



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**Universidad  
Andina  
del Cusco**

**TIPO DE PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO, CUSCO - 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. Norma Fernanda Mercado Gallardo**

**Para optar el título profesional de Psicóloga**

**ASESOR:**

**Mg. Psi. Luis Fernando Gamio González**

<https://orcid.org/0000-0003-2447-692X>

**CUSCO – PERÚ**

**2023**



## AGRADECIMIENTO

De forma muy especial agradecer a mi asesor de tesis  
Mg. Luis Fernando Gamio González, quien me  
oriento con paciencia y compromiso durante todo el  
curso de la presente investigación.

De igual forma agradecer a los directivos y  
trabajadores del Hospital Nacional Adolfo Guevara  
Velasco por permitirme realizar la presente  
investigación y brindarme todas las facilidades para  
que pueda llevarla a cabo.

Finalmente dar gracias a mi familia por su apoyo  
incondicional y por ser mi sostén durante toda esta  
etapa de arduo trabajo.

Norma Fernanda Mercado Gallardo



## DEDICATORIA

A Dios y la Virgen del Carmen por darme fuerza, motivación, perseverancia y salud para conseguir mis objetivos.

A la persona más importante de mi vida, mi madre, Norma, quien ha estado siempre para mi sin importar lo adversas que puedan ser las circunstancias, quien es mi apoyo incondicional y cree en mi capacidad sin dudarlo, gracias por todo mamá, nada sería posible sin ti.

A mis hermanos, Valesska y Luis, mi sobrina Layla, y mi tía Danny, por apoyarme durante toda esta etapa.

Norma Fernanda Mercado Gallardo



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. Se evaluó a los participantes, haciendo uso de dos cuestionarios para recopilar datos, el primero fue el Inventario de Personalidad de Eysenck forma B para adultos y el segundo el Inventario de Burnout de Maslach. La investigación conforme a los propósitos corresponde al enfoque cuantitativo de alcance correlacional, con un diseño de investigación no experimental – transversal, con una muestra de 58 participantes y los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS. Finalmente, como hallazgo más importante se observa que no existe relación entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en la población objeto de estudio.

**Palabras clave:** tipo de personalidad, síndrome de Burnout.



## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between personality type and burnout syndrome in the nursing staff of the emergency service of the Adolfo Guevara Velasco National Hospital, Cusco, 2021. The participants were evaluated, using two questionnaires to collect data, the first was the Eysenck Personality Inventory form B for adults and the second the Maslach Burnout Inventory. The research according to the purposes corresponds to the quantitative approach of correlational scope, with a non-experimental - cross-sectional research design, with a sample of 58 participants and the data was analyzed using the SPSS statistical program. Finally, as the most important finding, it is observed that there is no relationship between the type of personality and burnout syndrome in the population under study.

**Keywords: personality type, Burnout syndrome.**



## INDICE

INDICE	vi
INDICE DE GRÁFICOS	ix
INDICE DE TABLAS	x
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1 Planteamiento del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	15
1.2.1 Problema General	15
1.2.2 Problema Específicos	16
1.3 Justificación de la investigación	16
1.3.1 Conveniencia	16
1.3.2 Relevancia social	16
1.3.3 Implicancias prácticas	17
1.3.4 Valor teórico	17
1.3.5 Utilidad metodológica	17
1.4 Objetivos De La Investigación	18
1.4.1 Objetivo general	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Delimitación de la investigación	18
1.5.1 Delimitación espacial	18
1.5.2 Delimitación temporal	19
1.5.3 Viabilidad	19
1.5.4 Aspecto ético	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes del Estudio	21



2.1.1	Antecedente Internacionales	21
2.1.2	Antecedentes Nacionales	22
2.1.3	Antecedentes Locales	24
2.2	Bases Teóricas	24
2.2.1	La personalidad	24
2.2.2	Determinantes de la personalidad	25
2.2.3	Criterios de la descripción de la personalidad	27
2.2.4	Teoría biológica de la personalidad de Eysenck	28
2.2.5	Dimensiones de la personalidad	28
2.2.6	Componentes de la personalidad	30
2.2.7	Teoría de la personalidad de Carl Jung	30
2.2.8	Teoría de los constructos personales de George Kelly	32
2.2.9	Teoría del aprendizaje social de Julian Rotter	33
2.2.10	Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout)	34
2.2.11	Teoría Sociocognitiva del Yo	35
2.2.12	Dimensiones del síndrome de Burnout	35
2.2.13	Grados de manifestación del síndrome de Burnout	36
2.2.14	Causas del síndrome de burnout	36
2.3	Hipótesis	39
2.3.1	Hipótesis General	39
2.3.2	Hipótesis Específicas	39
2.3.3	Identificación de Variables	40
2.3.4	Operacionalización de Variables	41
2.4	Definición de términos básicos	42



CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1 Enfoque de la investigación	44
3.2 Alcance del estudio	44
3.3 Diseño de investigación	44
3.4 Población y Muestra	44
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.5.1 Instrumentos	46
3.5.2 Validez y confiabilidad de instrumentos	50
3.6 Plan de análisis de datos	52
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	53
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos	53
4.2. Resultados respecto al objetivo General	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	61
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	61
5.2. Limitaciones del estudio	63
5.3. Comparación crítica con lo literatura existente	63
5.4. Implicancias del estudio	66
C. CONCLUSIONES. Y RECOMENDACIONES	68
D. BIBLIOGRAFÍA	70
E. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	74
ANEXOS	



## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Personalidad y cansancio emocional	54
Gráfico 2 Personalidad y despersonalización	55
Gráfico 3 Personalidad y realización personal	57
Gráfico 4 Tipos de personalidad y dimensiones	58
Gráfico 5 Dimensiones del síndrome de burnout	59
Gráfico 6 Personalidad y síndrome de burnout	52



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	34
Tabla 2 Estrato de la muestra poblacional	38
Tabla 3 Ítems para las dimensiones de personalidad	39
Tabla 4 Puntajes de las dimensiones de personalidad	40
Table 5 Nivel de confiabilidad del Inventario de Personalidad de Eysenck	43
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento	43
Tabla 7 Personalidad y cansancio emocional	53
Tabla 8 Personalidad y despersonalización	55
Tabla 9 Personalidad y realización personal	56
Tabla 10 Resultados descriptivos de la variable de personalidad	58
Tabla 11 Resultados descriptivos de la variable de síndrome de burnout	59
Tabla 12 Personalidad y síndrome de burnout	51



## Capítulo I

### Introducción

#### 1.1 Planteamiento del Problema

El síndrome de burnout es un fenómeno que se ha ido investigando por estudiosos alrededor del mundo a partir de la década de los 70 aproximadamente, ya que en esa época se dieron cambios significativos en todos los países, esto se originó inicialmente por los cambios tecnológicos, así como la constante aceleración del ritmo de vida, y la precarización de los trabajos a raíz de las crisis económicas mundiales.

Por otra parte, dichos cambios repercutieron en el nivel de vida de los empleados. Apareciendo así, nuevos factores de riesgo referidos al bienestar emocional dentro del medio laboral. Además de puestos de trabajo con características estresantes debido a su condición y coyuntura mundial (Maslach, 1982, 1993; Maslach & Jackson, 1981, 1984). A su vez, Antunes (2000) indica que entre las principales repercusiones de estos cambios dentro del mundo laboral se encuentra la aparición cada vez más frecuente del síndrome de burnout, el cual depende intrínsecamente de las demandas ambientales en el medio laboral, el mismo que afecta a la psicología del trabajador.

Esta situación puede verse agravada por la aparición de nuevas circunstancias desconocidas como lo es la pandemia por el COVID-19, la cual ha ido generando consecuencias a nivel psicológico en toda la población ya que una situación así, puede generar sensaciones de miedo, frustración, sentimientos de soledad, irritabilidad o tristeza esto es debido a la alta contagiosidad del virus, la inadecuada protección para evitar el contagio, aislamiento social, falta de contacto con la familia, aumento de la demanda laboral, cansancio por largas jornadas de trabajo y atención de pacientes con sentimientos y emociones negativas.



Las estadísticas sobre estrés se observan a nivel mundial ya que nos encontramos con un estudio realizado en el Centro de Estudios sobre Estrés Humano y la Asociación Americana de Psicología (2014) en la cual reportan que 6 de cada 10 mujeres afirman que tuvieron una vida estresante durante el año más reciente; por lo tanto, se dice que las féminas suelen experimentar más estrés, además de más impactos de este en su bienestar mental y físico.

En el contexto nacional, nos encontramos con un resultado similar según la encuesta realizada por Integración, Instituto de Análisis y Comunicación (2014), estos datos estadísticos reportaron que las féminas afirman tener más estrés (63%) a comparación de los varones en el año más reciente. Asimismo, se pudo identificar mediante la encuesta realizada que entre las más importantes causales del estrés está el trabajo, alcanzando un 33%, ya que las diferentes circunstancias como un ambiente laboral precarizado, horarios de trabajo inflexibles, o ambientes laborales estresantes generarían malestar en los trabajadores, así refiere el Dr. Yuri Cutipé, quien dirige la Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud (MINSA). De forma similar, la Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que el factor estrés es un riesgo de alcance mundial, tanto para los mismos trabajadores cómo para las instituciones en donde se labora. En el Perú, en los últimos años se ha incrementado la prevalencia de las enfermedades mentales (Alarcón, 2015). Según estudios llevados a cabo en nuestro país durante la pandemia se confirma que los trabajadores asistenciales en el área de salud experimentan estados de tensión laboral y en mayor número en el personal de enfermería esto debido a la presencia de incertidumbre, miedo a lo desconocido, temor al contagio debido a la alta virulencia de este patógeno y las debilidades del sistema sanitario. (Becerra, Becerra & Quintanilla, 2021)



Desde hace algún tiempo se ha venido observando un síndrome relacionado al estrés en el espacio de actividades laborales. Común en las organizaciones, y sobre todo entre las áreas de servicios críticos en donde se sabe se muestra en mayor frecuencia. Este síndrome se conoce como el Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo (Gil-Monte 2006) y ya ha sido validado el conjunto de signos y síntomas que engloba, los cuales son recurrentes en un mismo ambiente y caracterizan a esta patología.

Se debe realizar una aclaración en cuanto al fenómeno de burnout, pues si bien es cierto su aparición ocurre debido a un hostigamiento, este hostigamiento también es compartido por otro fenómeno conocido como acoso psicológico o mobbing, el cual mantiene un componente interpersonal en donde hace aparición una víctima y un victimario dentro del espacio laboral. En cambio, el hostigamiento del burnout está mayormente relacionado a un hostigamiento del propio ambiente social de trabajo, y diversas demandas propias del puesto que producen estrés crónico (Gil-Monte, 2005).

De esta forma el burnout es un síndrome que se identifica comúnmente con una asimetría entre las actividades laborales ejercidas y los logros conseguidos, mayormente sucede entre profesionales del sector servicio, en donde existen interacciones directas con el usuario a fin de cubrir sus necesidades. Las características que se observan a raíz de este síndrome son desgaste emocional, poca energía, evitación y trato impersonal hacia el cliente o persona con la que se relaciona, además de sensaciones de poca valía profesional, incomodidad con el puesto laboral, y distintas reacciones psicológicas como irritabilidad, ansiedad, baja autoestima y tristeza (Farber, 1983).

En ese mismo sentido, también cabe mencionar a la personalidad, la cual se comprende como la amalgama de formas específicas de comportamiento que caracterizan a una persona (Allport, 1955, p. 438), lo que se interpreta también como el resultado del aprendizaje del individuo, las condiciones ambientales y sociales donde se desarrolló y



por supuesto el componente innato de cada quien. Por otro lado, Eysenck y Eysenck (1987) entienden que la personalidad puede ser en cierta medida invariable y con una organización particular del físico, intelecto, temperamento y carácter de un individuo y que funciona con el fin de adaptarse al entorno.

En este sentido, Eysenck manifiesta que la personalidad se fundamenta desde 4 patrones conductuales: primero, el cognitivo relacionado con el intelecto; segundo, el conativo relacionado con el carácter; tercero, el afectivo relacionado con el temperamento y; cuarto, el somático relacionado con la constitución. La interacción e interdependencia de estos cuatro factores posibilitan conductas existentes o potenciales en la persona, dichos factores a su vez se estabilizan gracias a la herencia y a las condiciones ambientales de desarrollo.

El Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco es el principal centro de salud en la urbe Cusco, y en el cual se atiende alrededor de 350 mil beneficiarios asegurados procedentes también de distintas regiones como la de Apurímac y Madre de Dios, e incluso Ayacucho y Puno, cuando el caso lo amerita. Dicho hospital brinda diferentes servicios a los usuarios dentro de ellos esta medicina general, nutrición, psicología, entre otros.

A través del área de emergencia se atiende principalmente a pacientes con riesgo de vida, o algún tipo de daño que involucre la pérdida de órganos, además de casos de gravedad. Entre los principales casos se tiene: heridas graves, pérdida de conciencia, hemorragias, politraumatismos, dificultad respiratoria, parto inminente, quemaduras, o intoxicaciones, sumado a ello debido al contexto actual se adiciono la atención a posibles pacientes contagiados de COVID-19. La atención en el Servicio de Emergencias es de 24 horas del día, los horarios son diferentes, acorde al reglamento y a la normatividad institucional, son turnos rotativos, una diurna de 12 horas de 7 am a 7 y 20 pm y una



nocturna de 7 pm a 7 y 20 am con descanso de tres días haciendo al mes 150 horas mensuales, tanto para enfermeras como para técnicas.

La relación entre ambos constructos radica en que, en algunos enfermeros de la unidad de emergencia, se puede evidenciar los posibles riesgos de padecimiento del síndrome de burnout y en otros no esto debido a la existencia de ciertas características de la personalidad que hagan a algunos trabajadores más propensos que otros.

En la actualidad el personal que se desempeña en la parte asistencial de emergencias del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, diariamente se enfrenta a condiciones de trabajo no favorables tanto para ellos como para las personas que acuden por este servicio, esto debido a múltiples factores como, por ejemplo, la falta de personal para cubrir toda el área, la carencia de infraestructura adecuada, la poca capacitación que se les brinda, etc. Todas las exigencias de nuestro medio han ido generando cambios significativos en la conducta de los trabajadores dedicados a la atención de salud ya que sumado a las condiciones preexistentes aparece la situación de pandemia que hace que este grupo de personas se encuentre bajo un riesgo mayor de padecer el mencionado síndrome.

En tal sentido para responder a la problemática descrita formulamos los siguientes problemas de investigación:

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?



### 1.2.2 Problema Específicos

- a) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?
- b) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?
- c) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?

## 1.3 Justificación de la investigación

### 1.3.1 Conveniencia

El estudio presente es importante ya que busca conocer cuáles son los tipos de personalidad más susceptibles a desarrollar el síndrome de burnout en los colaboradores asistenciales de enfermería que desempeñan sus labores en el área de emergencias del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco.

### 1.3.2 Relevancia social

El estudio presente aportará a identificar los tipos de personalidad más susceptibles a desarrollar burnout, en los colaboradores asistenciales de enfermería que desempeñan sus labores en el área de emergencias del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, si no se utilizan las medidas de prevención pertinentes, se verá afectado el personal de enfermería, ya que, si poseen una personalidad propensa a desarrollar



burnout, su desempeño en el trabajo disminuirá y se complicará en la atención hacia usuarios externos e internos, lo que repercute en el desarrollo de sus actividades con eficacia y oportunidad.

### **1.3.3 Implicancias prácticas**

El actual estudio se realiza por el deseo de determinar los factores predisponentes de personalidad para burnout en la población de enfermeros para que la oficina de recursos humanos tenga en cuenta realizar acciones en favor de sus colaboradores.

### **1.3.4 Valor teórico**

El estudio es importante porque busca conocer cuáles son los tipos de personalidad más susceptibles a desarrollar el síndrome de burnout, con el fin de llevar a cabo nuevos estudios posteriormente, que incrementen el conocimiento acerca de este tema de estudio.

### **1.3.5 Utilidad metodológica**

Según las diferentes investigaciones orientadas a dar a conocer la fiabilidad y validez de cada instrumento, podemos afirmar que ambos cuentan con las características necesarias para medir las variables a las que están relacionadas.



## **1.4 Objetivos De La Investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- a) Identificar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.
- b) Establecer la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.
- c) Determinar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Delimitación espacial**

El actual estudio fue ejecutado en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, el cual pertenece a la urbe de Cusco, en el personal de enfermería del servicio de emergencia, por ende, el resultado de la presente investigación no se podrá generalizar a todos los trabajadores del hospital, mucho menos a empleados de los demás nosocomios.



### **1.5.2 Delimitación temporal**

El actual estudio fue ejecutado en el 2021, debido a lo cual, los resultados no pueden generalizarse en instantes posteriores y anteriores de tal tiempo.

### **1.5.3 Viabilidad**

La presente investigación resulta viable, puesto que es posible acceder a la población de estudio y los permisos del hospital, en el cual se recolectarán los datos. Se cuenta con materiales que permitirán la elaboración de la investigación, instrumentos recolectores de información, con la debida validación y adaptación en los participantes del estudio, además de la disponibilidad financiera para desarrollar la misma.

### **1.5.4 Aspecto ético**

Para el desarrollo del presente estudio fue necesario regirse a las normativas éticas establecidas por APA, para ello se consideraron los principios de mayor relevancia que son:

- Beneficencia y no maleficencia. Los psicólogos investigadores debemos esforzarnos por aportar en los equipos que integramos a nuestro trabajo, sin importar en qué etapa nos encontremos en la empresa u organización.
- Principio de fidelidad y responsabilidad. Necesitamos construir relaciones de confianza con aquellos con quienes trabajamos. Además, debe cumplir con los estándares de conducta profesional, asumir la responsabilidad y gestionar los conflictos de interés de manera adecuada.
- Integridad. Esto incluye promover la verdad, la integridad y la integridad en la ciencia, la enseñanza y la práctica de la psicología; involuntariamente atrapar, engañar o participar en actividades fraudulentas.



- Justicia. Se trata de reconocer la igualdad y la justicia para aquellos con quienes trabajamos. Nuestros servicios también deben ser justos e imparciales; entender el alcance de nuestras oportunidades.
- Respeto a los derechos y dignidad de las personas. Conócelos y aprende a velar por la seguridad y el bienestar de las personas con las que trabajamos. Para ello, debemos respetar las diferencias culturales e individuales, los roles, la edad, el género, la identidad de género, la raza, la nacionalidad, la religión, el idioma, la orientación sexual, la discapacidad y el nivel socioeconómico.



## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes del Estudio

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Ramírez, Ontaneda & Jiménez (2019) en su investigación “Burnout y su relación con Rasgos de Personalidad en una muestra de médicos del Sur del Ecuador” se centra en identificar la interrelación entre el burnout y los rasgos de la personalidad. A su vez planteó describir la incidencia que tiene el síndrome de burnout conjuntamente con sus parámetros: agotamiento de índole emocional, realización personal y despersonalización. También buscó determinar que rasgos de personalidad existen dentro de los participantes. La metodología fue la cuantitativa, no experimental, transversal y de alcance correlacional. Además, usando el muestreo de naturaleza no probabilística intencionada según los objetivos del estudio, alcanzando al final un total de 149 participantes. Para la recolección de datos de esta investigación se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Personalidad de Eysenck. Los resultados indicaron una puntuación de gran nivel para agotamiento de índole emocional en un 25.5% de la muestra, en despersonalización un 10.7% de la población en un nivel alto y, por último, un 59.1% de la población presentaba bajo nivel en el parámetro realización personal. En cuanto a la variable burnout un 2.7%, siendo cuatro casos los que presentaban este síndrome. Respecto a la variable rasgos de la personalidad, los rasgos con mayor incidencia fueron, en primer lugar, la extroversión, seguido de neuroticismo y psicoticismo. A su vez, se encontró que existe un vínculo significativo entre el agotamiento de índole emocional y el neuroticismo, despersonalización, burnout y extroversión con despersonalización en un sentido negativo.



### 2.1.2 Antecedentes Nacionales

Vilcanque (2018) elaboró un trabajo que denominó “Personalidad y Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Yunguyo, Región Puno” desarrollado con el propósito principal de encontrar el grado de interrelación entre las dimensiones de personalidad y el burnout; en forma específica, el investigador se centró en encontrar la interrelación del agotamiento de índole emocional con las siguientes dimensiones: neuroticismo, extroversión, psicoticismo y de la despersonalización con las siguientes dimensiones: neuroticismo, extroversión y el psicoticismo, así como encontrar la interrelación de la realización personal con las siguientes dimensiones: neuroticismo, extroversión y el psicoticismo. En la investigación se utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Se recurrieron a 40 casos que constituyeron la muestra, que se obtuvieron mediante muestreo no probabilístico. La medición u observación de variables se realizó mediante los instrumentos: Cuestionario de Personalidad Eysenck y el Maslach Burnout Inventory MBI. Entre los resultados se logró evidenciar la inexistencia de vínculos significativos entre los parámetros del burnout y de la personalidad. A su vez, se halló que el 15% de participantes son altamente introvertidos, seguido de 7,5% como introvertidos; por otro lado, el 27,5% de trabajadores tienen personalidad extrovertida; con relación al neuroticismo, el 35% resultaron ser muy inestables, el 15% son algo inestables y únicamente el 2.5% de participantes resultaron muy estables; por último, el psicoticismo estuvo presente en el 25% con niveles mínimos, en el 45% con niveles leves, el 7,5% si muestra rasgos psicóticos, a su vez un 2,5%, si presenta rasgos clínicos. A pesar de los resultados encontrados, el investigador indica que, a menor extraversión o psicoticismo por parte de los participantes, existe mucho más riesgo de padecer burnout.



De forma similar, Vadillo (2020) en su investigación “Síndrome de Burnout y Personalidad en Personal de Salud de un Hospital de Pasco” donde se centró en encontrar el vínculo del burnout con la personalidad; además se propuso encontrar el vínculo entre los parámetros del burnout con los parámetros extroversión – introversión, inestabilidad – estabilidad de la personalidad; encontrar el vínculo entre el parámetro extroversión – introversión con la despersonalización, realización personal y encontrar el vínculo entre la inestabilidad – estabilidad y los parámetros realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. La metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlativa. Para la observación de variables, se utilizaron estos instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de personalidad Eysenck. El estudio trabajó con una muestra de 206 colaboradores compuestos por médicos, enfermeros y técnicos en enfermería. Se encontró asociación entre el burnout y la personalidad del personal, dependiendo del grado de inestabilidad–estabilidad, a su vez un 38% de individuos con Burnout mostraron también inestabilidad, y un 65.1% de participantes sin el síndrome se mostraron altamente estables.

Huamán & Palomino (2021) llevaron a cabo la investigación “Síndrome de Burnout y Personalidad en Trabajadores de un Centro de Salud de la Provincia de Andahuaylas” la cual tuvo por principal propósito encontrar la interrelación entre el burnout y las dimensiones de personalidad; además de forma específica se planteó encontrar el vínculo entre las dimensiones de ambas variables, en que grado se encuentra cada una de ellas según género y área de trabajo; conocer la dimensión de personalidad predominante y hallar rasgos de la personalidad de acuerdo al género. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Contando con la participación de 55 empleados. Para la medición se utilizaron estos instrumentos: Inventarios de personalidad Eysenck y el cuestionario para medir burnout diseñado por



Maslach. Los resultados indicaron una interrelación significativa positiva de grado bajo entre el parámetro neuroticismo y el burnout. A su vez también se evidencio relación baja negativa el parámetro extroversión y el burnout.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

Gómez (2018) dentro de su estudio llamado “Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco – 2018” propuso como principal propósito encontrar el grado de burnout en enfermeros, de forma específica intenta hacer una descripción de las particularidades de carácter socio demográfico que poseen los participantes, determinar el burnout según las dimensiones: agotamiento de índole emocional, realización personal y la despersonalización. Identificar el síndrome de burnout según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La metodología fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal. Se utilizó este instrumento: Escala de Maslach Burnout Inventory. Encontrándose que el 63% presenta cansancio emocional en bajo nivel, seguido del 22.2% que presenta nivel intermedio, por último, un nivel alto sólo el 14.8%. En cuanto a despersonalización un 33.3% mantiene bajo nivel, el 37% posee nivel intermedio y el 29.7% posee alto nivel. Para realización personal, el 18.5% de la población mostró bajo nivel, en 40.7% se tiene nivel intermedio y en el 40.7% se tiene alto nivel. En conclusión, un 63% de los trabajadores padecen burnout en nivel intermedio, el 18.5% un grado bajo y un 18.5% un grado alto.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La personalidad**

#### **Definiciones**

Se comprende a la personalidad como la suma de comportamientos existentes o potenciales de cada individuo, los cuales se componen de aspectos aprendidos gracias al



entorno o aspectos heredados biológicamente. A su vez esta personalidad se sustenta a través de cuatro dimensiones o aspectos, los cuales son el aspecto cognitivo, el conativo, el afectivo, y el somático (Eysenck, 1952).

Por otra parte, también se comprende a la personalidad como la conglomeración de las distintas formas de actuar, pensar y sentir todas relativas a la experiencia y situación propia de cada individuo, lo que a su vez lo diferencia de los demás (Lahey, 1999).

Por último, para Buss & Larsen (2005) la personalidad es aquella organización psicológica y conductual relativamente estable, la cual procura ciertos tipos de comportamientos en el individuo, y que a su vez se interrelaciona con el entorno intrapsíquico, físico y social.

### **2.2.2 Determinantes de la personalidad**

Se considera que la herencia y condiciones ambientales definen cada forma de personalidad.

Herencia: en cuanto a factor para la personalidad implica aquellos rasgos o caracteres genéticos heredados por los padres desde la concepción, los cuales pueden transmitir características específicas como inteligencia o gustos, se diferencia de las creencias, principios morales y predisposiciones sociales los cuales fueron establecidos mediante el aprendizaje (Papalia, weddkons Olds, & Duskin Feldman, 2009).

Ambiente: a su vez es aquel factor que involucra a la familia y sus principios u organización, la misma que inculca determinadas creencias, por otra parte, está el colegio con sus componentes de aprendizaje interpersonal ya sea con los compañeros, también está la cultura relacionada a las formas sociales y sus valores, o también la clase social que define ciertos prejuicios o formas específicas de valorar aspectos de la vida.

Familia: desde el nacimiento, el recién nacido comienza a interactuar con el entorno. La familia, a través de la socialización transmite los valores, actitudes y patrones



culturales de la sociedad a sus miembros. Además, tiene la función de suministrar a sus miembros el afecto, que ayudará a garantizar la estabilidad emocional. También contribuye al logro de la autonomía y confianza en sí mismo. Los agentes familiares son los padres, hermanos, parientes, amigos y vecinos. Los padres favorecen en la adaptación social de los hijos mediante el moldeamiento y el control de la conducta. En el moldeamiento los padres se constituyen en paradigmas. Mientras que en el control de la conducta actúan como “agentes” de coacción o refuerzo (Papalia, weddkons Olds, & Duskin Feldman, 2009).

Colegio: cumple un papel importante en el aprendizaje, en la socialización e individualización de cada estudiante, y, por lo tanto, en el desarrollo de la personalidad. En cuanto a la identidad personal, el alumno al ingresar al colegio lleva consigo experiencias previas que le permite tener un concepto de sí mismo, el cual será reafirmado o no por el concepto que los demás tengan de él. En este contexto recibe evaluaciones de sus maestros, compañeros y padres; dichas evaluaciones influyen en el concepto de sí mismo como persona y en la percepción de su propio aprendizaje.

Cultura: cada patrón comportamental, formas, conjuntos de convicciones y principios de existencia derivan de la cultura de un individuo. Se trata de la relación imperceptible visualmente que conecta a las personas. Además, esta referido al patrón de la existencia de los humanos, La religión, idioma, literatura y arte propio de un centro poblacional conforman de susodicha cultura. Las creencias y valores de índole cultural son enseñados mediante la forma de vivir de un pueblo. Los valores de carácter moral también conforman la cultura. La cultura resulta importante, puesto que está estrechamente relacionada a los modos de existir y pensar. Culturas y sus disparidades están relacionadas al desarrollo actitudinal de los individuos. Lon valores de carácter cultural intervienen en la manera de abordar la existencia. Conforme a la



conceptualización conductista para la cultura, se trata de un sistema de control sociable, en el cual los individuos controlan, los estándares y comportamientos de manera individual. Los valores de carácter cultural hacen el papel de principios fundamentales de la existencia. Dan forma a los pensamientos, personalidad y comportamiento propio. (Buss & Larsen, 2005).

Clase social: La clase social se usa para referirse específicamente a las características que tienen menos probabilidades de cambiar, o más difíciles de cambiar, que el estatus económico de uno, que es potencialmente cambiante con el tiempo. En tal caso, la clase social se refiere a los aspectos socioculturales del existir de un individuo, es decir, los rasgos, comportamientos, conocimientos y estilo de vida en los que la familia socializa a una persona. Esta es la razón por la cual los descriptores de clase como inferior, trabajando, superior o alto pueden tener implicaciones sociales y económicas sobre cómo entendemos a la persona descrita. Cuando alguien usa con clase como descriptor, está nombrando ciertos comportamientos y estilos de vida y enmarcándolos como superiores a los demás. En este sentido, la clase social está fuertemente determinada por el nivel de capital cultural de uno (Buss & Larsen, 2005).

### **2.2.3 Criterios de la descripción de la personalidad**

Un rasgo de personalidad se define como algo sobre una persona que afecta la forma en que tiende a pensar, sentir y comportarse de manera continua. Los rasgos de personalidad son característicos de patrones conductuales y emocionales duraderos, en lugar de ocurrencias aisladas. El concepto de tipo, por su parte, compila la agrupación de diferentes rasgos. En comparación con el rasgo, el tipo implica mayor generalidad de la conducta (Bermúdez, Pérez & Sanjuan, 2012).



#### **2.2.4 Teoría biológica de la personalidad de Eysenck**

La personalidad constituye la sumatoria de distintos patrones comportamentales reales o potenciales de un ser pensante, que son definidos mediante la naturaleza y la herencia. Surge y se desarrolla mediante interacciones funcionales de las cuatro áreas principales donde se organizan estos patrones comportamentales: el área cognitiva relacionada a la inteligencia, el área conativa relacionada al carácter, el área afectiva relacionada al temperamento y el área somática relacionada a la constitución. (Eysenck, 1978)

Hans Eysenck (1978) diseñó una teoría sobre los rasgos en una personalidad de mucha influencia, que se ha infiltrado con éxito en la mentalidad pública con respecto a cómo pensamos sobre la personalidad en la vida cotidiana. Con ayuda del análisis factorial, Eysenck logró identificar 3 factores de la personalidad; psicoticismo, extroversión y neuroticismo. Estos factores cuentan con un opuesto directo o bipolaridad, tal como se muestra consiguientemente:

- Neuroticismo contra Estabilidad Emocional
- Extroversión contra Introversión
- Psicoticismo contra Autocontrol (sumado en el año 1966)

Vale la pena señalar que el uso que hace Eysenck del término psicoticismo difiere de cómo la mayoría de los psicólogos clínicos usarían la palabra. Eysenck no hace referencia a afecciones mentales, sino a un comportamiento antisocial.

#### **2.2.5 Dimensiones de la personalidad**

Extroversión: Es un enfoque a las energías e intereses que un individuo tiene para su alrededor con otros individuos y lugares o con la experiencia de tipo subjetivos. Los individuos extrovertidos son relativamente más sociables y abiertamente expresivos. Los



adjetivos asociados con la extroversión incluyen: impulsivo, optimista, activo, sociable, extrovertido y hablador.

**Introversión:** Mantienen un enfoque privado e interno del mundo, de uno mismo, de sus sentimientos y pensamientos internos. Un individuo introvertido suele ser retraído, reservado, tranquilo y deliberado; con tendencia a proteger las expresiones de afecto, seguir posiciones u opiniones excepcionales y prefiere trabajar de forma independiente. Los adjetivos asociados con la introversión incluyen: reservado, insociable, tranquilo, pasivo, cuidadoso, reflexivo y pacífico.

**Neuroticismo (inestable):** Se encuentran caracterizados por la inestabilidad emocional crónica y porque estos individuos son propensos a sufrir angustias psicológicas. Los adjetivos asociados con el neuroticismo incluyen: ansioso, malhumorado, susceptible, inquieto y agresivo.

**Emocionalmente estable:** Caracterizado por la consistencia y previsibilidad en las respuestas emocionales, sin alteraciones rápidas del humor. Los adjetivos asociados con la estabilidad emocional incluyen: confiable, ecuánime, tranquilo, líder y despreocupado.

**Psicoticismo:** Se caracteriza por la agresión, la impulsividad, la indiferencia y el comportamiento antisocial, lo que indica una susceptibilidad a la psicosis y los trastornos psicopáticos. Los adjetivos asociados con la estabilidad emocional incluyen: impulsivo, agresivo, antisocial y distante.

**Autocontrol:** Es la capacidad de estar al mando del comportamiento de uno (abierto, físico, encubierto o emocional) y de refrenar o evitar cada uno de tales impulsos. Los adjetivos asociados con el autocontrol incluyen: moderado, tranquilo, reflexivo y considerado.



### **2.2.6 Componentes de la Personalidad**

De acuerdo con Seelbach (2013), citado por García (2020), menciona que la personalidad puede configurarse de los siguientes componentes:

**Temperamento:** Puede entenderse como la genética que se nos transfiere de nuestros progenitores con ciertas características, particularmente físicas, entre ellas se encuentra: el color de la piel, de ojos en ciertos contextos es posible también heredar enfermedades. El temperamento se considera como parte de la personalidad, puesto que se analizan características cognoscitivas, emocionales y los comportamientos acerca de nuestra conducta.

**Carácter:** También es parte de la personalidad, la cual se consigue por medio de la interacción con el entorno en el que vivimos, por ejemplo, cualquier sentimiento que se tiene a algo es innato, pero el modo de expresarlo, puede evidenciarse de varias formas, porque es parte de nuestro carácter. El autor también menciona que, las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, pueden entenderse como componentes del carácter que conforman la personalidad de cada individuo.

### **2.2.7 Teoría de la Personalidad de Carl Jung**

Es un enfoque psicológico que se centra en la comprensión de la naturaleza humana y los procesos psicológicos subyacentes. Jung sostenía que la personalidad humana estaba compuesta por varias partes, incluyendo la consciencia y el inconsciente, y que estas partes interactuaban para crear la personalidad completa de un individuo. (Schultz, 2009)

Una de las ideas centrales de Jung es la de la dualidad o polaridad de la personalidad humana. Según Jung, todos tenemos una parte masculina y una parte femenina en nuestro inconsciente, conocidas como el animus y la anima, respectivamente. Además, Jung creía que existía un arquetipo universal llamado el Símbolo Colectivo, que



representa la parte más profunda e inconsciente de la personalidad humana y contiene los patrones psicológicos básicos que son comunes a todos los seres humanos.

Otro aspecto importante de la teoría de Jung es la importancia de los sueños y los procesos de fantasía. Jung creía que los sueños y la fantasía eran una forma de comunicación con el inconsciente y que podían ser utilizados como un medio para comprender mejor la personalidad de una persona.

Según la teoría de la personalidad de Carl Jung, existen ocho tipos de personalidad:

- **Introversión (I):** Las personas con una personalidad de tipo introvertido se centran más en sus propios pensamientos, sentimientos y experiencias internas en lugar de en el mundo externo.
- **Extraversión (E):** Las personas con una personalidad de tipo extravertido se centran en las relaciones interpersonales y en el mundo externo, y son más sociables y activas.
- **Sensación (S):** Las personas con una personalidad de tipo sensación se centran en los datos concretos y sensoriales del mundo externo y son más realistas y prácticas.
- **Intuición (N):** Las personas con una personalidad de tipo intuición se centran en los patrones y las posibilidades en el mundo externo y son más imaginativas y visionarias.
- **Pensamiento (T):** Las personas con una personalidad de tipo pensamiento se centran en la lógica y la razón, y son más analíticas y objetivas.
- **Sentimiento (F):** Las personas con una personalidad de tipo sentimiento se centran en las emociones y las relaciones interpersonales, y son más empáticas y sensibles.



- Juzgamiento (J): Las personas con una personalidad de tipo juzgamiento se centran en la organización y la planificación, y son más perfeccionistas y estructuradas.
- Percepción (P): Las personas con una personalidad de tipo percepción se centran en la adaptabilidad y la flexibilidad, y son más abiertas y espontáneas.

### **2.2.8 Teoría de los constructos personales de George Kelly**

La teoría de la personalidad de George Kelly es conocida como la Teoría Cognitivo-Constructivista de la Personalidad. Esta teoría se basa en la idea de que las personas construyen su propia realidad a través de la interpretación de su experiencia. Según Kelly (1955), la percepción de un individuo de su realidad es un producto de su sistema de construcciones personales, que son conceptos, actitudes y patrones de pensamiento que utiliza para interpretar y dar sentido a su experiencia.

Kelly sostiene que las construcciones personales son dinámicas y pueden ser cambiadas a lo largo del tiempo a medida que una persona adquiere nuevas experiencias e información. Estas construcciones también pueden ser influenciadas por factores externos, como la cultura, la educación y las relaciones interpersonales.

La teoría de Kelly también destaca la importancia de la autorregulación y la autoconstrucción en el desarrollo de la personalidad. Según él, las personas tienen la capacidad de regular y controlar sus pensamientos, emociones y acciones a través de la toma de decisiones conscientes. Además, Kelly argumenta que las personas son responsables de su propia construcción y desarrollo de la personalidad, y que tienen la capacidad de elegir y cambiar sus construcciones en cualquier momento. ((Fransella y Neimeyer, 2003).

Kelly identifica algunos patrones comunes en la forma en que las personas construyen su realidad, y estos patrones pueden ser utilizados como un punto de partida



para entender las diferencias individuales en la personalidad. Algunos de estos patrones incluyen:

- Construcciones positivas vs negativas: Algunas personas tienen construcciones positivas y optimistas sobre la vida, mientras que otras tienen construcciones negativas y pesimistas.
- Construcciones abiertas vs cerradas: Las personas pueden tener construcciones abiertas que les permiten considerar nuevas ideas y perspectivas, o construcciones cerradas que les impiden considerar nueva información.
- Construcciones flexibles vs rígidas: Algunas personas tienen construcciones flexibles que les permiten adaptarse fácilmente a nuevas situaciones, mientras que otras tienen construcciones rígidas que les impiden ser adaptables.

Estos patrones son solo un ejemplo de las diferencias en las construcciones personales y no deben ser vistos como categorías rígidas o excluyentes. La teoría de Kelly enfatiza que cada persona es única y que su personalidad es el resultado de una combinación única y dinámica de sus construcciones personales.

### **2.2.9 Teoría del aprendizaje social de Julian Rotter**

La teoría del aprendizaje social de Julian B. Rotter se basa en la idea de que el comportamiento humano es el resultado tanto de factores internos como externos. Según esta teoría, el comportamiento de una persona es influenciado tanto por su percepción de las consecuencias de sus acciones, como por las expectativas que tiene sobre las consecuencias.

Rotter (1954) sostiene que el aprendizaje humano se produce a través de la experiencia y la observación de las consecuencias de las acciones de uno mismo y de otros. Según esta teoría, las personas aprenden a asociar ciertas acciones con ciertas consecuencias, y esto a su vez influye en sus expectativas futuras y su comportamiento.



Además, Rotter también desarrolló el concepto de "locus de control", que se refiere a la percepción de una persona sobre su capacidad para controlar las consecuencias de sus acciones.

Las personas con un locus de control interno creen que tienen control sobre sus vidas y que sus acciones tienen un impacto significativo en los resultados. Estas personas tienden a ser más activas y a tomar más responsabilidad por sus acciones.

Por otro lado, las personas con un locus de control externo creen que sus vidas están controladas por factores externos, como la suerte o la influencia de otros. Estas personas tienden a ser más pasivas y a culpar a factores externos por las consecuencias de sus acciones.

Es importante tener en cuenta que la teoría de Rotter señala que estos dos tipos de personalidad son un continuo, y que la mayoría de las personas tienen una combinación de características de ambos tipos. Además, el locus de control de una persona puede cambiar a lo largo del tiempo y en función de diferentes situaciones.

#### **2.2.10 Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout)**

Las extenuantes actividades laborales se relacionan al estrés dentro del trabajo: un agotamiento emocional o físico que puede implicar sentimientos de consecución reducido y disminución de identidad en uno mismo. El burnout definitivamente no resulta del diagnóstico de un profesional de la salud. Ciertos especialistas creen que diversas condiciones, la depresión, por ejemplo, pueden ocasionar el agotamiento. Los estudios afirman algunos factores personales, pudiendo ser el ambiente familiar y la personalidad los que intervienen en la aparición del agotamiento en el trabajo. Puede tener diversas causas, pero no cabe duda que el agotamiento en el trabajo tiene la posibilidad de comprometer el bienestar mental y físico del individuo que lo padece (Gil-Monte, 2003).



### **2.2.11 Teoría Sociocognitiva del Yo**

Según Chernis (1980), citado por Huamán et al. (2021), expresa que el Síndrome de Burnout origina una relación directa entre el aspecto laboral con la sobrecarga y un individuo que pierde la habilidad para enfrentar contextos de estrés; así como ciertos factores sociales que influirían en el proceso de desarrollo del estrés, haciendo percibir al sujeto como exitoso o no, y por querer satisfacer al medio exterior con la falsa creencia de ser excesivamente exitoso lo cual lleva a presionarse uno mismo y llegar al estrés crónico. Menciona 3 etapas o fases importantes para el Síndrome de Burnout los cuales se dan por un desarrollo continuo y fluctuante, estos son: a) etapa estrés, b) etapa de cansancio o agotamiento y c) etapa de afrontamiento defensivo.

### **2.2.12 Dimensiones del síndrome de burnout.**

- Desgaste emocional

Son aquellos procesos de pensamiento mentalmente derrochadores o comportamientos improductivos que impiden que los líderes o sus equipos entreguen el más alto nivel de resultados. Cuando cuantificamos estos procesos y comportamientos, comenzamos a comprender verdaderamente el alto costo del drama. (Oramas & Vergara, 2007).

- Cinismo - Indiferencia

Los individuos que atraviesan agotamiento perciben a sus actividades laborales con creciente frustración y estrés. Recurren al cinismo contra las condiciones laborales que poseen y con sus pares. Asimismo, tienden a tomar distancia emocional y empezar a sentir insensibilidad con respecto a su trabajo (Oramas & Vergara, 2007).

- Eficacia profesional

El mencionado agotamiento compromete las actividades diarias del centro de labores, o dentro del entorno hogareño si la actividad laboral implica el cuidado de una familia. Las personas agotadas tienen sensaciones negativas con respecto a sus labores.



diffícilmente se concentran y frecuentemente no logran ser creativos, por lo que su eficacia laboral se ve reducida (Oramas & Vergara, 2007).

### **2.2.13 Grados de manifestación del Síndrome de Burnout**

Galiano (2021) de acuerdo con Maslach y Jackson, menciona que el Síndrome de Burnout se va manifestar mediante 3 grados, los cuales son:

El grado bajo, evidencia en la persona jaqueca, dorsalgia y contracciones, y es posible manifestar variación en el comportamiento y la disminución en el rendimiento laboral; generando al mismo tiempo, irritabilidad y angustia.

El grado medio, aquí la persona padecerá de trastornos del ciclo circadiano, una baja concentración, problemas al momento de relacionarse, originándose el aumento de ausentismo laboral, aumento en el consumo de bebidas alcohólicas, cafeína, entre otros.

El grado alto, evidencia el bajo desempeño en el trabajo, incremento del ausentismo, una baja autoestima y frecuentemente se consume excesivamente fármacos, bebidas alcohólicas y comienza a afectar el organismo de la persona.

### **2.2.14 Causas del síndrome de burnout**

Múltiples investigaciones sobre el burnout muestran unas cuantas coincidencias, esto significa que este síndrome es causado tomando en consideración las particularidades propias de un individuo y del espacio en el cual se desenvuelve (Sabori & Hidalgo, 2015).

#### **Fuentes de estresores laborales**

- Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como fuente de estrés

Laboral:

El estrés en el trabajo es una mezcla de las condiciones laborales y el empleado. Sin embargo, las particularidades del personal resultan fundamentales contra las condiciones laborales, para ser consideradas como causantes de estrés en el trabajo. Científicamente se ha evidenciado que algunas de estas condiciones son estresores para



gran parte de empleados. Esto se considera para hacer mayor enfoque en aquellas condiciones laborales que ocasionen estrés, además de un nuevo diseño de las labores con el fin de prevenir la situación en primera instancia.

- El diseño de Tareas:

Descansos poco frecuentes, gran carga de labores, turno largo de trabajo y horas largas en la labor; labores rutinarias y frenéticas que suelen significar algo inherente, no utilizan las habilidades de los trabajadores y son controlados deficientemente. Estilo de gestión: Poca involucración del personal al tomar decisiones relevantes, pocas políticas que favorezcan al entorno familiar.

- Relaciones interpersonales:

Ambiente social poco eficiente, carencia de ayuda o apoyo de sus pares e individuos de altos mandos.

- Papeles de Trabajo:

Expectativas laborales inciertas o conflictivas, muchas responsabilidades.

- Preocupación de carrera:

Pocas oportunidades de promoción, crecimiento o avance e inseguridad en el trabajo.

- Condiciones ambientales:

Peligrosas o desagradables, contaminación sonora, del aire, hacinamiento o problemas ergonómicos (Sabori & Hidalgo, 2015).

Por otra parte, si bien muchos factores de riesgo de agotamiento tienen que ver con la estructura laboral y el estilo de vida, ciertas características de personalidad pueden exacerbar su experiencia de estrés, haciéndolo vulnerable ante el agotamiento. Considerando que la personalidad en su mayoría es nativa, se debe ser conscientes del modo en el que sus tendencias y composición individuales ayudan a reaccionar contra el



estrés, para que pueda ajustar lo que pueda. Las particularidades individuales que siguen tienen la posibilidad de afectar el grado de estrés, así como aumentar el riesgo de agotamiento (Sabori & Hidalgo, 2015).

- Tendencias perfeccionistas:

Esforzarse por dar lo mejor de sí es una señal de que trabaja duro y puede ser un rasgo positivo que conduce a lograr excelencia. No obstante, esta tendencia en exceso, pudiendo llegar a paralizar al individuo.

- Pesimismo:

Estos individuos perciben su alrededor con mayores amenazas. Suelen preocuparse más de resultados negativos, esperan más situaciones negativas que positivas, piensan menos en sí mismos y tienen otras diferencias clave en comparación con los optimistas.

- Excitabilidad:

Algunas personas son naturalmente más excitables que otras. Tienen una respuesta de estrés más fuerte y más fácil de desencadenar.

- Inadecuada adaptabilidad para el trabajo:

Si el trabajo de su vida requiere habilidades que se ajusten a sus puntos fuertes, es más probable que se sienta feliz con lo que hace. Sin embargo, si su personalidad no encaja con la descripción de su trabajo, se sentirá estresado la mayor parte del tiempo y será más probable que se presente estrés.

## 2.3 Hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco - 2021.



H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco - 2021.

### **2.3.2 Hipótesis Específicas**

a) H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

b) H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

c) H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.



## **Variables**

### **2.3.3 Identificación de Variables**

#### **Variable 1**

Tipos de personalidad

#### **Variable 2**

Síndrome de burnout



### 2.3.4 Operacionalización de Variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipos
<p><b>Personalidad</b></p> <p>Se comprende a la personalidad como la suma de comportamientos existentes o potenciales de cada individuo, los cuales se componen de aspectos aprendidos gracias al entorno o aspectos heredados biológicamente. A su vez esta personalidad se sustenta a través de cuatro dimensiones o aspectos, los cuales son el aspecto cognitivo, el conativo, el afectivo, y el somático (Eysenck, 1952).</p>	<p>El Inventario se encuentra conformado por 57 interrogantes, de los cuales 24 están destinados a medir la extroversión – introversión (con la escala E). La tabla 5 talla de mejor manera cada interrogante. El parámetro estabilidad – inestabilidad (con la escala N), contiene 24 interrogantes, detalladas en la misma tabla 5, los 9 restantes están destinadas a las mentiras. El individuo tiene el deber de contestar las interrogantes con SI o NO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● extroversión -introversión</li> </ul>	<p>Extroversión: personas sobresalientes, impulsivas, con muchos contactos sociales, participan en actividades de grupo, necesita gente con quien hablar, tendencia a la agresividad, deficiencia de autocontrol.</p> <p>Introversión: personas con autocontrol, tranquilas, retraídas, reservados, considerados de las normas éticas.</p>	1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56,	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Melancólico</li> <li>-Sanguíneo</li> <li>-Flemático</li> <li>-Colérico</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● estabilidad-inestabilidad</li> </ul>	<p>Inestabilidad: tendencia a sobrereactuar emocionalmente, presentan malestares somáticos vagos, refiere preocupaciones, ansiedad, insomnio.</p> <p>Estabilidad: personas estables, persistentes, tranquilas, sosegadas, confiadas, controladas</p>	2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57	
<p><b>Síndrome de burnout</b></p> <p>Un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. (Maslach, 1993)</p>	<p>El instrumento se encuentra conformado por 3 dimensiones denominadas: realización personal (8 interrogantes), agotamiento emocional (9 interrogantes) y despersonalización (5 interrogantes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cansancio emocional</li> </ul>	<p>Cansancio y fatiga física, mental o como una combinación de ambos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1-2-3-6-8-13-14-16-20</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Despersonalización</li> </ul>	<p>Irritabilidad, pérdida de motivación, se muestra cínico, irónico e incluso usa etiquetas despectivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5-10-11-15-22</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización personal</li> </ul>	<p>Baja realización personal muestra respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 4-7-9-12-17-18-19-21</li> </ul>	



## 2.4 Definición de términos básicos

- **Agotamiento emocional:** Estado en el cual un individuo tiene la sensación emocional de agotamiento, debido a estrés aglomerado del ambiente laboral o personal, o la mezcla de estos. Produce la sensación de ausencia de control o poder en los acontecimientos de su vida, el individuo se siente “atascado” o “atrapado” dentro de un suceso. La carencia de fuerza, descansos y la pérdida de motivación dificultan que se supere dicho agotamiento (Maslach & Jackson, 1981).
- **Despersonalización:** El individuo toma posturas indiferentes o distantes para las actividades laborales. Esta se muestra en actitudes cínicas, negativas e insensibles; cuando surge la interacción con los pacientes o pares de forma impersonal. Además, se expresa con opiniones sin profesionalismo hacia sus pares, echar la culpa a los usuarios por situaciones incómodas surgidas con otros profesionales o la falta de capacidad para sentir dolor o empatía ante el fallecimiento de determinado paciente. (Maslach & Jackson, 1981).
- **Estrés laboral:** En el contexto de la salud en el lugar de trabajo, se refiere a una condición fisiológica en la que los deberes y responsabilidades relacionados con el trabajo se vuelven gravosos y abrumadores hasta el punto de que impone efectos peligrosos para el bienestar mental y físico de los empleados (Martínez Selva, 2004).
- **Irritabilidad:** La irritabilidad es una sensación de agitación. Aunque, algunos describen la agitación como una forma más severa de irritabilidad. Independientemente del término que use, cuando está irritable, es probable que se sienta frustrado o molesto con facilidad. Puede experimentarlo en respuesta a situaciones estresantes (Mayer-Gross, Slater, & Roth, 1969).
- **Motivación:** El deseo o la voluntad de demostrar esmero dentro del trabajo. Algunos factores motivadores incluyen el sueldo y otros beneficios, el desear reconocimiento



y estatus, sensaciones de haber logrado algo, los vínculos con sus pares y sentir que la labor realizada es importante o útil. (Porto Rioboo, Barca Lozano, Barca Enríquez, Mascarenhas, & Brenlla Blanco, 2008).

- **Personalidad:** Básicamente, se trata de patrones singulares de comportamientos, pensamientos y sentimientos que convierten a un individuo en irrepetible. Surge de uno mismo y continúa con pocos cambios durante la existencia del individuo. (Allport, 1955).
- **Rasgo de personalidad:** Se trata de una particularidad interna, con tendencia a la estabilidad, duradera y consistente, la cual puede inferirse dentro de un conjunto de hábitos, sentimientos, actitudes y comportamiento de la persona (Feldman, 2009).
- **Realización personal:** Sucede cuando un individuo alcanza sus metas de vida, que considera fundamentales, en armonía con metas sociales, familiares y demás responsabilidades. Se trata del viaje constante realizado por la persona (Real Academia Nacional de Medicina, s.f.)
- **Síndrome de burnout:** Surge debido al estrés en el trabajo de índole crónico, el cual se manejó sin éxito. Se caracteriza por 3 parámetros: sensaciones de cinismo o negatividad hacia sus labores, sensación de agotamiento de las fuerzas o distanciamiento mental de las labores propias y reducción de la eficacia laboral (Maslach & Jackson, 1981).



## Capítulo III

### Método de Investigación

#### 3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo ya que, se hará uso de la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

#### 3.2 Alcance de estudio

El presente estudio conforme a los propósitos corresponde a la investigación correlacional, según el alcance de dichas investigaciones se plantea verificar la relación o interdependencia entre una variable y otra. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

#### 3.3 Diseño de investigación

El estudio actual cuenta con diseño de índole no experimental, pues se buscó estudiar los fenómenos mencionados sin la previa manipulación del par de variables de estudio y es transversal ya que la investigación se llevó a cabo en un único momento. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

#### 3.4 Población y Muestra

##### 3.3.1. Población

El estudio actual fue ejecutado en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, perteneciente a la urbe Cusco en los colaboradores asistenciales de enfermería que desempeñan sus labores en el área de emergencias, conformada por 58 técnicos de enfermería y enfermeros.



### 3.3.2. Muestra

Para los fines de esta investigación, la muestra fue hallada con un **tipo de muestreo censal** el cual tiene como finalidad considerar la totalidad de la población por la cantidad reducida de la población estudiada, para ello se incluirá a todo colaborador asistencial de enfermería que desempeñan sus labores en el área de emergencias que son 58, es decir, enfermeras/os y técnicas/os en enfermería, se excluirá únicamente a aquellos que se encuentran de vacaciones o con permiso de cualquier tipo.

Tabla 2.  
*Estrato de la muestra poblacional*

Estratos de la muestra			
Enfermeras	Población	Muestra	Porcentaje
Licenciadas en enfermería	31	31	53.45 %
Técnicas en enfermería	27	27	46.55 %
Total	58	58	100 %

#### **Licenciada en Enfermería.**

- Identificación de las emergencias según prioridades.
- Gestionar y distribuir los recursos, material y equipamiento de manera ordenada.
- Valoración completa del paciente que ingresa al servicio de emergencia.
- Elaboración del ingreso del paciente, administración de la medicación según protocolo, ejecución de procedimientos (instalación de vías periféricas, instalación de procedimientos invasivos y ubicación en su unidad)



- Coordina y establece protocolos de atención para evitar la improvisación, tensión y angustia en situaciones de emergencia en la que resulta primordial la prestación correcta, oportuna y humana de los cuidados de enfermería.

#### **Técnico de Enfermería.**

- Apoyo en el cuidado de la atención integral del paciente según grados de dependencia bajo supervisión del profesional en Enfermería.
- Realizar el cuidado de higiene, comodidad movilización del paciente según lo requiera bajo la indicación del profesional en enfermería.
- Equipamiento con material fungible y equipos cada unidad del servicio según indicación del profesional.
- Apoyo en la administración de alimentación del paciente.
- Transporte del paciente a los diferentes servicios según indicación del profesional.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1 Instrumentos**

##### **Instrumento N.º 1**

**Nombre :** Inventario de personalidad de Eysenck forma B para adultos (EPI).

**Autores :** Hans Jurgen Eysenck.

**Procedencia:** Universidad de Londres, Inglaterra.

**Administración:** Colectiva o individual.

**Duración :** 25 minutos en aproximado.

**Aplicación:** A partir de los 16 años.



**Significación:** Analiza indirectamente, los parámetros básicos que posee la personalidad: estabilidad – inestabilidad, extroversión – introversión.

**Descripción:**

Se encuentra conformado por 57 interrogantes, de los cuales 24 están destinados a medir la extroversión – introversión (con la escala E). El parámetro estabilidad – inestabilidad (con la escala N), contiene 24 interrogantes, los 9 restantes están destinadas a las mentiras. El individuo debe de contestar las interrogantes con SI o NO.

**Tabla 3.**

**Ítems para las dimensiones de personalidad**

Dimensiones de personalidad	Ítems
Dimensión (E)	1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56,
Dimensión (N)	2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57

Fuente: Inventario de personalidad de Eysenck forma B.

**Puntuación:**

La puntuación es realizada de acuerdo a la clave, asignando 1 punto a cada interrogante contestada. El límite máximo del puntaje de extroversión (E) son 24 puntos. La puntuación situada entre los 0 a 9, significa que el individuo posee introversión en alto nivel; una puntuación entre los 10 a 12 significa que el individuo tiende a ser introvertido; la puntuación situada entre los 13 a 16 significa que el individuo tiende a ser extrovertido y la puntuación entre los 17 a 24 significa que el individuo es altamente extrovertido. Además, en el neuroticismo (N) es posible obtener 24 puntos como máximo. La puntuación situada entre los 0 a 9, significa que el individuo es estable en alto nivel; una



puntuación entre los 10 a 13 significa que el individuo tiende a la estabilidad; la puntuación situada entre los 14 a 17 significa que el individuo tiende a ser inestable y la puntuación situada entre los 18 a 24 significa que el individuo es altamente inestable. La escala denominada L posee 9 puntos como máximo y 0 como puntuación mínima, la puntuación superior a 4 elimina cualquier resultado.

**Tabla 4.**

**Puntajes de la dimensión de personalidad: extroversión-introversión**

Dimensión de la personalidad (E)	Intervalo
Altamente introvertido	0 - 9
Tendencia introvertido	10 - 12
Tendencia extrovertido	13 - 16
Altamente Extrovertido	17 - 24

Fuente: Inventario de personalidad de Eysenck forma B.

**Puntajes de la dimensión de personalidad: estabilidad-inestabilidad**

Dimensión de la personalidad (N)	Intervalo
Altamente estable	0 - 9
Tendencia estable	10 - 13
Tendencia inestable	14 - 17
Altamente Inestable	18 - 24

Fuente: Inventario de personalidad de Eysenck forma B.

**Dimensiones:**

- Extroversión: Individuo caracterizado por expresar conductas de índole social altamente activas, llegando a ser impulsivas, entra en acción a causa de estimulantes del instante, busca excitaciones, gusta de labores prácticas, es voluble y despreocupado.



- **Introversión:** Individuo caracterizado por conductas pasivas, gusta de la soledad, opta por las lecturas, suele ser distante y reservado, posee unos cuantos seres cercanos, con tendencia a mayor seriedad a comparación del extrovertido y opta por ser organizado, moderado, planea sus labores, realiza autoevaluaciones permanentes, está en defensa de la intimidad personal.
- **Estabilidad:** Individuo caracterizado por su tranquilidad, persistencia, confianza, control y sosiego.
- **Inestabilidad:** Individuo caracterizado por expresar molestias del cuerpo (dolor en la espalda, insomnio, problemas de digestión, cefaleas, etc.), se encuentra constantemente preocupado, es inseguro, ansioso y a menudo experimenta sentimientos nada agradables, además de tensión en los músculos; problemas cardiovasculares, glandulares, gastrointestinales y respiratorios, junto a mareos, insomnio y dispepsia.

## **Instrumento N.º 2**

**Nombre:** Inventario de Burnout de Maslach

**Autor:** Maslach y Jackson.

**Año:** 1981

**Procedencia:** Estados Unidos

**Objetivo:** Cuantificar la intensidad y frecuencia del burnout.

**Áreas de evaluación:** Se encuentra conformada por 3 dimensiones denominadas: realización personal (8 interrogantes), agotamiento emocional (9 interrogantes) y despersonalización (5 interrogantes).



- **Agotamiento Emocional (AE):** Compuesto por las interrogantes 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- **Despersonalización (D):** Compuesto por las interrogantes 5, 10, 11, 15 y 22.
- **Realización Personal (RP):** Compuesto por las interrogantes 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

**Tiempo de aplicación:** de entre 10 a 15 minutos.

**Rango de aplicación:** a partir de los 16 años.

**Tipo de aplicación:** Individual

**Total, de ítems:** 22

### 3.5.2 Validez y confiabilidad de instrumentos

#### Instrumento N.º 1

La validez se estableció usando el Juicio de estudiosos del tema, un grupo conformado por 5 docentes y psicólogos capacitados, cuyo nivel académico era doctor, educandos de educación superior. Se obtuvo 93.6% de coeficiente de valoración, esto significa que será posible alcanzar cada objetivo propuesto a través del instrumento. En Perú, la fiabilidad se demuestra con ayuda de Anicama, un psicólogo que estandarizó el inventario en la ciudad de Lima en 1974, con ayuda de 2,000 individuos de distinta profesión y edad como obreros, alumnos de secundaria y de universidad. En el test – retest se obtuvieron los coeficientes  $r$  de correlación del producto instantáneo que siguen: L: 0.61, E: 0.68 y N: 0.71. A partir de ello, se establece el nivel de fiabilidad de dicho inventario con un par de grados de significancia, es decir de 1 y 5%.



**Tabla 5.**

**Nivel de confiabilidad del Inventario de personalidad de Eysenck**

Variable	Dimensiones	Confiabilidad
Inventario de personalidad de Eysenck	Extroversión-Introversión	0,757
	Estabilidad-Inestabilidad	0,771

*Fuente: Prueba piloto.*

**Instrumento N.º 2**

Validez y confiabilidad. Jackson y Maslach encontraron indicadores de fiabilidad para todas las dimensiones que abarca el burnout, esto de la forma que sigue: realización personal (0.71), agotamiento emocional (0.90) y despersonalización (0.79), todas las interrogantes son consistentes internamente gracias al índice 0.80. Además, se llevaron a cabo análisis factoriales con el fin de hallar la validez del test, en el cual se elabora la conformación de las 3 dimensiones del burnout, en otras palabras, el instrumento es capaz de cuantificar del modo que requiere la variable.

Asimismo, Boulanger e Hidalgo (2014), sometieron el instrumento a la prueba de confiabilidad mediante el alfa de cronbach, obteniendo como resultado un 0.986 indicando que el instrumento a aplicar es de alta confiabilidad.

**Tabla 6. Confiabilidad del Instrumento**

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº elementos
Inventario de burnout Maslach	0.986	22

Fuente: Prueba piloto realizada por Boulanger, G. e Hidalgo, L. (2014)



### 3.6 Plan de análisis de datos

La información obtenida a través de los instrumentos y técnicas anteriormente detalladas, con ayuda de fuentes o informantes de igual manera detallados, serán registrados en el software SPSS, a fin de elaborar conglomerados de porcentajes y frecuencias. Seguidamente, se empleó estadística de nivel inferencial en la comprobación de la hipótesis, en la correlación de variables, a través del Chi Cuadrado, ya que este mide la correlación que pudiera haber entre un par de variables de naturaleza categórica y el coeficiente de correlación de rango de Kendall para establecer relación entre las variables.



**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos**

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

**Tabla 7.**

*Personalidad y cansancio emocional.*

Tipo de personalidad	Cansancio emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		<i>f<sub>i</sub></i>	%
	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%		
Melancólico	3	5.2%	0	0.0%	1	1.7%	4	6.9%
Sanguíneo	32	55.2%	1	1.7%	0	0.0%	33	56.9%
Flemático	15	25.9%	5	8.6%	1	1.7%	21	36.2%
Total	50	86.2%	6	10.3%	2	3.4%	58	100.0%

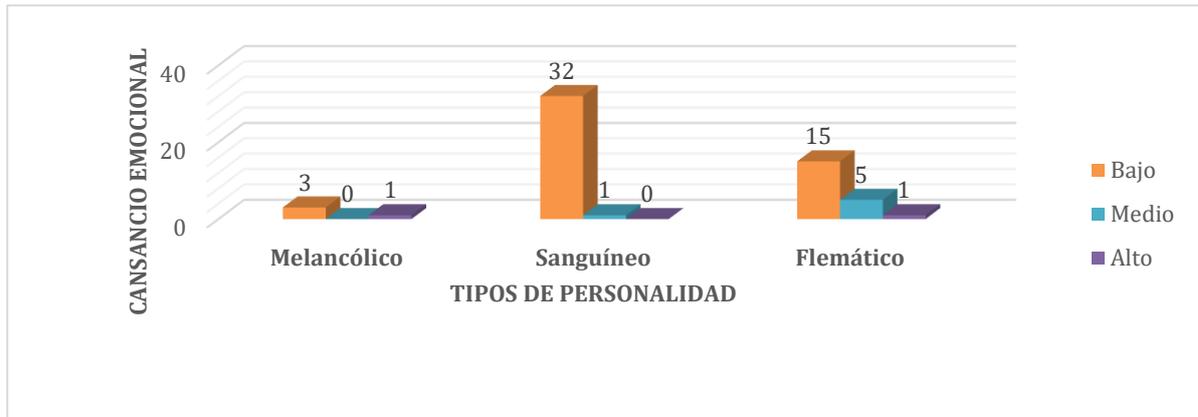
Estadístico	Valor/Coeficiente	p - valor
Chi - cuadrado	13.466 <sup>a</sup>	0.009
Tau c de Kendall	0.130	0.136

Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics



**Gráfico 1.**

*Personalidad y cansancio emocional*



Fuente: Elaboración propia

Con un valor de significancia de  $\alpha = 0.05$ , procediendo a aplicar el Chi - cuadrado con el fin de probar la hipótesis. El p-valor resultante fue de 0.009. En tal sentido, la hipótesis nula es declinada ( $H_0$ ), con lo cual se afirma que, si existe una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. Donde el grado de relación positivo es muy bajo (0.130).



Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

**Tabla 8.**

*Personalidad y despersonalización.*

Tipo de personalidad	Despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto		<i>f<sub>i</sub></i>	%
	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%		
Melancólico	3	5.2%	1	1.7%	0	0.0%	4	6.9%
Sanguíneo	27	46.6%	5	8.6%	1	1.7%	33	56.9%
Flemático	15	25.9%	6	10.3%	0	0.0%	21	36.2%
Total	45	77.6%	12	20.7%	1	1.7%	58	100.0%

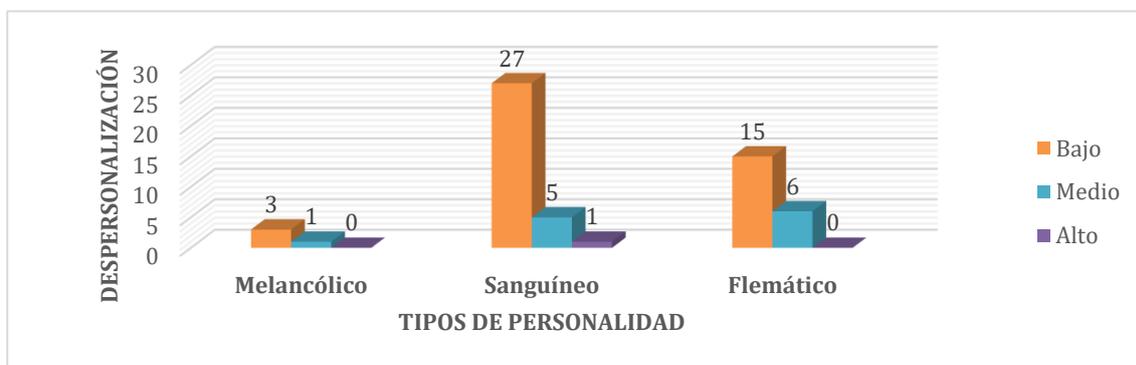
  

Estadístico	Valor/Coeficiente	p - valor
Chi – cuadrado	2,095 <sup>a</sup>	0.718
Tau c de Kendall	-	-

Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics

**Gráfico 2.**

*Personalidad y despersonalización*



Fuente: Elaboración propia



Con un valor de significancia de  $\alpha = 0.05$ , procediendo a aplicar el Chi - cuadrado con el fin de probar la hipótesis. El p-valor resultante fue de 0. 718. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

**Tabla 9.**

*Personalidad y realización personal.*

Tipo de personalidad	Realización personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto		$f_i$	%
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%		
Melancólico	0	0.0%	1	1.7%	3	5.2%	4	6.9%
Sanguíneo	1	1.7%	4	6.9%	28	48.3%	33	56.9%
Flemático	3	5.2%	4	6.9%	14	24.1%	21	36.2%
Total	4	6.9%	9	15.5%	45	77.6%	58	100.0%

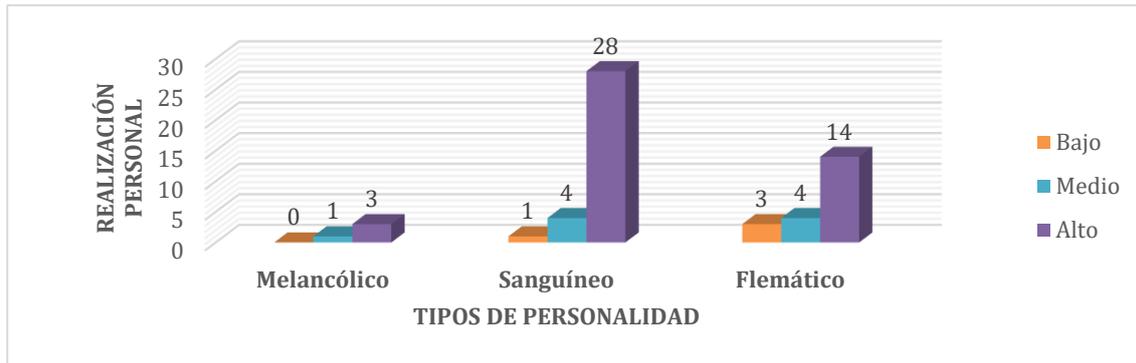
Estadístico	Valor/Coeficiente	p - valor
Chi – cuadrado	3.850 <sup>a</sup>	0.427
Tau c de Kendall	-0.118	0.190

Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics



### Gráfico 3.

*Personalidad y realización personal*



Fuente: Elaboración propia

Con un valor de significancia de  $\alpha = 0.05$ , procediendo a aplicar el Chi - cuadrado con el fin de probar la hipótesis. El p-valor resultante fue de 0. 427. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.



#### 4.2. Resultados respecto al objetivo General

Objetivo general: Determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021

**Tabla 10.**

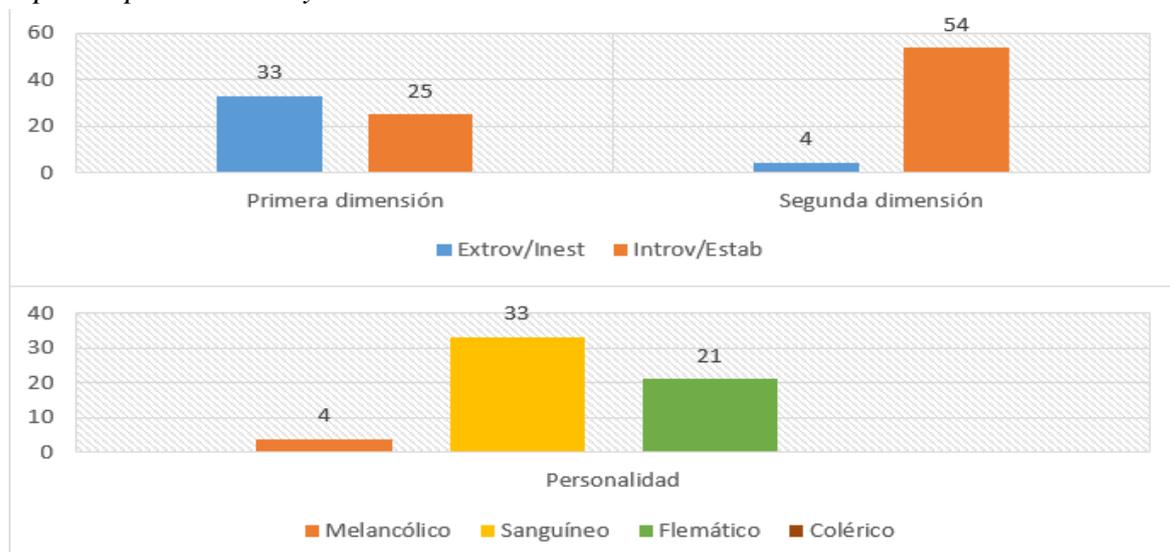
*Resultados descriptivos de la variable personalidad.*

<b>Primera dimensión</b>	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Extroversión	33	56,9
Introversión	25	43,1
Total	58	100,0
<b>Segunda dimensión</b>	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Inestabilidad	4	6,9
Estabilidad	54	93,1
Total	58	100,0
<b>Personalidad</b>	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Melancólico	4	6,9
Sanguíneo	33	56,9
Flemático	21	36,2
Colérico	0	0
Total	58	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics

**Gráfico 4.**

*Tipos de personalidad y dimensiones*



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 11.**

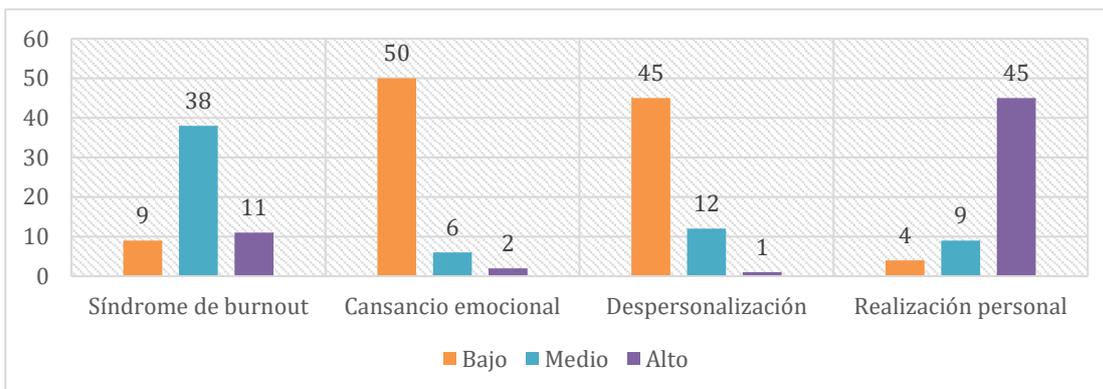
*Resultados descriptivos de la variable síndrome de burnout.*

Nivel	Síndrome de burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	9	15.5	50	86.2	45	77.6	4	6.9
Medio	38	65.5	6	10.3	12	20.7	9	15.5
Alto	11	19.0	2	3.4	1	1.7	45	77.6
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics

**Gráfico 5.**

*Dimensiones del síndrome de burnout.*



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 12.**

*Personalidad y síndrome de burnout.*

Tipo de personalidad	Síndrome de burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		$f_i$	%
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%		
Melancólico	0	0.0%	2	3.4%	2	3.4%	4	6.9%
Sanguíneo	4	6.9%	26	44.8%	3	5.2%	33	56.9%
Flemático	5	8.6%	10	17.2%	6	10.3%	21	36.2%
Total	9	15.5%	38	65.5%	11	19.0%	58	100.0%

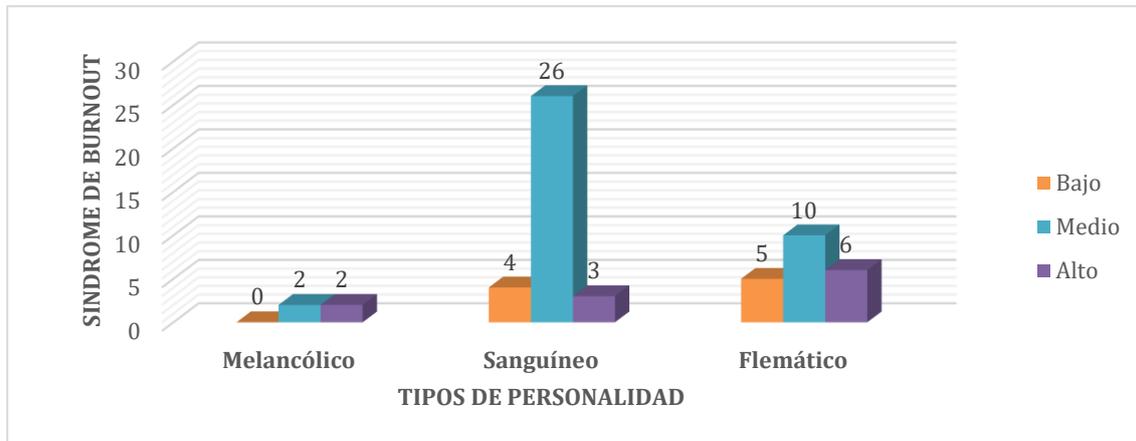
Estadístico	Valor/Coeficiente	p - valor
Chi - cuadrado	8.607 <sup>a</sup>	0.072
Tau c de Kendall	-	-



Fuente: Elaboración propia mediante IBM SPSS Statistics

**Gráfico 6.**

*Personalidad y síndrome de burnout*



Fuente: Elaboración propia

Con un valor de significancia de  $\alpha = 0.05$ , procediendo a aplicar el Chi - cuadrado con el fin de probar la hipótesis. El p-valor resultante fue de 0.072. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo personalidad y el síndrome de burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Teniendo en consideración los resultados de la investigación, se encontraron los siguientes hallazgos.

De acuerdo a los resultados de mayor relevancia en función al objetivo específico 1 se tiene que se obtuvo un p-valor de 0.009. En tal sentido, la hipótesis nula es declinada ( $H_0$ ), con lo cual se afirma que, si existe una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. Donde el grado de relación positivo es muy bajo (0.130).

De acuerdo a los resultados de mayor relevancia en función al objetivo específico 2 se tiene que se obtuvo un p-valor de 0.718. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

De acuerdo a los resultados de mayor relevancia en función al objetivo específico 3 se tiene que se obtuvo un p-valor de 0.718. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.



De acuerdo a los resultados de mayor relevancia en función al objetivo general se tiene que se obtuvo un p-valor de 0.072. En tal sentido, la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo personalidad y el síndrome de burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021

Más de la mitad de los evaluados se encuentran dentro del tipo de personalidad sanguíneo, estos caracterizados por ser personas alegres, optimistas y estar en busca constante de compañía. Muestran también calidez en la interacción con otros individuos, pueden ser impulsivos ya que la forma en la que actúan se relaciona más con lo sentimental que con la parte racional, además, pueden cambiar de parecer fácilmente y no suelen ser muy disciplinados ya que estos se guían por la búsqueda de placer inmediato, debido a ello, pueden dejar cosas inconclusas.

En cuanto a la variable de Burnout, se pudo percibir que la dimensión de cansancio emocional se presenta en un porcentaje muy bajo en el nivel alto, afirmando así que muy pocos participantes experimentan una falta de recursos emocionales o se sienten emocionalmente agotados. Respecto a la dimensión denominada despersonalización de igual forma, se observó un porcentaje mínimo en el nivel alto indicando que la mayoría no presenta comportamientos negativos hacia los individuos de niveles jerárquicos superiores. Finalmente en la dimensión de realización personal menos de una décima parte presentó puntuaciones pertenecientes al nivel bajo. Con todos estos resultados se pudo obtener que la mayoría de la población evaluada presentó puntuaciones medias en la variable mencionada.

Con relación a cada objetivo planteado se pudo evidenciar que no existe relación entre las variables tipo de personalidad y Burnout, de igual manera, en dos de los tres objetivos específicos planteados no hay relación, a excepción de la dimensión



denominada cansancio emocional y tipo de personalidad, en la cual, si se halló relación, pero esta es muy débil.

## **5.2. Limitaciones del estudio**

Una de las limitaciones surgidas al momento de realizar el estudio fue la poca información de trabajos de investigación previas recientes sobre las variables tratadas que no permiten comparar resultados de forma óptima.

Así mismo el trabajo se realizó durante la emergencia sanitaria nacional lo que prolongó el desarrollo de la investigación de acuerdo al cronograma propuesto inicialmente, así mismo la aplicación de los instrumentos tuvo que realizarse de manera virtual limitando las preguntas e inquietudes de los participantes al momento de completar los cuestionarios, ya que estas no pudieron ser absueltas con facilidad y de forma oportuna.

## **5.3. Comparación crítica con lo literatura existente**

En relación a los resultados obtenidos para el objetivo específico 1 en los que se afirma que la hipótesis nula es declinada ( $H_0$ ), debido a que el p-valor resultante fue de 0.009, lo cual indica que, si existe una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021, donde el grado de relación positivo es muy bajo (0.130). Con estos resultados podemos indicar que el cansancio emocional es una sensación de agotamiento emocional y físico que se da como resultado de una demanda emocional prolongada (Freudenberger, 1974) que también se puede ver influenciado por factores relacionados a la personalidad, pero esto en un nivel muy bajo. En contraste al resultado obtenido en la presente investigación Huamán & Palomino (2021) en su estudio “Síndrome de Burnout



y Personalidad en Trabajadores de un Centro de Salud de la Provincia de Andahuaylas” obteniendo valores de significancia de 0,16 y 0,11 afirmaron con no existe asociación significativa entre las dimensiones de la personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout. De igual forma Vilcanque (2018) concluye que no se encontró evidencias estadísticas que indiquen relación entre estas variables en su investigación.

Se puede observar que en cuanto a los datos obtenidos para el objetivo específico 2 se acepta que la hipótesis nula ( $H_0$ ), ya que el p-valor resultante fue de 0. 718, con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. De igual forma se obtuvo que un mínimo porcentaje de los participantes se encuentran dentro del nivel alto de despersonalización con un 1,7% de participantes dentro de este nivel por lo que, de acuerdo a la teoría estos trabajadores serían considerados como personas deshumanizadas debido a su trato hostil (Maslach y Jackson, 1981). Estas personas tienden a tener conexiones neuronales donde se activan los neurotransmisores de la dopamina y la adrenalina, provocando así una conducta de hiperactividad, así como también conductas hostiles, impulsivas, impacientes, etc. ya sea con su entorno o como también consigo mismo. Por otro lado, en la investigación llevada a cabo por Huamán y Palomino (2021) se halló que, si existe una correlación positiva de nivel medio entre las dimensiones de personalidad y la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout, sin embargo, la prevalencia del nivel alto de burnout fue bajo con un 7,3% similar a la presente investigación.

De igual forma en los datos obtenidos para el objetivo específico 3 donde se determina que efectivamente la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), debido a que p-valor



resultante que fue de 0.427 con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. Similar a los resultados obtenidos, en el estudio llevado a cabo por Vilcanque (2018) se obtuvo que los valores de significancia resultantes entre las dimensiones de personalidad y la dimensión de realización personal fueron de 0,127; 0,910 y 0,917 por lo que no existe evidencia estadística que indique estas dimensiones se relacionan. Por otra parte, en la investigación realizada por Vadillo (2020), se encontró que existe asociación significativa entre realización personal y los niveles de extroversión – introversión en los participantes con un p-valor de 0,01. Sin embargo, se encontró que no existe asociación significativa entre la dimensión de realización personal y los niveles de inestabilidad-estabilidad.

Finalmente, con respecto a los datos obtenidos para el objetivo general donde se determina que efectivamente la hipótesis nula es admitida ( $H_0$ ), donde el p-valor resultante fue de 0.072 con lo que se afirma la inexistencia de una interrelación entre el tipo personalidad y el síndrome de burnout en los colaboradores de enfermería del servicio de emergencia en el hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021. Dichos resultados son similares y se confirman con los datos obtenidos en el trabajo de Vilcanque (2018) denominado “Personalidad y Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Yunguyo, Región Puno” en el cual no se encuentra evidencia estadística significativa que indique relación entre la personalidad y el Síndrome de Burnout. Esto se puede explicar debido a que, al interpretar estos datos, es pertinente resaltar que el burnout tiene su sustento en el ambiente laboral y surge, a través de, la percepción que tiene el individuo a partir de una discrepancia entre el esfuerzo que realiza y el desempeño o adaptación percibido. Este proceso se pone de manifiesto con frecuencia en los



trabajadores o profesionales que laboran directamente con clientes con necesidades de salud o con otros problemas, (Farber 1983) y el origen del síndrome reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. De igual forma Schaufeli y Enzmann (1998) indican que se ha demostrado que las condiciones organizacionales adversas son más significativas en la etiología del burnout que los factores de personalidad. De todos modos, no se pueden descartar la influencia de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal. En contraste a estas investigaciones, en el estudio realizado por Vadillo (2020) titulado Síndrome de Burnout y Personalidad en Personal de Salud de un Hospital de Pasco concluyó que el Burnout se asocia de forma significativa con la personalidad en personal, tan solo en su dimensión inestabilidad – estabilidad, donde el 38% de participantes con Síndrome de Burnout poseen tendencia a la inestabilidad, mientras que un 65.1% de participantes que no manifestaron dicho síndrome se muestran altamente estables, por otro lado, el síndrome de Burnout no se asoció con la dimensión extroversión – introversión ya que, existen ciertos factores, condiciones internas o personales del individuo, que pueden desencadenarse ante las exigencias profesionales o laborales. Debido a dichas condiciones algunos trabajadores son más propensos a desarrollar este padecimiento (Montoya, 2011).

#### **5.4. Implicancias del estudio**

El actual estudio se encargó de buscar la interrelación entre el tipo de personalidad y el Burnout de los colaboradores de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, así como también la interrelación entre el tipo de personalidad y las dimensiones del Burnout, a partir de los resultados la institución podrá realizar programas orientados al manejo de habilidades blandas para su personal y



mejorar el desempeño de los mismos. Del mismo modo, se busca brindar información actual a todos aquellos interesados en los temas abordados en la presente investigación.



## C. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

#### **Primera**

Entre las variables de personalidad y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se afirma que no existe relación entre el tipo personalidad y el síndrome de burnout en la población objeto de estudio.

#### **Segunda**

Se concluye que en la relación entre la personalidad y la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout existe un grado de relación positivo muy bajo en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

#### **Tercera**

Se concluye que no se halla vínculo entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

#### **Cuarta**

El tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en los en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021 da como resultado un 0. 718 por lo que se afirma que no existe relación entre ambos.



## RECOMENDACIONES

### **Primera**

Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco realizar evaluaciones de manera periódica al personal del servicio de emergencia e implementar un conjunto de actividades con el apoyo de especialistas con la finalidad de establecer un ambiente laboral adecuado para los colaboradores y preservar su salud mental y lograr un desempeño laboral óptimo en cada puesto de trabajo.

### **Segunda**

Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco llevar a cabo talleres abordando diversas temáticas como control de emociones y afrontamiento al estrés, involucrando a todo el entorno de los trabajadores tanto de forma interna como externa para así fortalecer sus habilidades sociales y fomentar la resiliencia positiva.

### **Tercera**

Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco proponer espacios con pausas activas durante la jornada laboral esto con el propósito de reducir la presión en el área de trabajo, para lograr un equilibrio entre sus labores y su estado emocional sin afectar su desempeño.

### **Cuarta**

Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco cumplir con la Directiva Nacional de Salud ocupacional, hacer el seguimiento de su cumplimiento y la evaluación respecto al resultado de las mismas.



### **Quinta**

Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco que a través de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia incentivar y facilitar la ejecución de futuras investigaciones en torno a las variables tratadas para ampliar la información existente.



## D. BIBLIOGRAFÍA

- Allport, G. W. (1955). *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*.
- Alarcón RD. (2015) *Salud Mental y Salud Pública en el Perú: ya es tiempo de actuar*. Rev Neuro-Psiquiatr. [acceso: 03/05/2020];78(1):1-2. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0034-85972015000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-85972015000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
- Anicama, J. (1974). *Rasgos Básicos de la Personalidad de la Población de Lima: la estandarización del Inventario Eysenck de personalidad*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 84-96.
- Bermúdez, J., Pérez, A., & Sanjuan, P. (2012). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Buss, D. M., & Larsen, R. J. (2005). *Psicología de la Personalidad: Dominios del Conocimiento sobre la Naturaleza Humana* (2ª ED). México: McGraw - Hill.
- Cornejo, G. (2018). *Temperamentos de personalidad según el modelo de Eysenck y nivel de síndrome de burnout en personal de tropa hospitalizados en el Hospital Militar Central "coronel Luis Arias Schreiber*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Eysenck, H. J. (1952). *The scientific study of personality*. Buenos Aires: Paidós.
- Eysenck, H. J. (1978). *Fundamentos biológicos de la personalidad* (4ª ed.). Barcelona: Fontanella.



- Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1964). *Inventario de personalidad Eysenck y Eysenck*. Inglaterra: s.e.
- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamon Press.
- Feldman, R. S. (2009). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: Mc Graw Hill.
- Florez, J. (2003). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: EULAC.
- Fransella, F. y Neimeyer, R. (2003). “George Alexander Kelly: The man and his theory.” En F. Fransella (ed.), *International handbook of personal construct psychology* (pp. 21-31). Chichester, England: Wiley
- Gil-Monte, P., & Peiró, M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Universidad de Murcia, España.
- Gil-Monte, P. R. (2003). *Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Gómez (2018). *Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco*. (Tesis de Pregrado). Universidad Andina del Cusco.
- Obtenido de:  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2947/Johan\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2947/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.



Hidalgo, B. (2014). *El síndrome de burnout en directoras de instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de surco y chorrillos*. En G. B. Diaz, El síndrome de burnout en directoras de instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de surco y chorrillos, Lima.

Huamán & Palomino (2021). *Síndrome de Burnout y Personalidad en Trabajadores de un Centro de Salud de la Provincia de Andahuaylas*. (Tesis de Pregrado).

Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61659/Huam%  
%a1n\\_VK-Palomino\\_VNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61659/Huam%c3%a1n_VK-Palomino_VNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Salud Mental (2012). Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y el Callao.

Integración, Instituto de Análisis y Comunicación (2014). *Los porqués del estrés*.

Lahey, B. (1999). *Introducción a la psicología*. 6ª Ed. España: McGraw-Hill.

Martínez, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Pearson Educación.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. University of California. Berkeley.

Mayer-Gross, W., Slater, E., & Roth, M. (1969). *Mayer-Gross Slater and Roth clinical psychiatry*. London: Bailliere, Tindall & Cassell.

Oramas, A., González, A., & Vergara, A. (2007). *El desgaste profesional*. Revista Cubana de Salud y Trabajo.

Papalia, D. E., Weddkons Olds, S., & Duskin Feldman, R. (2009). *Psicología del desarrollo de la infancia a la adolescencia* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.



Pervin, L., & John, O. (1999). *Personalidad: teoría e investigación*. México: Manual Moderno.

Ramírez, Ontaneda & Jiménez (2019). *Burnout y su relación con Rasgos de Personalidad en una muestra de médicos del Sur del Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1695/1479>

Real Academia Nacional de Medicina. (s.f.). Obtenido de <http://dtme.ranm.es/dtm/ver.php?id=971395&cual=0>

Rotter, J; Chance, J & Phares, E. (1972). Applications of a Social Learning Theory of Personality (Holt, Rinehart & Winston, 1972) y de H. M. Lefcourt, Locus of Control: Current Trends in Theory and Research.

Sabori, L., & Hidalgo, L. (2015). *Síndrome de Burnout*. Medicina legal de Costa Rica.

Schultz, D. (2009) *Teorías de la Personalidad*, 9a Edición. Cengage Learning, México

Vadillo (2020). *Síndrome de Burnout y Personalidad en Personal de Salud de un Hospital de Cerro de Pasco*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de:

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4699/VADILLO%20PALACIOS%20%20INGRID%20LISET%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilcanque (2018). *Personalidad y Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital de Yunguyo, Región Puno*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Telesup. Obtenido de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1016/1/VILCANQUE%20PEREZ%20ROSMERY.pdf>



## E. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

**Instrumento N° 1:** Inventario de personalidad de Eysenck forma B para adultos.

### INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE EYSENCK

Instrucciones:

- A continuación, encontrará algunas preguntas que hacen referencia a su manera de proceder, de sentir y de actuar. Lea cuidadosamente y marque en la casilla correspondiente.
- No emplee demasiado tiempo en cada pregunta, es preferible que responda con su primera reacción.
- Conteste todas las preguntas sin omitir ninguna, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Le gusta la abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?		
2. ¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?		
3. ¿Tiene casi siempre una contestación lista, “a la mano”, cuando se le habla?		
4. ¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?		
5. ¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?		
6. Cuando era niño(a), ¿hacía siempre inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar?		
7. ¿Se enfada o molesta a menudo?		
8. Cuando lo meten en una pelea, ¿prefiere “saca los trapos al aire” de una vez por todas en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?		
9. ¿Es Ud. triste y melancólico?		
10. ¿Le gusta mezclarse con gente?		
11. ¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?		
12. ¿Se pone a veces malhumorado?		
13. ¿Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado(a) a su buena suerte?		
14. ¿Se decide a menudo demasiado tarde?		
15. ¿Se ha sentido a menudo apático y cansado(a) sin razón?		
16. ¿Le gusta trabajar solo(a)?		



17. ¿Es por el contrario animado(a) y jovial?		
18. ¿Se ríe a veces de chistes groseros?		
19. ¿Se siente a menudo hastiado(a)?		
20. ¿Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?		
21. ¿Se distrae a menudo cuando trata de prestar atención a algo?		
22. ¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?		
23. ¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?		
24. ¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?		
25. ¿Le gustan las bromas?		
26. ¿Piensa a menudo en su pasado?		
27. ¿Le gusta mucho la buena comida?		
28. Cuando se fastidia, ¿necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?		
29. ¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?		
30. ¿Alardea (se jacta) un poco a veces?		
31. ¿Es Ud. muy susceptible por algunas cosas?		
32. ¿Le gusta más quedarse en casa que ir a una fiesta aburrida?		
33. ¿Se pone a menudo tan inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?		
34. ¿Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?		
35. ¿Tiene a menudo mareo (vértigo)?		
36. ¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?		
37. ¿Hace Ud. Usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a), que hablando con otra persona sobre ello?		
38. ¿Le falta frecuentemente el aire, sin haber hecho un trabajo pesado?		
39. ¿Es Ud. Generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?		
40. ¿Sufre de los “nervios”?		
41. ¿Le gustaría más planear cosas que hacerlas?		
42. ¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?		



43. ¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?		
44. Cuando hace nuevos amigos, ¿es Ud. Usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?		
45. ¿Sufre fuertes dolores de cabeza?		
46. ¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?		
47. ¿Le cuesta trabajo conciliar el sueño al acostarse en la noche?		
48. ¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?		
49. ¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?		
50. ¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?		
51. ¿Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado(a) en sí mismo(a) excepto con amigos muy íntimos?		
52. ¿Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?		
53. ¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?		
54. ¿Se la hace más fácil ganar que perder un juego?		
55. ¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando está con sus superiores?		
56. ¿Cuándo todas las probabilidades están contra usted, piensa aún usualmente que vale la pena probar suerte?		
57. ¿Siente “sensaciones raras” en el abdomen antes de algún hecho importante?		



**Instrumento N° 2:** Inventario de Burnout de Maslach

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

- A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo como se siente.
- No existen respuestas mejores ni peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia.
- A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con la que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0= NUNCA

1= POCAS VECES AL AÑO

2= UNA VEZ AL MES O MENOS

3= UNAS POCAS VECES AL MES

4= UNA VEZ A LA SEMANA

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA

6= TODOS LOS DÍAS

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.							
2. Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).							
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.							
5. Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8. Siento que mi trabajo me esta desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							



10. Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión								
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.								
13. Me siento frustrado en mi trabajo.								
14. Creo que trabajo demasiado.								
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.								
16. Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.								
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
18. Me siento motivado(o) después de trabajar en contacto con mis pacientes.								
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20. Me siento acabado(a) en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.								
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.								
22. Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Consentimiento Informado

Sexo F ( ) M ( )

Edad:

Profesión y ocupación:

Manifiesto haber sido informado/a sobre el proyecto de investigación denominado “Personalidad y Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021” realizado por Norma Fernanda Mercado Gallardo, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco. Para lo cual se llevará a cabo la aplicación de pruebas psicológicas (Inventario de Personalidad de Eysenck e Inventario de Burnout de Maslach), comprendo que mi participación es voluntaria y que los resultados serán utilizados únicamente con fines académicos y serán manejados con completa confidencialidad.

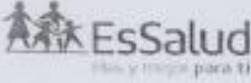
---

Firma



Anexo 2

**Es Copia Fiel del Original**

 **EsSalud**  
Más y mejor para ti

"Año de la Universalización de la Salud"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

**RESOLUCION DE GERENCIA RED ASISTENCIAL CUSCO N° 177 -GRACU-ESSALUD-2020**

CUSCO, 21 Mayo 2020

**VISTO,**

La Nota N° 136-OCID-GRACU-ESSALUD-2020, la Jefa de la Unidad de Capacitación Docencia e Investigación de la Red Asistencial Cusco, solicita la emisión de la Resolución de Autorización de Proyecto de Investigación;

**CONSIDERANDO**

Que, mediante Resolución del Instituto de Evaluación de Tecnologías de Salud e Investigación N° 46-IETSI-ESSALUD-2019 de fecha 03 de junio del 2019, se resuelve aprobar la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01: "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud", cuyo objetivo es establecer los lineamientos para la aprobación, ejecución, supervisión, difusión, priorización y promoción de las actividades y estudios de investigación en salud a ser desarrolladas en EsSalud;

Que el numeral 1 del Capítulo III – Disposiciones Generales de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, la distinción entre ensayos clínicos y estudios observacionales se realice según la definición regulatoria de ensayo clínico contenida en el Reglamento de Ensayos Clínicos y en esta Directiva, la misma que necesariamente corresponde a la definición metodológica. Los estudios que no cumplan la definición regulatoria de ensayo clínico serán considerados como estudios observacionales;

Que, en el numeral 2.1.1 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que: los estudios observacionales se desarrollan mediante las siguientes modalidades: INSTITUCIONAL, EXTRA INSTITUCIONAL, COLABORATIVA Y TESIS DE PREGRADO;

Que, en el numeral 2.2.1 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece el proceso de aprobación de los estudios observacionales y la presentación de los documentos por parte del investigador principal (IP) o el coinvestigador responsable ante la Instancia Encargada del Área de Investigación (IEAI);

Que, en el numeral 2.2.2 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, la IEAI recibe el expediente y verifica el cumplimiento de los requisitos. Luego envía el expediente al comité institucional de Ética en Investigación (CIEI) en un plazo que no exceda de tres días útiles;

Que, en el numeral 2.2.5 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, establece que, una vez aprobado el protocolo por el CIEI, la Gerencia evalúa el expediente y emite una carta dirigida al investigador con su decisión de autorizar o no el inicio del estudio en un plazo no mayor a catorce días calendario. La IEAI comunica la decisión al Comité y al IP haciéndoles llegar la carta o certificado de aprobación del comité y de la gerencia. El Gerente del Órgano puede delegar esta función de autorización de estudios observacionales a otra instancia que considere conveniente, por ejemplo, a la IEAI o al Director de establecimiento;

Que, mediante Resoluciones de Gerencia de la Red Asistencial N° 187 y N° 188-GRACU-ESSALUD-2019, ambos de fecha 07 de mayo del 2019, se resuelve conformar el Comité de Ética en Investigación y el Comité de Investigación, respectivamente de la Red Asistencial de EsSalud Cusco;

Que, mediante Nota N° 036-CE-GRACU-ESSALUD-2020 el Comité de Ética en Investigación en Sesión de fecha 11 de mayo del presente año APROBÓ el Proyecto de Investigación con el Título: "PERSONALIDAD Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELAZCO 2019 - 2020", presentado por la Estudiante NORMA FERNANDA MERCADO GALLARDO, para Optar el Título Profesional de Psicóloga de la Universidad Andina del Cusco;

*JJ*

www.essalud.gob.pe

Av. Anselmo Álvarez s/n  
Wanchaq  
Cusco, Perú  
Tel.: 084-582890 y 084-328428



"Año de la Universalización de la Salud"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

II.2

**RESOLUCION DE GERENCIA RED ASISTENCIAL CUSCO N° 177 -GRACU-ESSALUD-2020**

Que, mediante Nota N° 136-OCID-GRACU-ESALUD-2020 la Jefa de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación de la Red Asistencial Cusco, solicita se emita la Resolución de AUTORIZACIÓN del Proyecto de Investigación con el Título: "PERSONALIDAD Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELAZCO 2019 - 2020", presentado por la Estudiante NORMA FERNANDA MERCADO GALLARDO, para Optar el Título Profesional de Psicóloga de la Universidad Andina del Cusco;



Que, estando a la solicitud y las normas legales e institucionales expuestos, y en uso de las facultades conferidas mediante Directiva N° 003-IETSI-ESALUD-2019 V.01 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 477-PE-ESSALUD-2018, este despacho;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** AUTORIZAR la ejecución del Proyecto de Investigación con el Título "PERSONALIDAD Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELAZCO 2019 - 2020", presentado por la Estudiante NORMA FERNANDA MERCADO GALLARDO, a realizarse en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de ESSALUD Cusco.

**SEGUNDO.-** DISPONER, que la investigadora NORMA FERNANDA MERCADO GALLARDO, prosiga con todas las acciones vinculadas con el tema de investigación, las cuales deberán ajustarse al cumplimiento de las normas y directivas de la institución establecidas para tal fin.

**TERCERO.-** DISPONER que las instancias respectivas brinden las facilidades del caso para la ejecución del Proyecto de Investigación autorizado con la presente Resolución.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

*[Handwritten signature]*  
 DR. JOSE V. MALO CHIE DEL ROSARIO  
 C.M.P. 38594 R.N. 2001 A00104  
 RED ASISTENCIAL CUSCO  
 GERENTE  
 EsSalud

JVME  
 Archivo  

2100	2020	051
------	------	-----

..//



Anexo 3

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la relación entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p>	<p><b>Variable</b> TIPOS DE PERSONALIDAD y SIMDROME DE BURNOUT</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● extroversión-introversión</li> <li>● estabilidad-inestabilidad</li> <li>● Cansancio emocional</li> <li>● Despersonalización</li> <li>● Realización personal</li> </ul>	<p>Las técnicas e instrumentos que se utilizará para la recolección y tratamiento de la información que conduce al logro de los objetivos:</p> <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Observación</li> <li>● Entrevista</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● inventario de personalidad de Eysenck</li> <li>● cuestionario de Maslach burnout inventory</li> </ul>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>no experimental transversal</p> <p><b>Alcance</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Muestra y población</b></p> <p>No probabilístico</p> <p>Población muestra total</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del</p>			



<p>Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?</p> <p>b) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?</p> <p>c) ¿Existe relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021?</p>	<p>emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>c) Determinar la relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p>	<p>Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>Ho No existe significativa relación entre el tipo de personalidad y la dimensión de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>b) H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.</p>			<p>58 enfermeras/os y técnicas/os en enfermería</p>
---	--	--	--	--	---



c)  $H_1$  Existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.

$H_0$  No existe relación significativa entre el tipo de personalidad y la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, Cusco, 2021.