



FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Burnout y su relación con rasgos de personalidad en el personal de seguridad pública del Ecuador.

Realizado por:

Belén Mercedes Bastidas García

Director del proyecto:

Dr. Roberto Sicard

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER / INGENIERO EN PSICOLOGÍA FORENSE

QUITO, 28 de Agosto del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Belén Mercedes Bastidas García, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1719036020, 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.

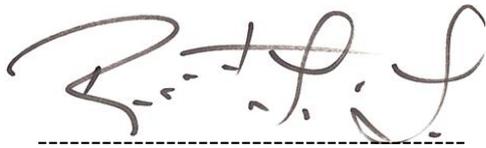
A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above a horizontal dashed line.

Belén Mercedes Bastidas García

C.I.: 1719036020

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto Sicard', written over a horizontal dashed line.

Dr. Roberto Sicard

Master en Psicología Forense

LOS PROFESORES INFORMANTES:

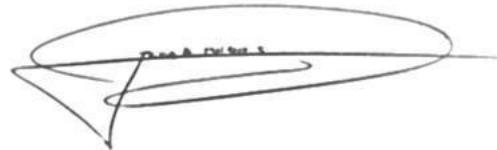
Dra. Gabriela Llanos

Dr. Jaime Moscoso

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



Dra. Gabriela Llanos



Dr. Jaime Moscoso

Quito, 28 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal dashed line.

Belén Mercedes Bastidas García

C.I.: 1719036020

Burnout y su relación con rasgos de personalidad en el personal de seguridad pública del Ecuador.

Belén Bastidas García.

Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador

Programa: Salud Global

Línea: Ciencias Psicológicas

Tutor Principal: Dr. Roberto Sicard

Asesora metodológica: Dra. Gabriela Llanos Román

PALABRAS CLAVE:

Evaluación psicológica forense, Técnicas psicodiagnósticas, Burnout, Personalidad, Simulación.

Resumen

Esta investigación tiene por objetivo conocer si hay correlación entre el burnout y rasgos de personalidad en trabajadores dedicados a la seguridad pública. Con este fin, se implementó un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, y de temporalidad no transversal con un muestreo intencionado que cuenta con criterios de inclusión y exclusión. Se aplicó las pruebas en una encuesta Google forms a 60 participantes compuesta por el Inventario de Burnout de Maslach, "MBI", y del Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III. (MCMI-III). Los resultados reflejaron que hay una correlación positiva entre el rasgo sadista y el paranoide con el burnout. Los rasgos sobresalientes fueron el evitativo y masoquista. Los niveles de burnout encontrados fueron de leves a moderados por lo que se sugiere procesos de pausas laborales y entrenamiento emocional para no comprometer su salud y objetividad. En consecuencia, se infiere que hay una correlación entre rasgos de personalidad, burnout y las condicionales laborales dentro la seguridad pública.

KEYWORDS:

Forensic psychological evaluation, Psychodiagnostic techniques, Burnout, Personality, Simulation.

Abstract

The outcome of this inquire is to realize if there is an association within burnout and personality changes in workers dedicated to public security. To this end, a quantitative, non-experimental, descriptive, and non-transversal temporality study was implemented with an

intentional sampling that has inclusion and exclusion criteria. The tests were applied in a Google forms survey to 60 participants composed of the Maslach Burnout Inventory, "MBI", and the Millon-III Multiaxial Clinical Inventory. (MCMI-III). The results showed that there is a positive correlation between sadistic and paranoid traits with burnout. The outstanding traits found are the avoidant and masochistic. The levels of burnout found were mild to moderate, therefore, is suggested breaks and emotional training to avoid compromising their health and objectivity. It is concluded that there is a correlation between personality traits, burnout, and labor conditions within public security.

Introducción.

Dentro del campo de investigación forense, compete analizar los organismos involucrados en el sistema judicial del país, ya que ellos son los encargados de administrar adecuadamente justicia, atender a víctimas y buscar rehabilitación para los victimarios. Por ejemplo, el personal de la policía nacional es de primera respuesta durante situaciones emergentes del orden público. En su labor observan situaciones humanas de sufrimiento y gran impacto, por lo que puede llegar a alterar su salud mental (Moreno Jiménez, et ál., 2006).

El sistema de seguridad pública exige a su personal un hermetismo emocional, al aislamiento de sus familias, y grupos de sostén para estar día y noche al servicio del pueblo. La cadencia de trabajo requerida no es sana por lo que fácilmente se puede perder el control de las emociones y caer en abusos, o comisión de delitos. Los funcionarios de primera respuesta están apreciados como víctimas potenciales a razón que ponen en peligro su integridad al solicitar asistencia a víctimas ya sea impidiendo que su vida esté en riesgo, sus derechos, o delitos. Cualquier autoridad que se presta a auxiliar a otra persona es una víctima potencial (Moreno Jiménez, et ál., 2006).

Los funcionarios mayormente se enfocan en el entrenamiento táctico, no tienen buenas formas de comunicación entre ellos, y hay carencia en el entrenamiento emocional. Situaciones que pueden ser controladas hablando, han escalado incluso hasta el uso de violencia policial. Tienen en su trabajo un estrés crítico por la exigencia laboral y riesgos antes su vida, que por un tiempo prolongado causan cinismo y aislamiento. No expresar el dolor y malestar tiene consecuencias negativas a largo plazo que usualmente generan traumas. Por lo que se aclara que expresar las emociones no le hacen débil, le hacen humano (González, 2016).

Por lo que se busca plantear otros parámetros que permitan establecer un estudio sociométrico basado en algunas características como rango, exposición laboral, tiempo de servicio, sexo, y edad del entrevistado. La posibilidad de incluir estas variables permite establecer indicadores de mayor riesgo de burnout, posibles programas de intervención y evitar malas prácticas en base al malestar emocional o psicológico propio al entorno laboral.

Planteamiento del Problema:

En correspondencia con las investigaciones del psicólogo Roy Baumeister (1999), estipula que la voluntad es un recurso limitado y se agota a medida que se toman decisiones difíciles. Debido a que los funcionarios en la seguridad pública toman difíciles decisiones en su día a día, corren el riesgo de perder su voluntad y recurrir a viejos hábitos, "escondidos". Es decir, no hay alteraciones de personalidad, sino que se vuelven a los rasgos de personalidad innatos que sin voluntad y cansancio ya no pueden ser escondidos. La voluntad es el determinante clave para establecer o inhibir conductas, más allá del entorno (Muraven et al., 1999).

En base a la teoría de la personalidad, Ingrid Gómez, establece que la personalidad voluntariamente no puede ser cambiada. Al momento de nacer ya se tiene ciertos rasgos, genes y condiciones determinadas por el cerebro que dependiendo el contexto se van modulando. En la adolescencia se aprende el proceso de adaptación al medio, un proceso que involucra ocultar rasgos que no vayan acorde a lo que es aceptado (Gómez, 2009).

Justificación: Esta investigación es pertinente porque al identificar el grado de agotamiento relacionado con la carga laboral y el ámbito en que se desenvuelve, se puede evitar y prevenir los factores de riesgo que deriven en fallas en su desempeño laboral, bienestar emocional, estabilidad familiar, entre otros. Tratando de prevenir que funcionarios pierdan su imparcialidad, calidad investigativa, y objetividad por adopción de estereotipos, y otros errores metodológicos, que, por presión, falta de tiempo, estrés, y cansancio se pueden presentar (Ramos, 2012).

Este síndrome usualmente acarrea la aparición de una actitud negativa, automática, irresponsable y sin creatividad hacia el trabajo. Hay patrones de autosabotaje en la realización de su labor, por relación a eventos traumáticos de su pasado personal o de su contexto actual. Resultando en la pérdida de su autovalor, y motivación. En el ámbito de la seguridad pública hay constantes situaciones amenazantes de muertes, heridas graves, violencia sexual, que impactan la personalidad de funcionarios ya que su labor diaria no es tratada constantemente por un terapeuta (Santa María y Cerón, 2019).

El sistema les exige que sean fuertes, lógicos, quitándoles su privilegio de expresar sus emociones, y grupo de apoyo familiar; ya que el trabajo también limita el tiempo en que pueden estar con su familia, y alteran su psicoticismo. Sus propias necesidades físicas, emocionales, o mentales pasan a ser ignoradas, y dan como resultado el hermetismo que impide la expresión del malestar. A este respecto, se refiere un artículo de Moreno Jiménez, et ál., (2006), en el cual se trata la personalidad resistente para disminuir el impacto de estresores en el contexto laboral.

Los traumas y el estrés no resuelto mantienen la liberación de cortisol que mantiene al cuerpo en un estado de lucha crónica y con riesgos constantes a su salud. El cambio de trabajo no ayudará al funcionario si no se soluciona la razón o la percepción que ocasionó el trauma. En este trabajo se quiere examinar profundamente las causas verdaderas del burnout. Sustentar si es realmente la causa del burnout el trabajo en exceso o traumas no resueltos y tratados. Se intenta explicar la relación en porque hay funcionarios corruptos y otros que arriesgan su vida para salvar a los ciudadanos (González, 2016).

A la vez de que es importante una investigación que aclare si la personalidad realmente puede ser cambiada por traumas. Ya que la personalidad voluntariamente no puede ser cambiada. Al momento de nacer ya se tiene ciertos rasgos, genes y condiciones determinadas por el cerebro que dependiendo el contexto se van modulando. En la adolescencia se aprende un proceso de adaptación y adecuación al medio que le toca vivir, en este proceso se ocultan o disfrazan los rasgos (Gómez, 2009).

Es decir, se puede adecuar el comportamiento en función del ambiente actual, pero si alguien ya es introvertido, seguirá manteniendo esos rasgos, y obligarlo a estar en un ambiente público, o de bullas, solo acarrearía a la infelicidad (Gómez, 2009). Se aborda en esta consideración la experimentación en la prisión de Stanford y el determinante de la voluntad en base al modelo del agotamiento del ego, del psicólogo Roy Baumeister.

Por lo que este estudio tiene por meta general valorar los indicadores de burnout y rasgos de personalidad en funcionarios dedicados a la seguridad pública, considerando los siguientes objetivos específicos: evaluar las variables de burnout y modulaciones en la personalidad en funcionarios de servicio activo de la seguridad pública; comparar los grados de burnout y rasgos de personalidad en la población de funcionarios; e identificar relaciones entre los datos sociodemográficos de sexo, edad, y tiempo de servicio con el burnout y rasgos de personalidad.

Hipótesis

1. La población que padecen el síndrome de burnout tienen algún patrón clínico de personalidad significativo.

2. Según el rango, a mayor rango hay mayor porcentaje de burnout que en tropa.
3. En funcionarios de la Policía Nacional hay mayores rasgos de depresión y paranoides.
4. A mayor tiempo de servicio se produce una alta tasa de agotamiento emocional y despersonalización en funcionarios públicos.
5. La realización personal en funcionarios públicos activos tiene mayor impacto en edades de 30 a 40 años.

Marco de referencia.

Consideraciones psicológicas de Burnout

La Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2022), objeta que el burnout es un estado constante de estrés, cansancio físico y mental que se prolonga en el tiempo y puede llegar a alterar la personalidad, eficacia, y autoestima del trabajador de manera temporal o crónica.

Según Freud (1920), se da un trauma ante una abundancia energética, en la que el psiquismo no es capaz de unir, por lo que retarda la descarga de dicha energía. Es decir, eventos con gran carga disruptiva, en que el yo se desborda, y subsecuentemente el sujeto busca mecanismos de defensa para recuperar su homeostasis, incluso fuera de la realidad. También influye la acumulación de hechos, o debilidades del yo para aceptarse a sí mismo y su realidad. Lo que resulta en problemas para la capacidad de pensamiento y elaboración de experiencias.

En consideración a lo establecido por Martínez (2010), los pacientes se empiezan a sentir abrumados y derrotados. Hay una sensación que sin importar cuan duro intenten o trabajen no sienten el reconocimiento que anhelan. Por lo que hay desarrollo de actitudes negativas, autómatas, irresponsables, y sin creatividad hacia su trabajo. Los tres principales rasgos son cansancio; cinismo, y desapego. La persona se siente tan cansada que no puede hacer absolutamente nada después del trabajo, le cuesta levantarse para ir a trabajar, pierde su consideración para escuchar y pasar tiempo con su familia. Incrementan los dolores en el cuerpo, dificultades en la concentración, e irritabilidad.

En los temas a considerar Rivera et ál., (2019), dispone que los componentes de peligro para el avance de Burnout son obrar muchas horas, falta de pausas o descanso, actitudes negativas, descuido en la vida personal y autoestima, comparación con los demás, falta de grupo de apoyo y empatía en la ayuda a los demás.

Psicología de la personalidad.

El desarrollo de la personalidad conforme con la teoría de Gómez (2009), se forma con tres elementos básicos: introspección, neuroticismo, y psicoticismo. El mayor o menor porcentaje de estos elementos va a determinar la configuración de personalidad, preferencias, diferencias, comportamientos, hábitos, entre otros. Las personas nacen con unos rasgos y las condiciones de la vida nos van modulando, los malos tratos o las carencias afectivas, dejan huellas imborrables, que influyen en la regulación del carácter y conducta según el ambiente. Pero la personalidad no cambiará, ya que, si se es introvertido, lo seguirá siendo.

Conforme Millon (1994), la personalidad es una secuencia compleja de peculiaridades psicológicas usualmente fijadas en el inconsciente, que dificulta su cambio. Se ve inmersa automáticamente en casi todas las áreas del funcionamiento individual. La complicación depende de la relación de variables biológicas, psicológicas, y ambientales. El impacto e influencia en el individuo pende de la potencia y cronicidad de cada variable.

A medida que Zimbardo (1971), realizó el experimento de la prisión de Stanford, plasmó que la conducta es alterada según la situación, roles, y lo que se espera que sigan y cumplan, muy aparte de la personalidad individual o disposición. La conducta puede verse alterada significativamente al ser expuestos a puestos de autoridad.

Método

Tipo de enfoque, alcance y diseño:

La presente investigación utiliza un enfoque cuantitativo ya que se evalúan personas dentro de las instituciones de práctica forense de manera independiente a otras características. Es de alcance correlacional, ya que busca determinar el prototipo de relación entre las variables de rasgos de personalidad, indicadores de burnout y características sociodemográficas de la persona. El estudio cuenta con un diseño no experimental porque no se introducen variables externas en un ambiente controlado, sino que simplemente mide y observa la realidad. Y finalmente es transversal dado que se analizan las variables de personalidad y burnout en una población y tiempo específicos (Hernández, et. ál., 2006).

Muestra:

Para la selección de la muestra, se parte de los resultados de encuestas tomadas a 60 funcionarios de la Policía Nacional del Ecuador. Se realiza un muestreo intencionado con criterio de inclusión y exclusión, ya que cada encuesta de los funcionarios tiene la posibilidad de ser seleccionada. En cuanto a los criterios de inclusión se acepta el aporte de todos los servidores y se relacionan según los datos sociodemográficos. En los criterios de exclusión se considera la escala de validez, que cuenta con 3 numerales: el 65, 110, 157, en el cuestionario de Millon-III. Se invalida con dos o más respuestas a las preguntas mencionadas. (Hernández, et. ál., 2006). Se incluye en el análisis de datos sociodemográficos: sexo, edad, rango o posición y tiempo de servicio.

Instrumentos de investigación:

Para el estudio de las variables relacionadas al síndrome de Burnout y de personalidad, se utilizó la plataforma Google Forms para aplicar la encuesta a 60 funcionarios públicos de seguridad compuesta por el Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III y el Inventario de Burnout de Maslach o MBI por sus siglas en inglés. Se eligen estos elementos ya que ayudan a medir rasgos de personalidad que pueden resultar clínicamente significativos y por otro lado se mide la variable propuesta de agotamiento por su carga laboral.

En el caso del MCMI-III, publicado en el año 2002 consta de 26 escalas: 4 escalas de fiabilidad y validez, 10 escalas básicas de personalidad, 3 escalas de personalidad patológica, 6 síndromes clínicos de gravedad moderada y 3 síndromes clínicos de gravedad severa. Este cuestionario cuenta con altos datos de uso fiabilidad y validez en América, en especial en Arequipa, Perú con alfa de Cronbach promedio en sus preguntas mayor a 0.96 que es muy aceptable para la investigación forense (González, 2016).

El MBI, publicado en 1986, es un instrumento conformado por 22 ítems, evaluado con escala de frecuencia de siete grados. Se fracciona en tres subescalas las cuales calculan tres variables ortogonales cada una, denominadas: agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización con 5 ítems y realización personal en el trabajo con 8 ítems. Su Alpha de Cronbach y aceptación en poblaciones latinoamericanas en especial de Colombia fue de 0,806, con la escala válida para el uso forense (Simancas, et ál., 2017).

Análisis de datos

Se ejecuta una interpretación crítica, y estadística del proceso de trabajo y constantes inmersas en la policía nacional con ayuda del software SPSS, 25.0 para un análisis completo. En la correlación de datos estadísticos se utiliza por la cantidad de participantes evaluados y tras no cumplir con los supuestos de normalidad en la distribución, ni igualdad de varianzas, el estadístico no paramétrico denominado coeficiente de correlación de rangos de Spearman de manera descriptiva y explotaría. Finalmente, para verificar la hipótesis de asociación entre el tiempo de servicio, el cansancio emocional y la despersonalización al tratarse de variables cualitativas, se utilizó el estadístico de relación ji cuadrado, (chi cuadrado - X²).

Normas éticas:

Para la presente investigación se siguieron las normas éticas que preservan la confidencialidad de las respuestas, el bienestar de las personas entrevistadas y la fidelidad de los resultados obtenidos. En la investigación se

utilizaron instrumentos de evaluación que han sido debidamente validados en sus contextos similares. Adicionalmente se requiere la aceptación del consentimiento informado por parte de los participantes, garantizando su derecho a la autonomía y la información.

Resultados

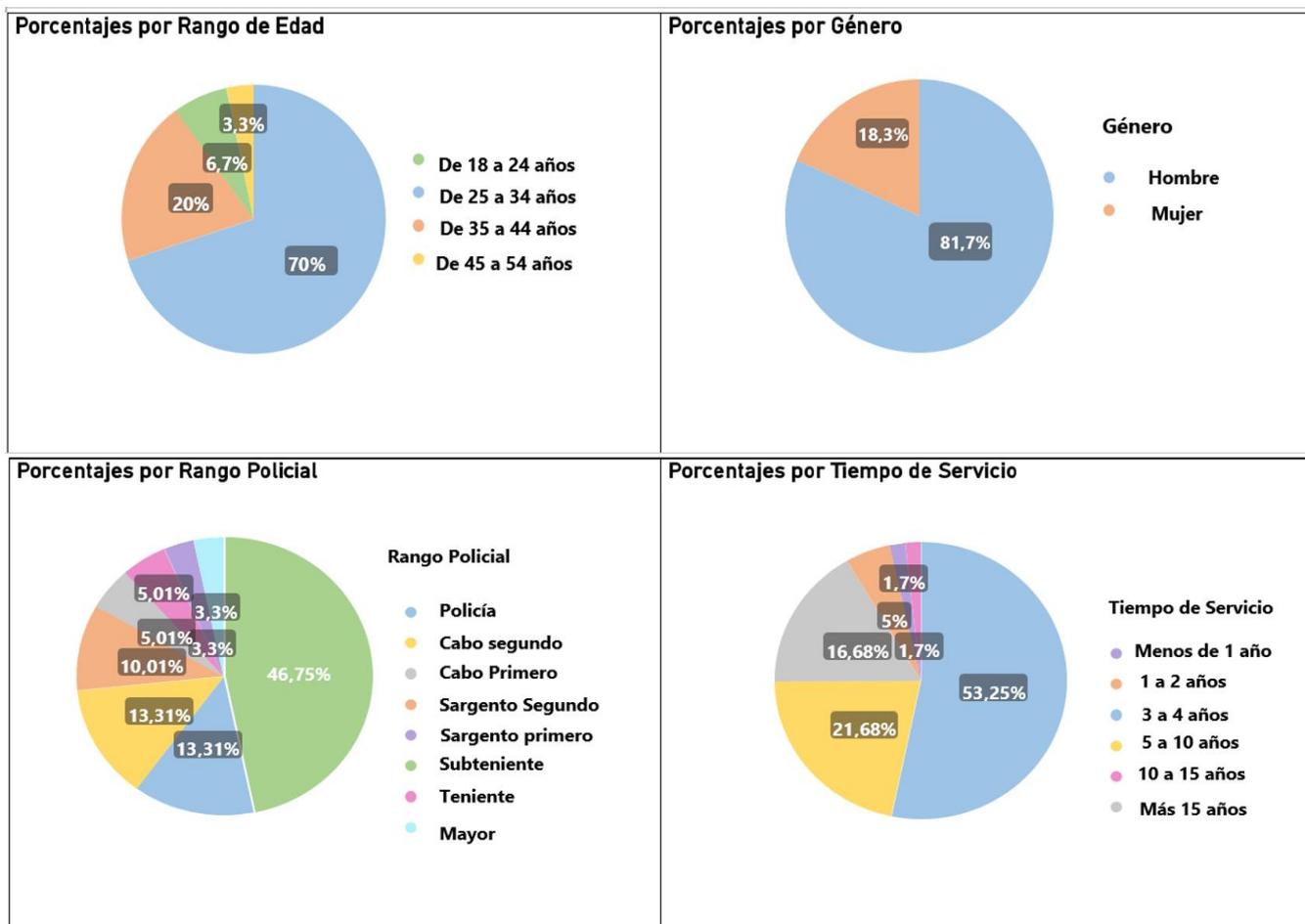
En el presente apartado, se describen los resultados obtenidos de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para evaluar los sentimientos y pensamientos de una persona sobre su trabajo, como los resultados del inventario de Millón de Estilos de Personalidad (MCMI - III) para identificar patrones normales o anormales de personalidad. Finalmente, se realiza el análisis de correlación entre: (a) el nivel de burnout y los estilos de personalidad, (b) el tiempo de servicio, y la subescala de agotamiento emocional y despersonalización medidas a través del MBI.

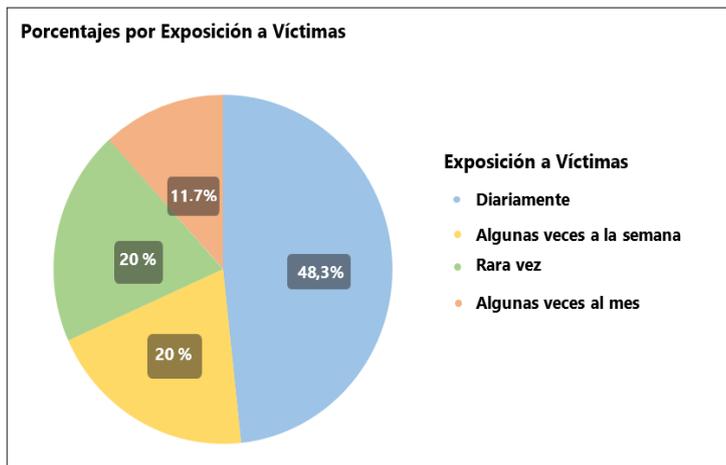
Análisis de los datos sociodemográficos

A continuación, se describe las características sociodemográficas e institucionales de la muestra en la Figura 1 detallando la edad, el género, el rango policial, el tiempo de servicio y la regularidad a la que se exponen a víctimas, respectivamente.

Figura 1

Descripción de datos sociodemográficos





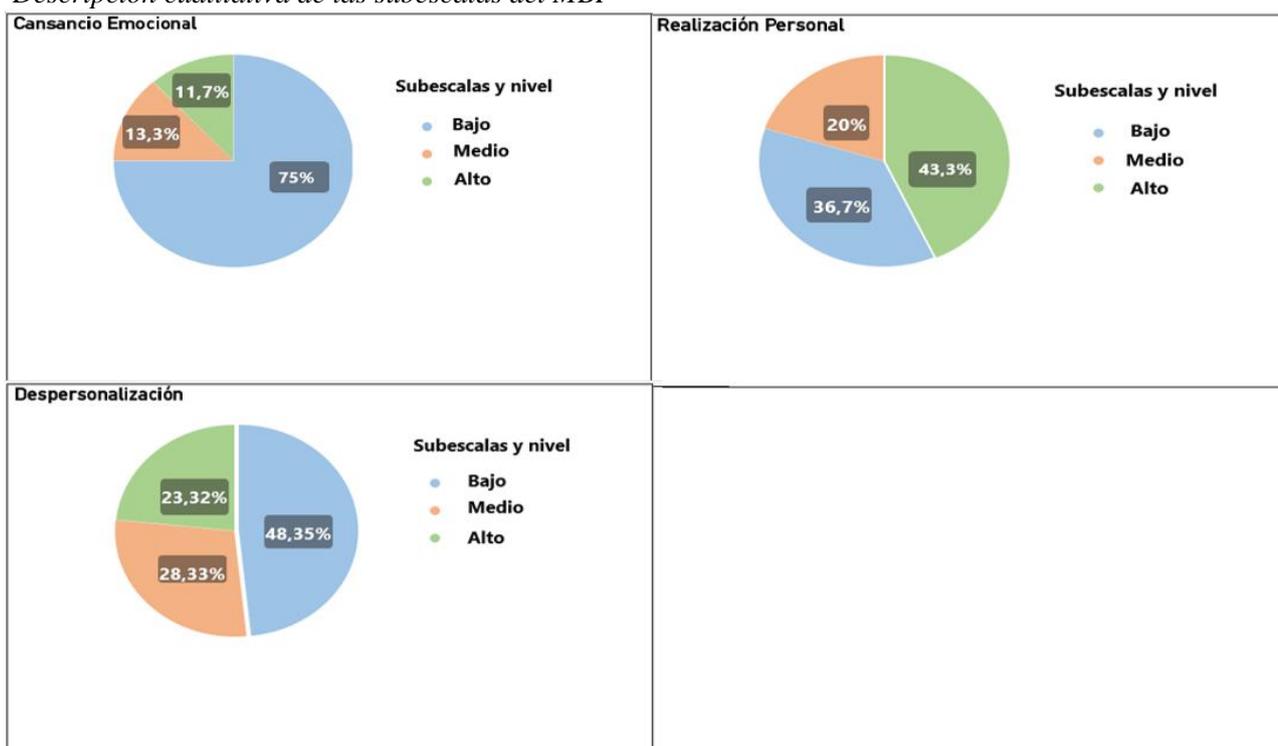
Del total de encuestados, se puede observar en la cuestión de edad que un 70% tiene una edad comprendida entre 25 a 34 años, seguido de un 20% que tiene edades de 35 a 44 años. Además, un 6,7% está conformado por participantes de 18 a 24 años, y un 3,3% con 45 a 54 años. Con respecto al género, se evidencia que existe una mayor cantidad de participantes hombres que representan a un 81,7% del total, en comparación al 18,3% de mujeres evaluadas. En el rango policial la muestra está formada en su mayoría por 46,7% de participantes que ocupan un rango de subteniente, seguido de un 13,3% de policías y cabos segundo. En menor cantidad se observa participantes que son sargento segundo con un 10%, 5% tanto para cabo primero y teniente, y un 3% de sargentos primero y mayores. Se evidencia en el tiempo de servicio que un 53,3% del total se encuentra en servicio activo con 3 a 4 años de servicio, un 21,7% prestan de 5 a 10 años, un 16,7% más de 15 años. En menor medida se observan participantes que llevan colaborando de 1 a 2 años con 5% y conjuntamente menos de 1 año y de 10 a 15 años con 1,7%, respectivamente. En cuanto a la exposición a víctimas y sospechosos se aprecia que el 48,3% lo hace diariamente, seguido de un 20% tanto a la descripción algunas veces a la semana como rara vez, y finalmente el 11,7% se expone algunas veces al mes.

Análisis de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Se procede a describir los resultados de la evaluación niveles de Burnout a nivel cualitativo en la Figura 2, 3 y Tabla 1 y cuantitativo en la Tabla 2.

Figura 2

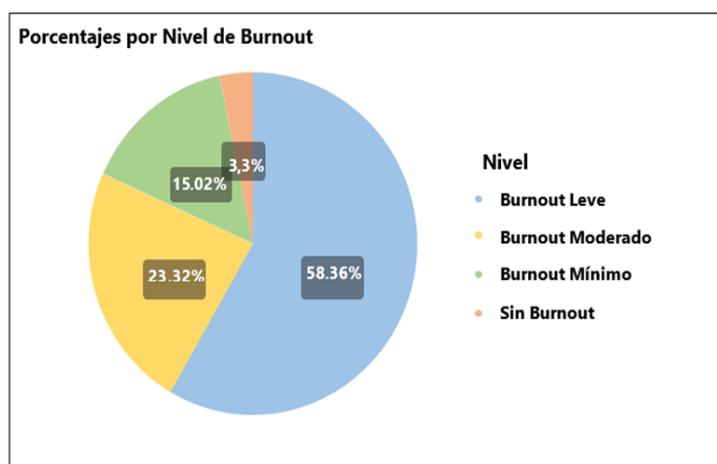
Descripción cualitativa de las subescalas del MBI



De los 60 evaluados, se observa que en cansancio emocional el 75% presentan un nivel bajo, 13,3% un nivel medio y un 11,7% un nivel alto. En el nivel de despersonalización el 48,3% tiene un nivel bajo, 28,3% medio y 23,3% alto. La subescala de realización personal sugiere que un 36,7% de los evaluados tiene un nivel bajo, 20% un nivel medio y el 43,3% alto.

Figura 3

Descripción cualitativa de nivel de Burnout



En lo que respecta al nivel de Burnout en la muestra de estudio se nota que el 58,3% tiene un nivel leve, seguido de un nivel moderado con 23,3%, un nivel mínimo en un 15%. El 3,3% de los evaluados no presentan Burnout.

Tabla 1

Descripción de los niveles de Burnout según el rango policial

Diagnóstico Burnout					
Rango	Sin Burnout	Burnout Mínimo	Burnout Leve	Burnout Moderado	Total
Tropa	3.33%	10.00%	23%	8.33%	45%
Oficiales	0%	5%	35.00%	15%	55%
Total	3.33%	15%	58%	23%	100%

En cuanto al rango en el que se encuentran los niveles de Burnout varían, en tropa el 3,33% no tiene burnout, el 10% tiene burnout mínimo, el 23% burnout leve, y el 8,33% burnout moderado. En cuanto a oficiales el 0% está sin burnout, el 5% tiene mínimos niveles, el 35% niveles leves, y el 15% presentan niveles moderados.

Tabla 2

Descripción de la subescala de realización personal según el rango de edad

Rango de edad	Niveles de Realización Personal			Total
	Bajo	Medio	Alto	
De 18 a 24 años	6.67%	0.00%	0.00%	6.67%
De 25 a 34 años	18.33%	16.67%	35.00%	70.00%
De 35 a 44 años	8.33%	3.33%	8.33%	19.99%
De 45 a 54 años	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%
Total	36.66%	20.00%	43.33%	100.00%

Se puede observar que los porcentajes de realización personal son distintos de acuerdo con el rango de edad de los participantes. De aquellos participantes que están en el rango de 18 a 24 años, 6.67% es bajo; quienes tienen edades comprendidas de 25 a 34 años, 18.33% es bajo, 16.67% medio y 35% alto; participantes del rango de 35

a 44 años, 8.33% refieren porcentajes bajos y alto, y 3.33% porcentajes medios; los participantes que están en el rango de 45 a 54 tienen un nivel bajo de 3.33% en realización personal.

Tabla 3

Descripción de cuantitativa de los niveles de Burnout

	Burnout	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
n	60	60	60	60
Media	51.0	11.9	6.45	32.6
Desviación Estándar	22.4	12.0	6.28	14.0
Asimetría	-0.444	1.25	1.22	-1.02
Curtosis	0.378	1.56	1.39	-0.00565

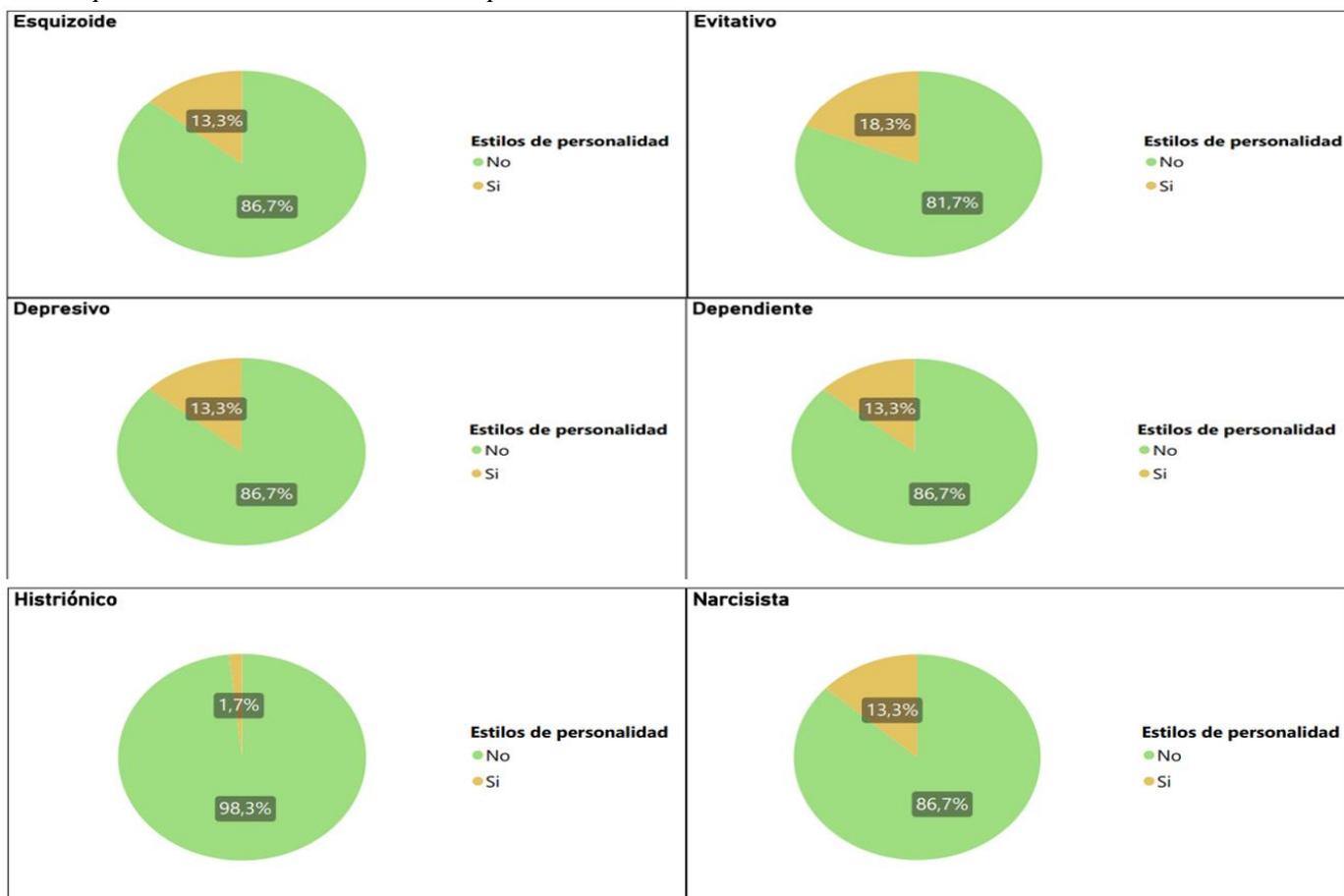
Los resultados globales del nivel de Burnout refieren que la media es de 51 (22,4), la distribución de los datos con respecto a la media es asimétrica negativa (-0,444), mientras que, la concentración es leptocúrtica (0,378). Los datos de la subescala de cansancio emocional reportan una media de 11,9 (12,0), su distribución es asimétrica positiva (1,25) con una concentración leptocúrtica (1,56). En cuanto a la despersonalización se observa una media de 6,45 (6,28) con una distribución asimétrica positiva (1,22) y una concentración leptocúrtica. El promedio de las puntuaciones de la subescala de realización personal refiere una media de 32,6 (14,0) con una distribución asimétrica negativa (-1,0.2) y una concentración planicúrtica (-0,005).

Análisis de la aplicación del Inventario de Millón de Estilos de Personalidad (MCMI - III)

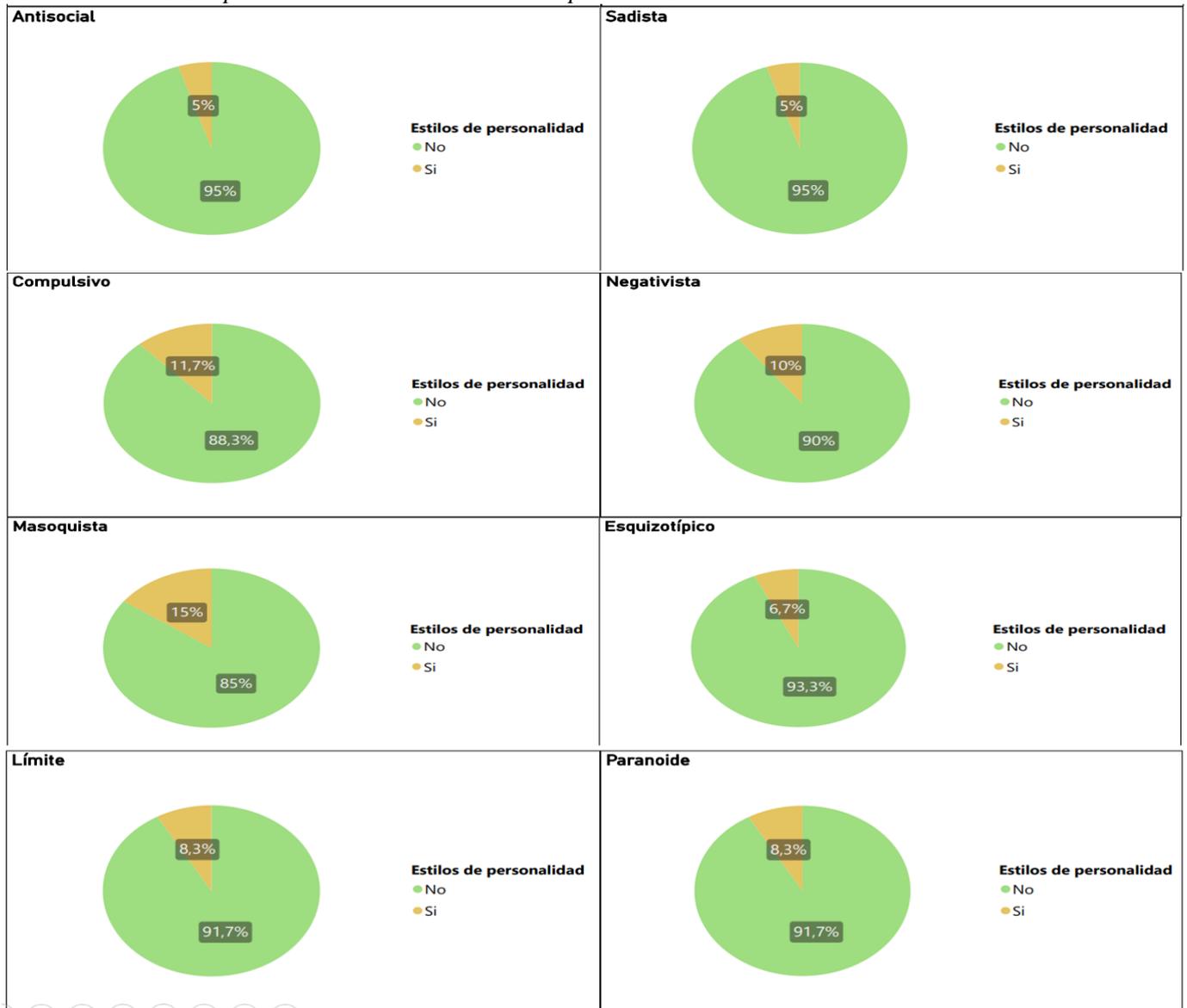
Se procede a describir los resultados de la evaluación de los estilos de personalidad a nivel cualitativo en la Figura 4 y cuantitativo en la Tabla 4 respectivamente.

Figura 4

Descripción cualitativa de los estilos de personalidad



Continuación descripción cualitativa de los estilos de personalidad



De los 60 evaluados, se observa que el 13,3% sí presenta rasgos de personalidad esquizoide, depresivo, dependiente y narcisista, mientras que, un 86,7% no presenta dichos estilos como rasgo de personalidad. Además, un 5% presenta rasgos antisociales y sadistas y un 95% no. Por otro lado, un 8,3% de los evaluados reportan rasgos límite y paranoide en comparación a un 91,7% que no presenta estos rasgos. En lo que respecta al estilo evitativo, 18,3% sí presenta como rasgo y el 81,7% no; del estilo histriónico, 1,7% tiene este rasgo y un 98,3% no; del estilo compulsivo, 11,7% lo presenta y un 88,3% no; el 10% de la muestra presenta un rasgo negativista y un 90% no; del estilo masoquista, el 15% lo presenta como rasgos, mientras que, un 85% no; finalmente del estilo esquizotípico, el 6,7% lo presenta y el 93,3% restante no.

Tabla 4

Descripción cuantitativa de los estilos de personalidad

	RQS	RE	RD	RDT	RH	RN	RA	RS	RC	RNST	RM	RQT	RL	RP
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X	38.6	31.3	24.8	28.5	53.8	58.9	21.9	26.3	55.8	21.8	27.8	22.2	14.8	37.3
DE	28.1	29.7	35.5	30.2	11.5	10.8	22.4	26.2	10.8	26.7	31.2	29.7	26.9	31.0
As	0.015 2	0.697	1.15	0.721	0.222	0.711	1.34	0.746	0.708	1.31	0.617	0.804	1.72	0.018 8
Ct	-1.43	-0.87	-0.0	-0.80	-0.16	-0.45	1.24	-0.403	0.601	0.851	-1.18	-1.08	1.56	-1.49

Nota: **As:** Asimetría; **Ct:** Curtosis; **DE:** Desviación estándar; **RA:** Rasgo antisocial; **RQS:** Rasgo Esquizoide; **RE:** Rasgo evitativo; **RD:** Rasgos depresivo; **RDT:** Rasgo Dependiente; **RH:** Rasgos Histriónico; **RN:** Rasgos Histriónico; **RS:** Rasgo Sadista; **RC:** Rasgo compulsivo; **RNST:** Rasgo negativista; **RM:** Rasgos masoquista; **RQT:** Rasgos esquizotípico; **RL:** Rasgo límite; **RP:** Rasgos paranoide; **X:** media

El promedio junto a la desviación estándar de las puntuaciones de los estilos de personalidad en la muestra varía de 14,8 (26,9) a 58,9 (10,8) puntos. La distribución de las puntuaciones es positiva en todos los estilos y la concentración de los datos es leptocúrtica en estilos como el antisocial (1,24), compulsivo (0,601), negativista (0,851) y límite (1,56), mientras que, en los estilos esquizoide (-1,43), evitativo (-0,87), depresivo (-0,0), dependiente (-0,80), histriónico (-0,60), narcisista (-0,45), sadista (-0,40), masoquista (-1,18), esquizotípico (-1,08) y paranoide (-1,49) es platicúrtica.

Análisis estadístico de correlación

Para verificar la hipótesis de correlación entre los niveles de burnout y los estilos de personalidad se utilizó un estadístico de correlación. En el presente estudio, por la cantidad de participantes evaluados y tras no cumplir con los supuestos de normalidad en la distribución, ni igualdad de varianzas, se utilizó el estadístico no paramétrico denominado coeficiente de correlación de rangos de Spearman presentado en la tabla 5. Para dicho coeficiente se establece que el valor p de significancia debe ser menor a 0.05 ($p < 0.05$).

Tabla 5

Matriz de correlaciones

Rasgo		Total Burnout
Rasgo Esquizoide	Spearman's rho	0.183
	p-value	0.162
Rasgo Evitativo	Spearman's rho	0.113
	p-value	0.390
Rasgo depresivo	Spearman's rho	0.182
	p-value	0.164
Rasgo Dependiente	Spearman's rho	0.059
	p-value	0.654
Rasgo Histriónico	Spearman's rho	-0.032
	p-value	0.811
Rasgo Narcisista	Spearman's rho	-0.107
	p-value	0.415
Rasgo Antisocial	Spearman's rho	0.048
	p-value	0.715
Rasgo Sadista	Spearman's rho	0.297
	p-value	0.021*
Rasgo Compulsivo	Spearman's rho	0.001
	p-value	0.996
Rasgo Negativista	Spearman's rho	0.235
	p-value	0.071
Rasgo Masoquista	Spearman's rho	0.163
	p-value	0.214
Rasgo Esquizotípico	Spearman's rho	0.020
	p-value	0.877
Rasgo Límite	Spearman's rho	0.117
	p-value	0.374
Rasgo Paranoide	Spearman's rho	0.248
	p-value	0.056*

Nota: *=significancia menor o igual a nivel de 0,05

Con un 95% de confianza, se puede determinar que existe una correlación positiva entre los niveles de burnout y el estilo de personalidad sadista con un tamaño de efecto cercano a pequeño ($\rho = 0,297$, $p < 0,05$, $\rho^2 = 0,08$), y el estilo de personalidad paranoide con un tamaño de efecto cercano a pequeño ($\rho = 0,248$, $p < 0,05$,

$\rho=0,06$). Es decir, a mayor nivel de burnout, existen mayores rasgos de estilos de personalidad sadista y paranoide.

Análisis estadístico de asociación

A continuación, en la tabla 6 se presenta la tabla de contingencia entre el tiempo de servicio y el cansancio emocional, seguido de la tabla 7 en la que se describe el estadístico de relación.

Tabla 6

Tabla de contingencia

Diagnóstico Cansancio Emocional	Tiempo recodificado		Total
	Menos de 5 años	Más de 5 años	
Bajo	26	19	45
Medio	6	2	8
Alto	4	3	7
Total	36	24	60

Tabla 7

Ji cuadrado - X^2

	Valor	gL	p
χ^2	0.866	2	0.648
N	60		

Con un 95 % de confianza, se estima que las variables tiempo de servicio y cansancio emocional no se relacionan ($\chi^2(2) = 0,0866, p > 0,05$).

En la tabla 8 se presenta la tabla de contingencia entre el tiempo de servicio y la despersonalización, seguido de la tabla 9 en la que se describe el estadístico de relación.

Tabla 8

Tabla de contingencia

Indicios de Despersonalización	Tiempo recodificado		Total
	Menos de 5 años	Más de 5 años	
Bajo	16	13	29
Medio	11	6	17
Alto	9	5	14
Total	36	24	60

Tabla 9

Ji cuadrado - X^2

	Valor	gL	p
χ^2	0.546	2	0.761
N	60		

Con un 95 % de confianza, se concluye que las variables tiempo de servicio y despersonalización no se relacionan ($\chi^2(2) = 0,546, p > 0,05$).

Discusión

Según Fromm (1973), el rasgo sadista se caracteriza por reacciones intensas, e impulsivas que se relacionan a la satisfacción mediante la humillación a otras personas. Las personas que presentan este rasgo son rígidas, controladoras, violentas, cerradas, y autoritarias. Se irritan con facilidad y son intolerantes a las frustraciones. Es un rasgo aprendido y las personas usualmente fueron sometidas a entornos violentos.

Este estudio se correlaciona con el estudio de Tubay y Plaza (2017), indican que los patrones de control de su entorno tienen relación con el neuroticismo, lo que subsecuentemente causa inestabilidad emocional y afecta en las habilidades laborales que requieren una estabilidad y equilibrio a pesar de las circunstancias que pasan dentro de un determinado ambiente. La intolerancia a la frustración no es aceptable ya que esto se llega a traducir en la experimentación fácil de emociones negativas, que causan un gran cansancio emocional y por ende burnout.

Según Zimmerman (2021), el rasgo paranoide se caracteriza por un desgaste mental en donde el paciente tiene patrones de desconfianza de los demás de una manera prolongada, aislamiento y poca socialización, hay la sensación de que está en peligro, y constantemente busca razones para comprobar sus sospechas en los demás, ya que asumen que los demás les van a engañar o lastimar. Este proceso de desconfianza es irrelevante a su entorno, no es lógico, y usualmente las justificaciones son muy pocas o nulas.

Colino y Pérez (2015), lo correlacionan en su estudio que aclara que la socialización disminuida influye en lo actitudinal que poco a poco causa insatisfacción, apatía y un menor compromiso laboral. Lo que también se traduce en estrés y ante un desgaste mental, por lo cual las capacidades de afronte ante situaciones conflictivas son muy pocas o limitadas. Indirectamente estos sentimientos se traducen en baja realización personal, incompetencia, y fracaso llevando así a un cuadro de burnout y a una sintomatología en la que se percibe negativamente al trabajo y hay procesos de desvaloración porque no se llena la necesidad de autorrealización y socialización.

Zimbardo (1971), respecto a su experimento en la prisión de Stanford, menciona que la conducta es alterada por la situación, roles, y lo que se espera que sigan y cumplan, más allá de la personalidad individual o disposición. Los niveles de burnout y desgaste en este estudio se ven más alterados en rangos de oficiales que de tropa. Se considera que ellos tienen una preparación de 3 a 4 años, la cual es muy desgastante emocionalmente pues no todos los ingresados se gradúan como oficiales y durante la preparación son castigados y formados por autoridades de rango superior. Por lo que no es sorprendente la despersonalización puesto que ante una rígida formación los estudiantes se sienten desconectados de sí mismo y de su entorno. Ya que se forma para que obedezcan más que una formación integral que favorezca el desarrollo de un criterio propio y bien fundamentado. Por lo que usualmente los estudiantes, al graduarse, y ser expuestos a puestos de autoridad cambian, no saben cómo manejar dicha situación, y se da abusos de poder por lo que la conducta es significativamente alterada, se produce desgaste, despersonalización, cansancio emocional y finalmente burnout.

Zimmerman (2021), respecto al rasgo evitativo encontrados en los evaluados plantea que los pacientes tienden a evitar situaciones por un miedo al rechazo, o humillación. El paciente se siente inadecuado para su contexto. Sugiere en sus investigaciones que surge por experiencias de rechazo, marginación, y ansiedad social. Los pacientes usualmente piensan que, si ocultan su verdadero yo, la gente los aceptará, cuando ellos mismos deben aceptarse como son, tienen miedo a decepcionar a los demás, y usualmente hay sentimientos de soledad y tristeza.

Dicho rasgo se relaciona con los estudios presentados por González (2016), en la que menciona que al personal de la policía se les enseña el entrenamiento táctico, hacer fuerte, y no parecer débil, lo que repercute indirectamente en la carencia del entramiento emocional. Por lo que se entiende que al personal de la policía se les enseña a evitar su parte emocional. Usualmente hay pensamientos como: “es débiles sentirse ansiosos”, “siempre hay que sentirse bien”, y “mostrarse sin fallas”. Esto causa que el personal de la Policía trate de evitar situaciones sociales, a manera de no sufrir situaciones negativas. El proceso de aprensión de delincuentes está basado en el uso de la fuerza, un proceso que subsecuentemente genera rechazo en ellos, baja autoestima, y evitan aceptarse como son y a su profesión como tal.

El siguiente rasgo sobresaliente descubierto en los evaluados es el masoquista. Según Reich (1949), menciona que los pacientes sienten que merecen humillación y el desprecio de los demás, por lo cual evitan la posibilidad de experimentar placer y permiten que otros les traten mal. Usualmente hay una relación positiva a patrones autodestructivos.

Sin embargo, McWilliams (2014), con su estudio en psicoanálisis nos aclara que el término masoquista no implica el amor al sufrimiento, las personas usualmente soportan el dolor o humillación porque esperan de forma consciente o inconsciente un bien mayor como por ejemplo evitar el abandono o mantener a la familia, por eso hay mujeres que soportan los golpes, pero no necesariamente quiere decir que ellas amen ser maltratadas.

Este estudio se relaciona con el personal de seguridad pública y policía Nacional ya que ellos arriesgan su vida, son sometidos a agresiones físicas y varias agresiones verbales por el fin de la supervivencia de otros, pero más no significa que ellos amen los golpes. Esto se corrobora con el estudio de Deutsh (1994), en que menciona que los valores y la moralidad causan sufrimiento por algo a que las personas atribuyen más valor que su bienestar.

Finalmente es importante la consideración de la variable de realización personal ya que, según Maslach y Jason (1982), es un factor de riesgo cuando es baja para el desarrollo del burnout. Puesto que repercute en la autovaloración y motivación del individuo. Conlleva primero a la infelicidad hacia sí mismo, insatisfacción con los resultados logrados, y subsecuentemente a la pérdida de confianza. Esto genera más cansancio mental, ya que indirectamente se genera una fuerte comparativa con otros, cansancio en la toma de decisiones por la falta de confianza y la baja valoración personal. Todo esto se ve reflejado en la poca calidad de los servicios prestados.

Conclusiones

Con relación a la primera hipótesis si hay una correlación entre el burnout y rasgos de personalidad, si se encontró correlaciones las cuales se pueden observar en la tabla 13 e indican con un 95% de confianza una correlación positiva lo que quiere decir que, si se desarrolla el burnout es relativo a un auge de los rasgos determinados. La primera correlación es entre el burnout y el estilo de personalidad sadista. La segunda correlación es entre el burnout y el rasgo paranoide. En base a este estudio se concluye que, a mayor burnout, existen mayores rasgos de estilos de personalidad sadista y paranoide.

En base a la segunda hipótesis, aunque no se pudo dar una correlación por falta de homogeneidad en la muestra, ya que hay más oficiales que personal de tropa. Sin embargo, en los evaluados se pudo identificar en el grado de oficiales que de los 3 tenientes que rindieron la encuesta, los 3 presentaron burnout moderado que es el más alto dentro de esta evaluación, ya que no se tuvo dentro del personal evaluado burnout alto. De subtenientes a mayores se tiene una frecuencia de burnout leve a moderada, mientras que en tropa es de leve a mínima. Por lo que se puede asumir que hay un proceso de desgaste a mayor rango.

En la tercera hipótesis, se considera que los rasgos sobresalientes dentro de la Policía Nacional son depresivos y paranoides, ya que su trabajo les exige que estén largas horas alejados de la familia, y por la exposición a víctimas y sospechosos que produce desconfianza. Sin embargo, en el estudio se encontró que los rasgos sobresalientes eran el evitativo y el masoquista. Estos rasgos se solapan considerablemente y aproximan al paciente al rasgo depresivo y paranoide, por lo que la hipótesis planteada no estuvo lejos de la veracidad. Pero se requiere de la diferenciación ya que, según Kernberg (1988), recalca que en nivel graves se requiere de tratamientos terapéuticos opuestos.

La cuarta hipótesis con relación al tiempo de servicio y burnout no se encontró relación estadística. Con respecto a la última hipótesis que menciona que hay mayor realización personal a la edad de 30 a 40 años, en los evaluados se encontró mayores porcentajes de realización personal de 25 a 34 años, y el mayor puntaje subsecuente es de 35 a 44 años, pero más no hay correlación por falta de igualdad en la muestra.

En el trabajo de campo se dio respuesta a cada una de las hipótesis planteadas y se evidencia la correlación de rasgos de personalidad con el Burnout. A la vez que, si hay una relación con las condiciones laborales que

desempeñan los funcionarios evaluados ya que se evidenció niveles de burnout leves a moderados, cuando lo óptimo es que sean mínimos o nulos, por lo cual esto podría ser la razón de que ciertos servidores desarrollen apatía, y un bajo rendimiento laboral en relación del control del crimen en el país.

Las limitaciones del estudio se dieron en base al paro nacional y pandemia ya que era reducido el acceso para la cantidad de participantes evaluados, falta de muestras homogéneas, pues hubo una diferencia significativa en cuanto a las variables sociodemográficas, y no se cumplió con los supuestos de normalidad en la distribución.

Se sugiere futuras líneas de investigación en procesos victimológicos dentro de los funcionarios de la Policía Nacional por su entorno laboral, para encontrar diferencias significativas en el estado psicológico del funcionario antes de su ingreso y durante el ejercicio de su labor.

Con relación al presente estudio las acciones orientadas a disminuir el burnout en entornos laborales de seguridad pública implican procesos motivacionales, promover la esperanza y optimismo a nivel laboral. Ya que si los funcionarios tienen razones por que luchar al igual que conexiones con sus grupos de apoyo y emocionales se va a reducir la apatía y cinismo que conllevan al burnout y a una pobre prestación de servicios. Por último, en correctos procesos y tiempos de pausas laborales ya que ante un estrés prolongado las personas pueden experimentar fracasos en sus capacidades de adaptación y respuesta, sin importar la personalidad. Se corrobora este dato citando a Linares, Robles, y Peralta (2014), ya que mencionan sobre los estresores y su repercusión en las capacidades adaptativas y la descomposición a nivel psíquico y físico.

Referencias Bibliográficas

- Awa, W. L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78, 184-190.
- Arias, W., y Núñez, A. (2015). Burnout syndrome in industrial safety supervisors from Arequipa city. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 77-82. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100013>
- Cólica, P. (2018). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing"*. Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/78821>
- Colino, N., & Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27 -41.
- Cruz, D, y Puentes Suárez, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. <https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Cruz Rubio, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. Editorial CEP, S.L. <https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/50711>
- Domínguez, J., Padilla I., Domínguez J., Domínguez M. (2013). Tipologías comportamentales en relación con el burnout, mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios, *Atención Primaria*, Vol. 45, 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2012.11.002>.
- Deutsch, H. (1944). *The psychology of women: a psychoanalytic interpretation*. New York: Grunne & Stratton
- Freud, S. (1920). *Más allá del principio del placer*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Fromm, E. (1973). *The Anatomy of Human Destructiveness*, New York: Holt, Rinehart and Winston
- Gómez, I. (2009). *Relación entre la cooperación en el dilema del prisionero y las Escalas E (intro-extraversión), N (neuroticismo) y P (psicoticismo)*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/5056>
- González, L. (2016). *Burnout: consecuencias y soluciones*. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/39739>

- González, X. (2016). *Feminicidio en internos del establecimiento penitenciario de arequipa (Tesis para optar título de psicólogos)*. Universidad nacional de San Agustín, Perú.
- Heinemann, L. y Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SageOpen*, 1-12.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017697154>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación (4ª ed.)*, McGraw-Hill Interamericana
- Kernberg, O. (1988). Clinical dimensions of masochism. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 36, 1005-1029.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 1(112), 42-80. <https://redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- McWilliams, N. (2014) Diagnóstico Psicoanalítico: comprendiendo la estructura de personalidad en el proceso clínico. *Revista Internacional de psicoanálisis*, 47(1), 1-5
- Millon, T. (1996). *Trastornos de la personalidad*. Catedra de Psiquiatría.
<http://psiquiatria.webs.fcm.unc.edu.ar/files/2014/10/Trastornos-de-la-Personalidad.pdf>
- Moreno Jiménez, B., Morett Natera, N. I., Rodríguez Muñoz, A., y Morante Benadero, M. E. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18(Número 3), 413-418.
- Muraven, M., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1999). Longitudinal improvement of self-regulation through practice: Building self-control strength through repeated exercise. *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 446-457.
- Pérez-Rubio, C., González, J., y Garces de los Fayos, E. (2017). Personalidad y burnout en jugadores profesionales de e-sports. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 17(1), 41-50.
- Ramos P. (2012). *Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de Burnout (2a. ed.)*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/111796>
- Reich, W. (1949). *Character analysis*. New York: Farrar, Straus & Giroux
- Rivas-Diez, R. (2011). Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS) en mujeres chilenas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 1 (31), 177-193
- Santa María-Rodríguez, R. C., y Ceron-Eguiluz, L. (2019). Rasgos de personalidad y síndrome burnout en un grupo de conductores de transporte de lima. *CASUS. Revista De Investigación Y Casos En Salud*, 4(3), 176-186. <https://doi.org/10.35626/casus.3.2019.217>
- Simancas, M; Fortich, N; y González, F. (2017). Validez y consistencia interna del inventario de Maslach en estudiantes de odontología de Cartagena. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 46(2), 103-109.
- Tubay, M y Plaza, H. (2017). Rasgos de personalidad y manifestación del Síndrome de Burnout. *Myjournal*, 11(2), 1-14.
- Watson, D. (2014). *Importancia del optimismo y la esperanza en tiempos de crisis*.
<https://rpp.pe/columnistas/rachelwatsondelucchi/importancia-del-optimismo-y-la-esperanza-en-tiempos-de-crisis-noticia-1259267#:~:text=La%20persona%20optimista%20ve%20la,el%20lado%20del%20crecimiento%20pe>
 rsonal.
- Zimbardo, P. (1971). *El Experimento de la Prisión de Stanford de Philip Zimbardo*. Psicología y Mente.
<https://psicologiaymente.com/social/philip-zimbardo-experimento-prision-stanford>
- Zimmerman, M. (2021). *Trastorno de la personalidad evitativa*. <https://www.msmanuals.com/es-cl/professional/trastornos-psiqui%C3%A1tricos/trastornos-de-la-personalidad/trastorno-de-la-personalidad-evitativa-por-evitaci%C3%B3n-tpe>