retos y no como factores de riesgo psicosocial. (Borst & Blom, 2022)

Los funcionarios pueden presentar signos y síntomas de tipo emocional, afectivo y comportamental, llegando incluso a desarrollar conductas autodestructivas o problemáticas para su salud y la de su entorno. Se analiza la posibilidad de que la afectación sea permanente y aliente conductas que obstaculicen la administración de justicia.

### **Justificación:**

Esta investigación es pertinente en el contexto ecuatoriano debido a que la psicología forense es aún una rama incipiente de las ciencias psicológicas y sus campos de aplicación. La Psicología aborda diversos campos de la salud mental, en el caso de la Psicología Forense, la American Psychological Association (APA, 2013) creó un manual para su aplicación práctica. En el contexto ecuatoriano, el psicólogo forense participa en el escenario legal como clarificador o testigo experto en temas de salud mental para cualquiera de las partes. El campo investigativo es limitado en esta área.

Los principales campos de aplicación de la psicología forense se relacionan directamente con las víctimas, los agresores, temas de imputabilidad, validez del testimonio, entre otros. En el ámbito investigativo, los estudios están centrados, por ejemplo, en funciones ejecutivas, rasgos de personalidad, efectos psicológicos de otras poblaciones como personas privadas de la libertad, víctimas de delitos como niños, niñas y adolescentes, entre otros. No se han encontrado estudios referentes a la salud mental de funcionarios auxiliares de la administración de justicia.

Por lo general los estudios de salud mental y síndrome de burnout en el contexto de Ecuador, están enfocados principalmente a personal de salud y profesores universitarios, probablemente por facilidad de acceso a la muestra. Por otro lado, existen estudios comparativos de niveles de burnout entre los profesionales de diversos



países de América Latina (Mejía, 2019). Otro estudio relevante en Ecuador, propone que el tipo de institución en la cual se labora, así como su estructura, carga laboral, carrera, influye en cada caso como fuente de estrés (Ramos et al., 2019).

Es por esto que el presente estudio es pertinente para visibilizar las condiciones laborales de los encargados de facilitar la administración de justicia. El personal que está en contacto constante con las víctimas, sus familiares o incluso los agresores, requiere también su espacio investigativo. Una vez identificados los factores de personalidad que se relacionan con la presencia de indicadores elevados de Burnout e impulsividad, se puede realizar un trabajo de preventivo y de reducción de riesgo psicosocial enfocado en las necesidades específicas de la institución.

Esta investigación tiene por objetivo general medir los rasgos de personalidad predominantes, indicadores de Burnout e impulsividad en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado. Se consideran los objetivos específicos enlistados a continuación: valorar los rasgos de personalidad, indicadores de Burnout e impulsividad en funcionarios de la Fiscalía General del Estado; relacionar rasgos predominantes de personalidad con indicadores de Burnout e impulsividad en la muestra; y describir cómo los indicadores demográficos influyen en los niveles de Burnout e impulsividad experimentados.

### Hipótesis

1. El desarrollo del síndrome de burnout tiene en común un patrón clínico de personalidad.
2. Cuando existen indicadores elevados de Burnout, es muy probable que se presenten indicadores de impulsividad también elevados.
3. Indicadores más elevados de Burnout corresponden a funcionarios con mayor tiempo de trabajo en la institución.
4. Los médicos forenses, psicólogos y trabajadores sociales corren mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout y presentar indicadores elevados de impulsividad, que otros profesionales de fiscalía.

### Marco de referencia.

#### *Definición, Teorías y Trastornos de la personalidad.*

La personalidad es un complejo constructo que tiene dos componentes: una base biológica o temperamento y los rasgos aprendidos o sociales a los que se llama carácter. Este constructo busca dar identidad a la persona y estabilidad a su funcionamiento cognitivo, afectivo, social y comportamental. Es dinámica e integra conjuntos de características o rasgos, que están modulados de manera única para ser humano y se sostienen a lo largo del tiempo. Existen, por ejemplo: teorías psicodinámicas relacionadas con el inconsciente; teorías humanístico existenciales que son más centradas en el aquí, el ahora y en la persona; y modelos cognitivos. (Seelbach, 2013)

Cuando existe desequilibrio en los elementos internos de la personalidad, o sus rasgos se acentúan sobremanera, se pueden configurar trastornos crónicos. Cuando la persona tiene patrones de comportamiento y pensamiento rígidos, se dificulta un normal desenvolvimiento y se puede hablar de enfermedad mental. En este caso, son padecimientos “egosintónicos” o que no generan incomodidad y malestar en quien los experimenta. Los trastornos de personalidad presentan comorbilidad a sintomatología ansiosa, consumo conflictivo de sustancias, desbalance afectivo y somatización.

La teoría de personalidad de Theodore Million es más bien integracionista. Esta une la teoría y conceptos, a la nosología formal, a las herramientas de evaluación y a las propuestas terapéuticas adaptadas. Plantea tres motivos evolutivos que confeccionan polaridades en los seres humanos: Auto-preservación y supervivencia, que trae el eje placer-dolor; la adaptación al entorno, que presenta la polaridad actividad-pasividad; y la replicación o permanencia de la especie, de un lado se tiene al yo como organismo egoísta y en el otro extremo al otro como una práctica absolutamente altruista.

### ***Definición y medición de Síndrome de Burnout.***

El desarrollo de actividades laborales conlleva diferentes riesgos y demanda diferentes habilidades a los individuos que las ejercen. Las personas asumen estos retos de maneras diversas, con sus herramientas y habilidades personales. Según hipótesis más recientes, no son únicamente los factores estresantes del ambiente, la carga laboral o tipo de tarea ejecutada, sino justamente la forma en que la persona interpreta, afronta y resuelve situaciones conflictivas lo que incide en el desarrollo de trastornos o impacta su salud mental en general. (Pérez-Fuentes et. al., 2019)

Existen varios instrumentos para medir el burnout, y continúan evolucionando a la luz de nuevos hallazgos. La que se ocupa en el presente estudio, es el Inventario de Burnout de Maslach o MBI por sus siglas en inglés. Las autoras señalan al Burnout como una respuesta emocional, cognitiva y comportamental ante exposición prolongada a estrés laboral. La principal característica es la de sentirse emocionalmente agotado, abrumado, sin herramientas emocionales suficientes. El sentimiento de agotamiento provoca actitudes de distanciamiento interpersonal y percepción de fracaso o falta de competitividad en el puesto de trabajo, especialmente al trabajar con otros.

### ***Factores de riesgo psicosocial.***

El ambiente laboral aporta al desarrollo humano en varios ámbitos, promueve la socialización, aporta sentido de pertenencia, brinda sentido de utilidad y crecimiento personal. puede llegar a ser fuente de frustración y desgaste. El ambiente de trabajo que nos compete, mantiene una estructura jerárquica, demanda gran trabajo mental, emocional e incluso conlleva riesgos de seguridad personal. Además de la legislación vigente, que busca preservar los derechos y bienestar de los colaboradores, las empresas por lo general implementan estrategias de prevención desde distintos enfoques de riesgo.

Los riesgos pueden venir tanto de la cultura organizacional, de la propia naturaleza de la tarea a realizar, factores ambientales o incluso la ubicación geográfica del trabajo y su contexto, así como pueden venir de las características particulares del trabajador. Estas variables impactan la salud física y mental en distintas esferas como: emocional, psicológica, comportamental, cognitivo y fisiológico; en propicias combinaciones de intensidad y duración de la exposición. (Charria et. al., 2011)

### ***Definición de impulsividad, medición e implicaciones comportamentales.***

Es complejo definir la impulsividad, ya que tiene diversas acepciones dependiendo la corriente teórica desde la cual se aborde. Por ello, en ocasiones se toma como un constructo de la personalidad, independiente de otros rasgos. Incluso puede ser tomado como un indicador de patología o predisponente por ejemplo de conducta antisocial. Se pueden mencionar algunos modelos y teorías de personalidad donde la impulsividad se incluye dentro de sus categorías, así como otras explicaciones ligadas a lo biológico y al funcionamiento cerebral como base de este constructo.

Desde otra perspectiva, la impulsividad puede ser vista como una actitud adaptativa en cuanto ayuda al sujeto a resolver sus problemas de manera rápida; o por el contrario como una actitud desadaptativa y problemática, que le causa malestar y problemas con el entorno. Por esto incluso se le podría dar una cualidad de dimensión, con polaridades como en el caso de los rasgos de personalidad, donde se vea un espectro normal y uno patológico de esta actitud o predisposición de comportamiento. Esta cualidad permite un movimiento a lo largo de la vida, hacia uno u otro extremo de la dimensión, es decir, ser más o menos impulsivo en determinados momentos.

Desde la diversa bibliografía, se construye un modelo teórico, para la confección del instrumento de medición del presente estudio, que reúne algunos conceptos como: falta de control, incapacidad de negociar o mediar, falta de planificación de las actividades, falta de persistencia en los planes, incapacidad para anticipar consecuencias de los actos, imposibilidad para retrasar gratificaciones y baja valoración del riesgo. Los componentes implicados para describir la impulsividad son amplios.

## **Método**

### ***Tipo de enfoque, alcance y diseño:***

El enfoque que se plantea en la presente investigación es cuantitativo, porque se evaluarán características personales de los funcionarios de administración de justicia. Su alcance es de relación entre las variables: rasgos de personalidad, indicadores de burnout e indicadores de impulsividad presentes en cada funcionario; además de la comparación con datos sociodemográficos. Se trata de un diseño no experimental, ya que se observa y cuantifica el fenómeno sin introducir factores externos de ninguna clase. La temporalidad del estudio es transversal, porque la medición se da en un momento específico. (Sampieri et. al., 2006)

### ***Muestra:***

El muestreo en este estudio es intencionado, las respuestas de cualquier funcionario de la institución pueden ser utilizadas. Se utilizan criterios de inclusión y exclusión, en búsqueda de resultados reales y confiables. Los criterios de inclusión son dados por escalas de validez del instrumento de medición de rasgos de personalidad, a saber: Sinceridad, Deseabilidad Social, Devaluación y Validez del MCMI-III. Se obtuvieron 131 respuestas, sin embargo, se tomaron únicamente instrumentos válidos, reduciendo el número a 125 respuestas. Los otros dos instrumentos no poseen criterios de exclusión. (Íbid.)

### ***Instrumentos de Investigación:***

El establecimiento de los rasgos predominantes de personalidad se realiza mediante el Inventario Clínico Multiaxial de Millon en su tercera versión o MCMI-III. Los indicadores de Burnout fueron medidos a través del Inventario de Burnout de Maslach o MBI. La Escala de Control de Impulsos Ramón y Cajal ECIRyC, fue implementada para conocer el nivel de impulsividad de los funcionarios.

El MCMI-III mide 26 aspectos relevantes de la personalidad, posee las 4 escalas de validez, 10 patrones clínicos de personalidad, 3 indicadores de patología severa de personalidad, 7 síndromes clínicos y 3 síndromes clínicos graves. Existen algunos estudios realizados con este inventario en población latinoamericana, en general sus coeficientes de alfa de Cronbach van entre 0,65 y 0,88 en muestras españolas, por lo cual es aplicable al medio latinoamericano. (Moliner et. al., 2012)

El Maslach Burnout Inventory fue adaptado al español en 1994 y en un inicio estaba dirigido a profesionales de servicios humanos. Contiene 22 preguntas, que conforman tres escalas: agotamiento emocional como síntoma de fatiga laboral crónica, realización personal en el trabajo como fuente de satisfacción y despersonalización. Los valores de alfa de Cronbach para cada escala son: 0,86 para agotamiento emocional; 0,76 para realización personal y 0,72 para despersonalización. (Olivares-Faundes et al., 2013).

Se realiza un estudio de campo multimuestra y multinivel en Brasil, en el contexto de que la prueba MBI pueda ser usada por peritos psicólogos para corroborar el testimonio de posibles víctimas de burnout demandantes. La prueba en este contexto muestra consistencia interna de: 0,83 en la escala cansancio emocional y 0,76 tanto en realización personal y despersonalización. (Pepe-Nakamura et. al., s. f.) Este estudio posibilita su uso para fines investigativos en el área forense y contexto latinoamericano.

En cuanto a la medición de impulsividad, se utiliza la Escala de Control de Impulsos “Ramón y Cajal”, que contiene 20 ítems, que miden cuatro factores relevantes del concepto, a saber: Impulsividad como reactividad al medio, Inmediatez como dificultad en posponer la gratificación, Imposición en cuanto a las relaciones interpersonales, haciendo prevalecer su criterio; y Riesgo como la dificultad de percibirlo o preverlo. Su consistencia interna es de 0,85 en general para alfa de Cronbach. (Ramos Brieva, 2002). En el contexto ecuatoriano ha sido validado con estudiantes universitarios para uso investigativo. (Arroyo, 2022)

### ***Análisis de datos:***

Mediante el programa IBM SPSS Statistics, se ingresan y relacionan los siguientes datos: identificación sociodemográfica (cargo que desempeña, sexo, edad y tiempo de trabajo), rasgo predominante de personalidad

de cada funcionario (según MCMI-III), grado de burnout (según las variables de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, en grado bajo, medio o alto) y grado de impulsividad (entre presencia o no, con 27 como punto de corte del ECIRyC).

Se aplica la prueba de normalidad, en este caso Kolmogorov-Smirnov, con una muestra de 125 personas, concluyendo que las variables no tienen distribución normal. Luego se contrastan las variables cuantitativas mediante un test no paramétrico con la finalidad de observar la correlación. Para el análisis de las variables cualitativas: rasgos de personalidad, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal e indicadores de impulsividad, se utilizó la prueba Chi Cuadrado de Independencia, a través de la aplicación de tablas cruzadas. (Flores & Flores, 2021).

### Normas éticas:

El presente estudio propone anonimato y confidencialidad para la información entregada por los funcionarios. Se busca precautelar además información sensible para su lugar de trabajo, incluso su derecho a la intimidad. Al ser realizada de manera virtual, se facilita el acceso de trabajadores de diversas provincias al cuestionario, obteniendo así un panorama nacional. Los cuestionarios han sido diseñados para obtener las respuestas más confiables y fidedignas posibles. Se implementa como primer filtro el consentimiento informado, que debe ser aceptado por cada participante para iniciar a recibir sus respuestas.

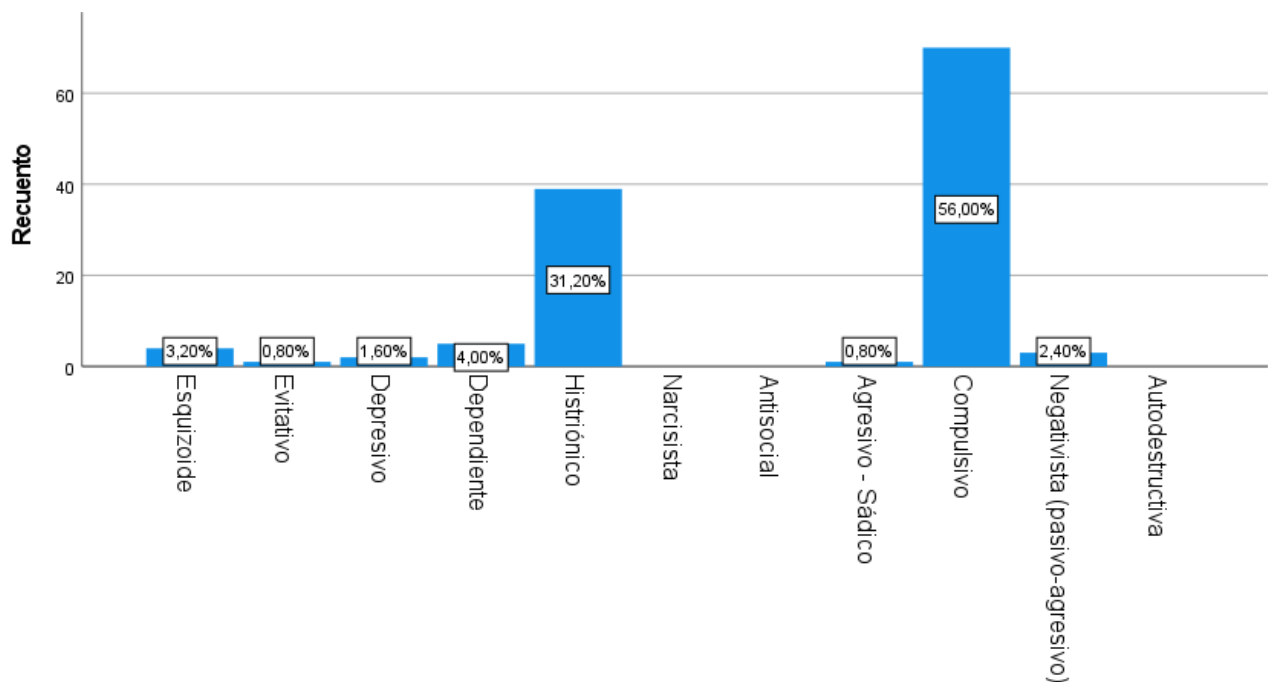
### Resultados

Se analizó la información de manera descriptiva e inferencial de las siguientes variables: cargo, sexo, personalidad, impulsividad, edad, tiempo de trabajo, percepción de agotamiento emocional, síntomas de despersonalización y sentimiento de realización personal. Se incluyen variables cuantitativas: promedio de MBI calculado entre las tres dimensiones del inventario, y el puntaje directo obtenido en el ECIRyC.

Dentro de la estadística descriptiva se obtiene:

Figura 1

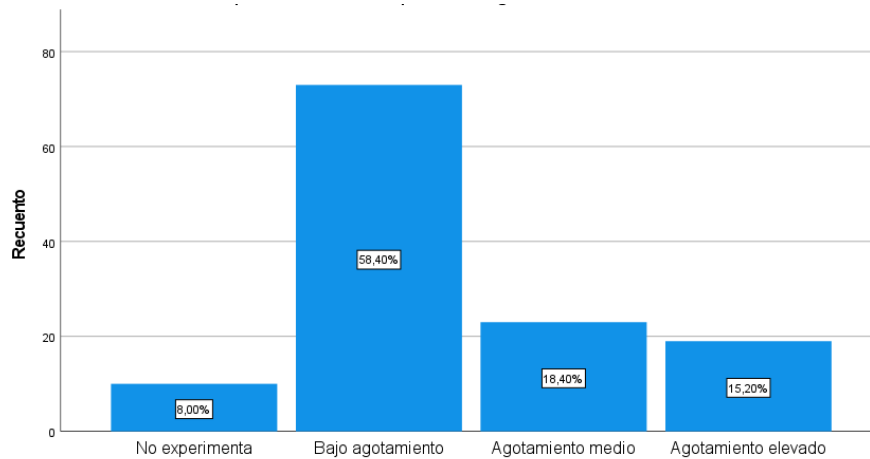
Porcentaje de rasgos de personalidad de funcionarios de administración de justicia en Ecuador, 2022



El rasgo de personalidad dominante en 56% de los funcionarios es el compulsivo, otro rasgo relevante es el histriónico con 31%.

**Figura 2**

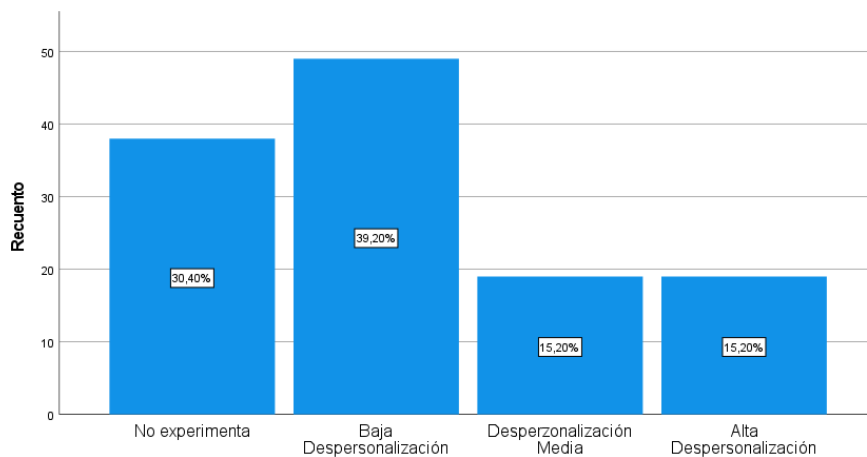
*Grado de experimentación de síntomas de agotamiento emocional en funcionarios*



Los funcionarios experimentan bajos niveles de agotamiento emocional en general (58,4%), solo un 15,2% está experimentando indicadores elevados de este cansancio emocional.

**Figura 3**

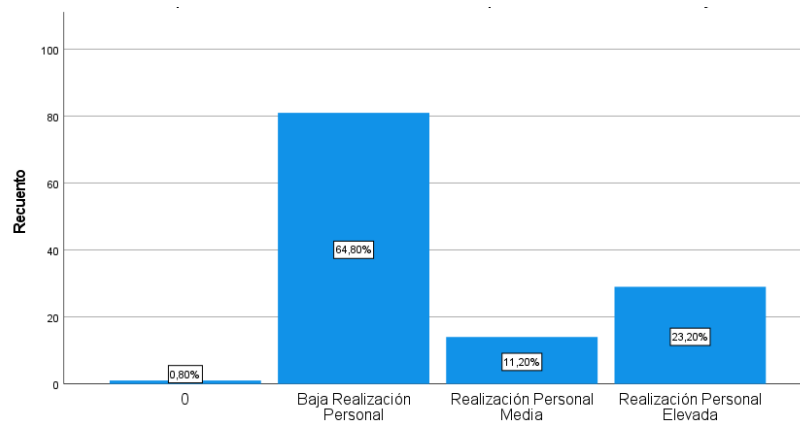
*Grado de experimentación de síntomas de despersonalización en funcionarios*



Un 30,4% de funcionarios no experimenta síntomas de despersonalización y la mayoría (39,20%) presenta baja despersonalización.

**Figura 4**

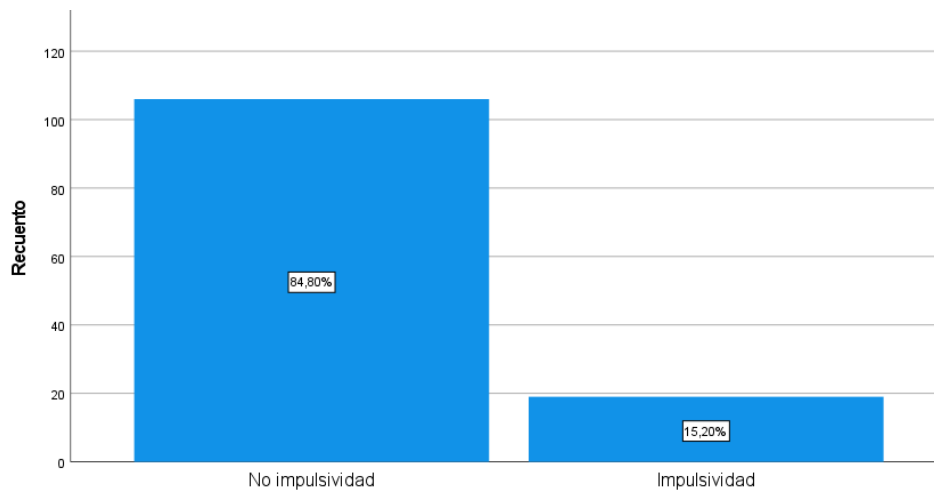
*Grado de percepción de realización personal experimentado por los funcionarios*



Gran parte de funcionarios (64,8%) no se siente realizado como persona en su ámbito laboral, y el 23,2% presenta elevada realización personal.

**Figura 5**

*Presencia de impulsividad en funcionarios de administración de justicia*



El 84,8% de encuestados no presentan rasgos de impulsividad, el 15,2% lo presentan.

A nivel inferencial, se realiza análisis de correlación para contraste de hipótesis y de relación entre variables cualitativas, como se muestra a continuación:

**Tabla 1**

*Resumen de contraste de hipótesis*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig. <sup>a,b</sup>	Decisión
1	La distribución de Promedio MBI es normal con la media 11 y la desviación estándar 5,884.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	0,01	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de Puntaje Directo Impulsividad es normal con la media 18 y la desviación estándar 8,327.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	<.001	Rechace la hipótesis nula.

En el contraste de hipótesis no paramétrico, mediante la prueba Kolmogorov-Smirlov para una muestra, se observa una relación significativa entre MBI e Impulsividad ( $p < 0.01$ ).

**Tabla 2**

*Tabla cruzada: Rasgos de personalidad dominantes vs. Agotamiento emocional*

		Experimenta Agotamiento emocional laboral					Total				
		No experimenta	Bajo agotamiento	Agotamiento medio	Agotamiento elevado						
Cuál es su rasgo de personalidad dominante	Esquizoide	Recuento	1	1	1	1	4	Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
		% del total	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	3,20%				
	Evitativo	Recuento	0	0	0	1	1				
		% del total	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%				
	Depresivo	Recuento	0	0	1	1	2				
		% del total	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%	1,60%				
	Dependiente	Recuento	0	2	3	0	5				
		% del total	0,00%	1,60%	2,40%	0,00%	4,00%				
	Histriónico	Recuento	5	25	5	4	39				
		% del total	4,00%	20,00%	4,00%	3,20%	31,20%				
	Agresivo - Sádico	Recuento	0	0	0	1	1				
		% del total	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%				
	Compulsivo	Recuento	4	44	13	9	70				
% del total		3,20%	35,20%	10,40%	7,20%	56,00%					
Negativista (pasivo-agresivo)	Recuento	0	1	0	2	3					
	% del total	0,00%	0,80%	0,00%	1,60%	2,40%					
Total	Recuento	10	73	23	19	125					
	% del total	8,00%	58,40%	18,40%	15,20%	100,00%					
							Chi-cuadrado de Pearson	33,802 <sup>b</sup>	21	0,038	
							Razón de verosimilitud	28,1	21	0,137	
							Asociación lineal por lineal	0,001	1	0,97	
							N de casos válidos	125			

La prueba Chi cuadrado muestra una relación significativa entre el rasgo de personalidad predominante y el agotamiento emocional [ $\chi^2=33,802$ ;  $p<0.05$ ], donde el rasgo compulsivo se vincula con bajo agotamiento emocional (35,2%).

**Tabla 3**

*Tabla Cruzada Rasgos de personalidad dominantes vs. experimentación de síntomas de despersonalización*

		Experimenta síntomas de despersonalización				Total					
		No experimenta	Baja Despersonalización	Despersonalización Media	Alta Despersonalización						
Cuál es su rasgo de personalidad dominante	Esquizoide	Recuento	0	1	0	3	4	Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
		% del total	0,00%	0,80%	0,00%	2,40%	3,20%				
	Evitativo	Recuento	0	0	0	1	1				
		% del total	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%				
	Depresivo	Recuento	0	0	0	2	2				
		% del total	0,00%	0,00%	0,00%	1,60%	1,60%				
	Dependiente	Recuento	3	0	1	1	5				
		% del total	2,40%	0,00%	0,80%	0,80%	4,00%				
	Histriónico	Recuento	10	20	6	3	39				
		% del total	8,00%	16,00%	4,80%	2,40%	31,20%				
	Agresivo - Sádico	Recuento	0	0	0	1	1				
		% del total	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%				
	Compulsivo	Recuento	24	28	11	7	70				
% del total		19,20%	22,40%	8,80%	5,60%	56,00%					
Negativista (pasivo-agresivo)	Recuento	1	0	1	1	3					
	% del total	0,80%	0,00%	0,80%	0,80%	2,40%					
Total	Recuento	38	49	19	19	125					
	% del total	30,40%	39,20%	15,20%	15,20%	100,00%					
							Chi-cuadrado de Pearson	44,598 <sup>a</sup>	21	0,002	
							Razón de verosimilitud	37,426	21	0,015	
							Asociación lineal por lineal	4,7	1	0,03	
							N de casos válidos	125			

La prueba Chi cuadrado muestra una relación significativa entre el rasgo de personalidad predominante y la despersonalización [ $\chi^2=44,598$ ;  $p<0.05$ ], donde el rasgo compulsivo se enlaza con baja experimentación de despersonalización (22,4%).

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de Agotamiento emocional vs. Síntomas de despersonalización experimentados*

		Experimenta síntomas de despersonalización					Total	Pruebas de chi-cuadrado							
		No experimenta	Baja Despersonalización	Despersonalización Media	Alta Despersonalización			Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)					
Experimenta Agotamiento emocional laboral	No experimenta	Recuento	8	0	1	1	10	Chi-cuadrado de Pearson	38,493 <sup>a</sup>	9	<.001				
		% del total	6,40%	0,00%	0,80%	0,80%	8,00%								
	Bajo agotamiento	Recuento	22	37	8	6	73								
		% del total	17,60%	29,60%	6,40%	4,80%	58,40%								
	Agotamiento medio	Recuento	6	9	5	3	23					Razón de verosimilitud	36,869	9	<.001
		% del total	4,80%	7,20%	4,00%	2,40%	18,40%								
	Agotamiento elevado	Recuento	2	3	5	9	19					Asociación lineal por lineal	21,157	1	<.001
		% del total	1,60%	2,40%	4,00%	7,20%	15,20%								
Total		Recuento	38	49	19	19	125	N de casos válidos	125						
		% del total	30,40%	39,20%	15,20%	15,20%	100,00%								

Mediante la aplicación de la prueba Chi cuadrado, se encuentra una relación significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización [ $\chi^2=38,493$ ;  $p<0.05$ ], donde el bajo agotamiento, se asocia con baja despersonalización (29,6%).

**Tabla 5**

*Tabla cruzada de Agotamiento Emocional vs. Sentimiento de Realización Personal*

		Qué tan realizado como persona se siente en su trabajo					Total	Pruebas de chi-cuadrado							
		0	Baja Realización Personal	Realización Personal Media	Realización Personal Elevada			Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)					
Experimenta Agotamiento emocional laboral	No experimenta	Recuento	1	8	0	1	10	Chi-cuadrado de Pearson	25,982 <sup>a</sup>	9	0,002				
		% del total	0,80%	6,40%	0,00%	0,80%	8,00%								
	Bajo agotamiento	Recuento	0	54	5	14	73								
		% del total	0,00%	43,20%	4,00%	11,20%	58,40%								
	Agotamiento medio	Recuento	0	12	4	7	23					Razón de verosimilitud	20,021	9	0,018
		% del total	0,00%	9,60%	3,20%	5,60%	18,40%								
	Agotamiento elevado	Recuento	0	7	5	7	19					Asociación lineal por lineal	10,508	1	0,001
		% del total	0,00%	5,60%	4,00%	5,60%	15,20%								
Total		Recuento	1	81	14	29	125	N de casos válidos	125						
		% del total	0,80%	64,80%	11,20%	23,20%	100,00%								

De la aplicación de la prueba Chi cuadrado, se encuentra la relación significativa entre agotamiento emocional y realización personal [ $\chi^2=25,982$ ;  $p<0.05$ ], ante bajo agotamiento se corresponde baja realización personal (43,2%).

Se realizaron las relaciones entre las variables sociodemográficas: sexo, edad, tiempo de trabajo en la institución, cargo que desempeña; y las variables de personalidad, burnout e impulsividad, sin encontrar relaciones significativas entre ellas.

**Discusión**

Se estudia esta institución por ser parte importante de la administración de justicia en el Ecuador. Los funcionarios de los diversos cargos evaluados, están en contacto constante con personas que han sufrido vulneración de derechos. Por esto se planteaba la hipótesis de que los funcionarios de Fiscalía presentarían mayores síntomas relacionados con Burnout e incluso con actitudes impulsivas, como síntomas comportamentales reactivos a estrés laboral inadecuadamente manejado.

Según los datos obtenidos, la variable determinada por el rasgo de personalidad predominante se relaciona con los tres indicadores de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las relaciones encontradas, se refieren a una menor incidencia de los signos y síntomas asociados al burnout en rasgos compulsivos e histriónicos respectivamente.

Por otro lado, no se encontraron relaciones importantes con factores como impulsividad u otros indicadores sociodemográficos con los cuales se realizó la misma prueba de Chi Cuadrado. Es importante comprender que



la ausencia de Síndrome de Burnout no implica sanidad mental, ni permite concluir que los funcionarios se estén desempeñando sin riesgos laborales.

La variable de rasgo de personalidad ha demostrado tener la relación más importante con efectos de burnout. Los indicadores sociodemográficos por su parte, son menos relevantes. Incluso los indicadores de impulsividad tienen poca influencia en el deterioro de la salud mental de los trabajadores. Si los factores ambientales son poco significativos para el desarrollo de trastornos, el abordaje de la personalidad es una aproximación adecuada al fenómeno.

Se han realizado otros estudios correlacionando los factores de personalidad con afectación de la salud mental en el ámbito laboral. Las variables de personalidad pueden ser factores protectores que mantengan a los funcionarios con salud mental mientras manejan sus conflictos laborales y exigencias de su cargo. (Jiménez et al., 2001) La muestra evaluada obtuvo puntuaciones dentro de un rasgo normal, no clínicamente significativo en cuanto a trastornos o patología de la personalidad. Hablando del patrón clínico compulsivo, se puede atribuir varias características que probablemente contribuyan a mantener bajos niveles de sintomatología para burnout.

Las variables sociodemográficas no pueden ser modificadas, excepto quizá el tiempo de trabajo en la institución. Esto trae como consecuencia la necesidad de trabajar sobre los factores modificables para mejorar el ambiente laboral. Acerca de los rasgos de personalidad, tampoco serían factores que se puedan cambiar con facilidad, de hecho, hacia la adultez se estabiliza o modula una personalidad específica. A este respecto, las estrategias de promoción y prevención de salud mental estarían enfocadas a fortalecer comportamientos relacionados con el esquema y la organización del trabajo, así como mantener la objetividad de su labor en la institución.

En este estudio, el rasgo predominante, con un 59,32% es el Compulsivo. Este rasgo se encarga de mantener la planificación, organización de tareas complejas en secuencias sencillas y realizables, mantener atención a los detalles y tendencia al perfeccionismo. Estas cualidades pueden ser útiles para trabajos burocráticos con estándares y protocolos claros. Por otro lado, en términos generales, este rasgo lleva a las personas a no conformarse con un buen trabajo, sino procurar uno “perfecto” (Sales et. al., 2011).

Los rasgos de compulsión, en ocasiones llegan a ser sobrevalorados por la sociedad de modelo productivo capitalista, pues el trabajo se vuelve prioridad y usualmente se obtiene buenos resultados para la institución. Sin embargo, como cualquier factor de personalidad, si llega a exacerbarse puede ser predisponente para trastornos de tipo ansioso, trastornos obsesivos, compulsivos o mixtos. Estudios indican (Íbid.) que una persona puede llegar a sufrir incluso trastornos dismórficos, ya que su tendencia al perfeccionismo puede impactar negativamente su autoimagen y autovaloración. La comorbilidad que presenta es relevante.

Según resultados del estudio, la relación entre el rasgo de personalidad compulsivo y bajo agotamiento personal es apreciable. De allí se lanza la hipótesis que la capacidad de planificación del trabajo y enfoque en los resultados podría ayudar a neutralizar el desgaste emocional de trabajar con personas vulnerables a diario. Así como la relación con baja despersonalización que mantiene el rasgo de compulsión, que podría indicar que, al posicionarse de manera profesional desde la función que cumplen en la institución evitan que sus sentimientos se involucren demasiado en sus tareas cotidianas.

Por este motivo, el rasgo de personalidad compulsivo podría constituir un factor de protección para ambos factores de burnout: agotamiento emocional y despersonalización. La estructura compulsiva podría permitir un enfoque laboral organizado y objetivo para el procesamiento de los requerimientos de los usuarios. Otros factores importantes pueden ser la autovaloración adecuada de las propias capacidades e incluso de las carencias o puntos débiles para trabajar en ellos, sin tomar de manera personal resultados adversos en su desempeño laboral.

Resulta interesante analizar otras aplicaciones forenses (Nodal y Vilalta, 2009) donde también existe predominio de rasgos compulsivos en 69% de la población de privados de libertad, estudiada. Esto a propósito de la escasa relación entre los rasgos de personalidad y actitudes impulsivas entre el personal evaluado. Una reflexión ulterior sugiere que poseer una personalidad predominantemente compulsiva podría no ser, necesariamente, garantía de evitar acciones contrarias a la ley o hacer mal uso de su posición privilegiada en el sistema de justicia del Ecuador. Así como tampoco se relaciona a la toma de decisiones impulsivas o faltas de cuidado.

Las hipótesis planteadas tienen que ser reformuladas. El patrón clínico de personalidad de tipo compulsivo, cuando predomina, tiende a disminuir los indicadores de burnout. Por tanto, el tipo de personalidad puede más bien sugerir ser un factor protector para el estrés laboral intenso. Tampoco se comprueba relación entre indicadores elevados de burnout y presencia de indicadores relevantes de impulsividad. No hay suficiente información para inferir otros posibles cambios comportamentales a raíz de la experimentación de burnout en grado elevado.

Los indicadores de edad, sexo, cargo o tiempo de trabajo en la institución no se relacionan de manera significativa con las otras variables de tipo psicológico planteadas. Se podría decir que, de los factores intrínsecos no modificables del funcionario, lo más relevante es la configuración de su personalidad. Además, no se registran diferencias significativas en cuanto al funcionamiento mental de los diferentes profesionales y especialistas. Ni el síndrome de Burnout ni elevada impulsividad se relacionan con el tipo de profesión que se desempeña.

Otra relación interesante se establece entre un bajo sentimiento de despersonalización y baja sensación de realización personal. Por un lado, la despersonalización hace referencia a mecanismos de defensa psíquicos, que evitarían que una persona se involucre demasiado en la problemática de los usuarios con los que trabaja. En contraste, la realización personal tiene que ver con la manera en que el funcionario percibe el impacto de su trabajo en el mundo, así como las oportunidades de crecimiento laboral en su entorno.

Se podría decir que, si bien los funcionarios mantienen adecuados niveles defensivos, es decir, sus defensas son funcionales, también podría darse un escaso de sentimiento de realización profesional o quizá se perciben escasas oportunidades de superación. Estas variables nos remiten al ambiente laboral en el que deben desempeñar sus funciones, demostrando que la ausencia de elevados niveles de burnout no garantiza satisfacción laboral.

## **Conclusiones.**

1. Se comprueba la hipótesis de que el desarrollo del síndrome de burnout tiene en común un rasgo de personalidad compulsivo, a manera de factor protector, dado que brinda a los funcionarios de administración de justicia herramientas de organización eficientes para su actividad laboral.
2. No se observa relación entre indicadores elevados de Burnout e impulsividad, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación.
3. Según los resultados obtenidos, no hay relación significativa entre la presencia de Burnout en funcionarios con mayor tiempo de trabajo en la institución, por lo que se refuta la hipótesis.
4. En cuanto al cargo que desempeñan, no se constata que los médicos forenses, psicólogos y trabajadores sociales desarrollen mayoritariamente el síndrome de Burnout, como tampoco presenten indicadores elevados de impulsividad, descartando esta hipótesis.
5. La aplicabilidad del presente estudio en el ámbito forense se refiere al giro en el enfoque e interés del análisis de las características psicológicas, ya no solamente en la diada víctima-victimario; sino también en las personas que intervienen posteriormente en la administración de justicia. Esto porque el sistema de justicia busca que la sociedad responda ante esta vulneración de derechos, con la consecuente afectación secundaria a la salud mental de los respondientes a este fenómeno.
6. A nivel investigativo, la aplicación de este tipo de estudios de campo puede ser útil para detectar la necesidad de implementar instrumentos válidos para la aplicación forense, así como la necesidad de organizar nuevos cuestionarios y herramientas de medición que se adapten a las necesidades de la práctica forense y en especial para su aplicación en el contexto ecuatoriano.
7. Como limitaciones del estudio se identifica la necesidad de aseguramiento de anonimato en la participación de la muestra. Es relevante que la misma sea voluntaria, ya que, en instituciones demasiado jerarquizadas, puede verse como una exigencia. Como tal, puede generar resistencia inconsciente a contestar de manera honesta,

buscando mejorar el perfil para adaptarlo a lo que se percibe como socialmente aceptable. En este sentido, la prevalencia del factor compulsivo podría llegar a responder a este imaginario del trabajador de complacer a su evaluador mostrando un perfil más adaptado y favorable que el real.

8. Acerca de futuras líneas de investigación se plantea las relaciones de comorbilidad con diversos trastornos mentales. Esto se refiere a la necesidad de identificar posibles síntomas u otros diagnósticos asociados a la salud integral. Otro tema relevante puede ser la evaluación global de riesgos psicosociales en el ambiente laboral de funcionarios inmersos en la administración de justicia. Así como, la posibilidad de estudiar la forma de resolución de conflictos laborales, para conocer las herramientas que utilizan los trabajadores para mantener ambientes de trabajo adecuados, referente a la implicancia en las resoluciones judiciales.

## Referencias Bibliográficas

- Adebayo, M. A. (2000). *Effects of emotional intelligence training and self-efficacy technique on pre-retirement anxiety of public servants in Ibadan, Nigeria* [Doctoral dissertation]. <http://ir.library.ui.edu.ng/handle/123456789/4002>
- American Psychological Association. (2013). Specialty guidelines for forensic psychology. *American Psychologist*, 68(1), 7–19. <https://doi.org/10.1037/a0029889>
- Aragonès, E., Fernández Moreno, A. & Loayssa, J.R. (2015). Los trastornos de personalidad. El trastorno límite de la personalidad. *AMF* 2015; 11(5): 265-271. [https://www.researchgate.net/publication/277192672\\_Los\\_trastornos\\_de\\_personalidad\\_El\\_trastorno\\_limite\\_de\\_la\\_personalidad](https://www.researchgate.net/publication/277192672_Los_trastornos_de_personalidad_El_trastorno_limite_de_la_personalidad)
- Arroyo Enríquez, Y. J. (2022). Validación de la escala de control de los impulsos Ramón y Cajal en estudiantes universitarios (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato/Facultad de Ciencias de la Salud/Carrera de Psicología Clínica). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34776>
- Borst, R.T. & Blom, R. (2022). "Stressed out public servants? Testing the stress appraisal of psychological and emotional stressors on stress reactions through psychological capital", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 35 No. 2, pp. 113-132. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0030>
- Caravaca-Sánchez, Francisco, Pastor-Seller, Enrique, Barrera-Algarín, Evaristo, & Sarasola, José Luis. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Cebriá, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., ... & Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención primaria*, 27(7), 459-468. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656701788361>
- Charria V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2011; 29(4): 380-391 <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. [Const.]. Art. 167 y 194. 2008 (Ecuador)
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011)
- De Simone, S., Cicotto, G., Pinna, R., & Giustiniano, L. (2016). Engaging public servants: Public service motivation, work engagement and work-related stress. *Management Decision*.

- Echeburúa, E., Muñoz, J. M., & Loinaz, I. (2011). La evaluación psicológica forense frente a la evaluación clínica: propuestas y retos de futuro. *International journal of clinical and health psychology*, 11(1), 141-159.
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- González, G. A. S. (2019). Teorías de la personalidad. [http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/701/1/Teorias\\_de\\_la\\_personalidad.pdf](http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/701/1/Teorias_de_la_personalidad.pdf)
- Hochwälder, J. (2009). Burnout among Torgersen's eight personality types. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(4), 467-479. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.4.467>
- Jiménez, B. M., Guetierrez, J. L. G., & Hernández, E. G. (2016). Variables de personalidad y proceso del burnout: personalidad resistente y sentido de la coherencia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 20(1), 1-18. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/42>
- Lemkau, J. P., Purdy, R. R., Rafferty, J. P., & Rudisill, J. R. (1988). Correlates of burnout among family practice residents. *Journal of Medical Education*, 63(9), 682–691. <https://psycnet.apa.org/record/1989-17054-001>
- Llanque Nieto, Pablo A. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del "Hospital de Clínicas" de la ciudad de La Paz. *Revista de Investigación Psicológica*, (12), 93-115. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322014000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322014000200006&lng=es&tlng=es).
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Moliner, A. R., Osma, J., & García-Palacios, A. (2012) Características de personalidad patológica medidas con el mcmi-iii en los trastornos de la conducta alimentaria. Comparación con una muestra control y una muestra con diagnóstico de trastorno de pánico. *Avances en psicología clínica*, 121. [https://www.researchgate.net/profile/Vanessa-Vilas-Riotorto/publication/281236102\\_Papel\\_de\\_la\\_sintomatologia\\_depresiva\\_en\\_el\\_desequilibrio\\_entre\\_sexos\\_en\\_la\\_psicopatologia\\_alimentaria\\_durante\\_la\\_adolescencia\\_un\\_estudio\\_longitudinal/links/55dc3c1008aeb38e8a8baced/Papel-de-la-sintomatologia-depresiva-en-el-desequilibrio-entre-sexos-en-la-psicopatologia-alimentaria-durante-la-adolescencia-un-estudio-longitudinal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vanessa-Vilas-Riotorto/publication/281236102_Papel_de_la_sintomatologia_depresiva_en_el_desequilibrio_entre_sexos_en_la_psicopatologia_alimentaria_durante_la_adolescencia_un_estudio_longitudinal/links/55dc3c1008aeb38e8a8baced/Papel-de-la-sintomatologia-depresiva-en-el-desequilibrio-entre-sexos-en-la-psicopatologia-alimentaria-durante-la-adolescencia-un-estudio-longitudinal.pdf)
- Nodal, M. W., & Suárez, R. J. V. (2009). Evaluación de trastornos de personalidad mediante el Inventario Clínico Multiaxial (MCMII-II) en una muestra forense. *Psicothema*, 21(4), 610-614.
- Note, K. (2011). *Identificar e intervenir sobre los factores psicosociales con la finalidad de mejorar las competencias actitudinales de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias, Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP) matriz Quito 2010-2011*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1920/1/T-UCE-0007-51.pdf>

- Olivares-Faúndez, V., Mena-Miranda, L., Jélvez-Wilker, C., & Macía-Sepúlveda, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1), 145-159. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672014000100013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000100013)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pepe-Nakamura, A., Arce, R., & Vilariño, M. (S. f.) Validación de una medida forense para el testimonio del demandante de burnout. En Fariña, F., Arce, R., Novo, M. & Seijo, D. GEU (Ed.), *Psicología y Ley* (pp. 91–103). GEU. [https://www.researchgate.net/profile/Manuel\\_Vilarino/publication/283727931\\_Validacion\\_de\\_una\\_medida\\_forense\\_para\\_el\\_testimonio\\_del\\_demandante\\_de\\_burnout/links/5645e16608aef646e6cd7905.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Manuel_Vilarino/publication/283727931_Validacion_de_una_medida_forense_para_el_testimonio_del_demandante_de_burnout/links/5645e16608aef646e6cd7905.pdf)
- Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
- Quiceno, Japcy Margarita, & Vinaccia Alpi, Stefano (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2),117-125 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Ramos Brieva, J. A., Sáiz Ruiz, J., & Gutiérrez Zotes, A. (2002). Escala de Control de los Impulsos' Ramón y Cajal'(ECIRyC). Desarrollo, validación y baremación. *Actas esp. psiquiatr*, 160-174. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-12100>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8. <https://www.researchgate.net/publication/336035242>
- Sales, E., & Sousa, H. K. C. D. (2011). Comorbidade no Transtorno de Personalidade Compulsiva. In III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-052/247>
- Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P., (2006). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill.
- Sánchez, R. (2003). Theodore Millon, una teoría de la personalidad y su patología. *Psico-USF* 8(2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000200008>
- Squillace, Mario , & Schmidt, Vanina , & Picón Janeiro, Jimena (2011). El concepto de impulsividad y su ubicación en las teorías psicobiológicas de la personalidad. *Revista Neuropsicología Latinoamericana*, 3(1),8-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439542494002>
- The Million Personality Group. (2015). *Role of personality, Core Components*. Advancing Personality Theory and Assessment. <https://www.millionpersonality.com/theory/core-components/>
- Torun, T., & İpcioğlu, İ. (2015). Examining the Impact of Burnout Syndrome and Demographics on Impulsive Buying Behavior (IBB) in Working Places. *Advances in Economics and Business*, 3(7), 279-286. DOI: 10.13189/aeb.2015.030704

- Ullco Yanchapanta, J. F. (2018). *Síndrome de burnout e impulsividad en el personal docente de la facultad ciencias de la salud de la universidad técnica de Ambato* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28611>
- Uribe Prado, Jesús Felipe, López Flores, Perla Rubí, Pérez Galicia, Cynthia, & García Saisó, Alejandra. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.. *Acta de investigación psicológica*, 4(2), 1510-1519. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-48322014000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200008&lng=es&tlng=es).