

Los rasgos de personalidad y su relación con la manifestación del Síndrome de Burnout

Personality traits and their relationship with the manifestation of the Burnout Syndrome

Rasgos de personalidad y manifestación del Síndrome de Burnout

Máximo Fernando Tubay Moreira, MSc ⁽¹⁾

Héctor Raimundo Plaza Albán, Msc ⁽²⁾

(1) Carrera de Psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo-Ecuador – Ingeniero Comercial – Psicólogo Educativo y Orientador Vocacional.

(2) Carrera de Psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo-Ecuador.

Autor de correspondencia: maximotubay@gmail.com

Receptado: 15/09/2017

Aceptado: 21/11/2017

Resumen:

El Síndrome de Burnout es un estado que se desarrolla secuencialmente, en lo referente a la aparición de perfiles y síntomas globales siendo un proceso de respuesta a fuentes de estrés cotidiano que surgen cuando se desequilibran las perspectivas individuales del profesional y el contexto del trabajo diario. En cierta medida pueden variar los síntomas que se presentan en un individuo por razón de los rasgos de personalidad o de las causas que generan dichos síntomas como la sucesión del proceso, el protagonismo que se confiere a cada indicio, en el tiempo, etc., por lo tanto, hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo de dicho síndrome, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio

En el presente estudio se desarrolló una investigación exploratoria consignada a determinar la relación que podrían tener los rasgos de personalidad con la manifestación del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del Subcentro de Salud del cantón Valencia, provincia de Los Ríos. Se utilizaron un banco de preguntas para medir el nivel de estrés en los colaboradores y la satisfacción

que tienen en la actualidad los usuarios de dicho centro medico en función de la atención que reciben. Los resultados muestran un efecto negativo y significativo en el desempeño laboral y las consecuencias del conflicto trabajo-familia, relacionando al burnout de forma positiva en el entorno familiar y negativa a la satisfacción laboral.

Palabras clave:

Sobrecarga – Burnout - Satisfacción laboral - Conflicto trabajo - Familia - Calidad de vida

Abstract:

Burnout Syndrome is a state that develops sequentially, in relation to the appearance of profiles and global symptoms being a process of response to daily stress that arise when individual prospects for professional and daily work context become unbalanced. To some extent they vary the signs that occur in an individual because the traits of personality or the causes that generate such signs as the succession of the process, the role conferred to each sign, in time, etc., therefore, there are a variety of process models that try to explain the development of this syndrome, although none of them has been quite acceptable and satisfactory

In the present study a consigned exploratory research was developed to determine the relationship that could have personality traits with the emergence of Burnout Syndrome in public employers of the subcenter of Valencia, province of Los Ríos. A bank of questions was used to measure the level of stress on employees and the satisfaction of the users of the Centre is currently medical depending on the attention they receive. The results show a negative and significant effect on job performance and consequences of work-family conflict, relating to the burnout of positive family environment and negative way to employment satisfaction.

Keywords:

Work overload – Burnout - Job satisfaction - Work-family conflict - Quality of life

Introducción:

Según Bautista et al. (2013) uno de los objetivos de la Salud Ocupacional es prevenir y controlar aquellos factores de riesgo presentes en los lugares y ambientes de trabajo, que pueden afectar la salud física y mental del trabajador. Entre los factores de riesgo se encuentran los psicosociales, con

una gran incidencia en el desempeño de las labores y también con repercusiones en el estado de ánimo y estado de salud del trabajador y su familia (Bautista, Tombé, & Victoria, 2013).

El síndrome de Burnout desdice mucho de ser un cuadro clínico uniforme, ya que consigue manifestar los síntomas físicos o psicológicos más diversos desarrollándose a lo largo de un periodo de tiempo extenso y no de manera súbita, instituyendo con ello que las molestias físicas asociadas al síndrome de Burnout no tienen una causa orgánica sino son psicósomáticas, es decir, que los problemas psicológicos derivarán en síntomas físicos.

Con la presente investigación se pretendió demostrar la influencia de los rasgos de la personalidad en la manifestación del Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Subcentro de salud de Valencia y con ello generar alternativas que ayuden en la optimización de su desempeño laboral. Al ser considerado de origen psicológico, fue necesario establecer de qué manera inciden los tipos de personalidad en la aparición del síndrome de Burnout y como los síntomas relacionados con la desmotivación, fatiga y sentimientos de sobrecarga laboral, dependen de cómo se vayan presentando dichos síntomas

Para Pizarro et al. (2014) en la baja realización personal intervienen elementos cognitivo-aptitudinales que se evidencian en sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso.; se caracteriza por una percepción negativa del trabajo y autorreproches por no haber alcanzado los objetivos propuestos (Pizarro, Raya, Castellanos, & Ordóñez, 2014).

Por lo anterior, se fundamentó un análisis objetivo sobre los rasgos personales de los colaboradores del Subcentro estableciendo factores como la madurez emocional y los conocidos cinco grandes rasgos de personalidad tales como factor O (apertura a las nuevas experiencias), factor C (responsabilidad), factor E (extroversión), factor A (amabilidad) y factor N (neuroticismo o inestabilidad emocional), todos ellos parte de la interacción diaria de las personas en sus entornos en donde se desarrollen.

Materiales y métodos:

La investigación fue de tipo cualitativa ya que estuvo basada en conseguir datos que no se cuantificaban al principio pero en el que era fundamental la técnica de la observación, ofreciendo información relevante que permitió una definición detallada de todos los fenómenos. Además, este tipo de investigación se centra en aspectos descriptivos en las que se instituyó una representación

sobre los contextos o elementos precisos evaluando las características y los métodos que componen los fenómenos

Asimismo, por el nivel de conocimientos este tipo de investigación fue exploratoria ya que se centró en examinar e indagar contextos determinados en una realidad que aún no había sido analizada con precisión con el primera aproximación que permitió un análisis de los tópicos tratados de los rasgos de personalidad y como estos podrían incidir en la aparición del síndrome de burnout en los colaboradores del Subcentro de salud del cantón Valencia.

La población estuvo determinada en la totalidad de los servidores públicos del Subcentro de Salud del cantón Valencia, provincia de Los Ríos, en un número de 26, distribuidos de la siguiente manera: 3 laboratoristas, 4 auxiliares de enfermería, 2 auxiliares de farmacia, 3 obstetras, 4 médicos rurales, 1 terapeuta, 2 odontólogos, 2 médicos general, 5 licenciadas en enfermería y 100 pacientes que acuden al Subcentro de Salud. Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron:

- La ficha de observación, que se manejó al momento de confirmar la situación de la problemática.
- Las encuestas que fueron aplicadas a los pacientes del Subcentro de Salud de Valencia
- Las entrevistas que se dirigieron a todos los profesionales de la salud que laboran en el Subcentro.

Además se aplicó otras técnicas como: consulta a expertos, visita a bibliotecas y librerías, recopilación de material bibliográfico y documental, aplicación de instrumentos de investigación e internet

Resultados

Tabla 1. ¿Considera que las condiciones laborales podrían influir en la aparición de los síntomas del síndrome de Burnout en los colaboradores de una empresa?

RESPUESTA	Nº	%
Si	26	100
No	0	0
A veces	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Elaboración propia

Para el 100% de los colaboradores de la institución de salud las condiciones son prioritarias para disminuir los riesgos de manifestación del síndrome del burnout en los trabajadores de una empresa. El concepto de calidad de vida laboral, es multidimensional, pero sobre todo, debe ser considerada desde la perspectiva singular de cada trabajador (Roth & Pinto, 2010).

Desde la teoría general de los modelos de estrés y salud, los efectos directos del apoyo social sobre los sentimientos de agotamiento emocional se explicarían por el efecto que la falta de apoyo social en el trabajo y las relaciones laborales pobres tienen sobre los niveles de tensión emocional del sujeto, y más ampliamente sobre los síntomas que desarrolla como respuesta al estrés. (Aranda, Pando, & Pérez, 2004)

Roth & Pinto (2010) concluyeron que la calidad de vida laboral, define en última instancia la permanencia de los trabajadores, la cual, está relacionada con los niveles de satisfacción laboral. Cuando los directivos de un organismo priorizan el ambiente y las condiciones laborales de su talento humano se puede optimizar el rendimiento individual y colectivo así como mantener una estabilidad biopsicosocial y una recomendable salud mental que beneficiaría no solo a la empresa y al individuo sino también a los familiares y amigos que conforman su entorno más íntimo

Tabla 2. Piensa que el exceso de trabajo podría influir en que se manifiesten cuadros sintomatológicos del síndrome de Burnout?

RESPUESTA	Nº	%
Si	26	100
No	0	0
A veces	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Elaboración propia

Para el 100% de los participantes de la encuesta el exceso de carga laboral podría ser un factor detonante para que se manifiesten cuadros sintomatológicos del síndrome del burnout en los colaboradores de la empresa. Las consecuencias de este síndrome, son potencialmente de alto riesgo para este personal, para los usuarios que son atendidos por ellos y para la institución en que trabaja (Vizcarra, Llaja, Limo, & Talavera, 2015).

Un ejemplo de sobrecarga laboral podrían ser las denominadas “horas extras” que los empelados aceptan e n ciertas circunstancias con el único motivo de incrementar sus ingresos y que podrían provocar una mayor manifestación de estrés, además de mermar el tiempo que debería pasar con su familia y amigos, provocando en la persona un sentimiento de soledad, abatimiento y en algunos casos culpabilidad por no proporcionar tiempo de calidad a sus seres queridos.

Para Vizcarra et al. (2015) el síndrome de burnout conlleva los síntomas siguientes: Agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal y puede aparecer principalmente en profesionales que trabajan con personas y se implican en los problemas de éstas.

Tabla 3. ¿Cree Ud. que el ambiente laboral motiva a los servidores públicos a desarrollar su trabajo diario?

RESPUESTA	Nº	%
Si	16	62
No	3	12
A veces	7	26
TOTAL	26	100

Fuente: Elaboración propia

El 62% de los participantes en la encuesta coincidieron que el ambiente laboral motivaría a los colaboradores a desarrollar su trabajo diario y con ello optimizar el servicio y la atención que presta la entidad a los usuarios que diariamente acuden por servicios de salud. Según las investigaciones

que se han desarrollado en la actualidad se respaldan mucho la teoría de que conservar felices a los trabajadores aumenta la productividad de estos y por lo tanto las empresas se benefician en su rendimiento final.

Otro punto fundamental que incidiría en el desarrollo eficiente del trabajo de los colaboradores es que su labor no sea reconocida generando una de las peores sensaciones que puede experimentar una persona

Las organizaciones del siglo XXI están expuestas a una gran transformación día a día, desde una competencia local, nacional, transnacional, la competencia por el mercado y la clientela sana y no sana, la lucha por mantenerse en los más altos indicadores, las exigencias de los clientes, cada día más informados ; el clima o ambiente de trabajo, como la relación entre los compañeros, los subordinados y el estilo de liderazgo, está íntimamente ligado, no solo son los procesos organizativos y gestión empresarial, si no también está vinculado con la gestión del cambio y la innovación (Medina, 2015).

Tabla 4. ¿Considera que los colaboradores son más insensibles en la actualidad con las personas a las que presta atención en su puesto de trabajo?

RESPUESTA	Nº	%
Si	100	100
No	0	0
A veces	0	0
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia

El 100% de los usuarios del Subcentro de salud del cantón Valencia que fueron encuestados afirmaron que los encargados de prestar los servicios de salud en la actualidad son insensibles en muchas de las ocasiones en las que deben prestar atención. Según Domínguez et al. (2013) la personalidad se compone de características cognitivas y tendencias conductuales determinando similitudes y diferencias en pensamientos, sentimientos y conductas de los individuos.

En muchas profesiones, la adaptación mediante habilidades profesionales suele considerarse más importante que las habilidades interpersonales, un problema que se produce sobre todo en profesiones desarrolladas en equipo (Domínguez, Padilla, Domínguez, & Domínguez, 2013)

El Burnout es un problema de construcción social e individual, que se presenta en los profesionales, y se manifiesta con un alto valor en las áreas de agotamiento emocional y despersonalización dando como consecuencia que los sujetos presenten pérdida de logro, lo cual repercute en la calidad de servicios que prestan (Molina, Amador, & Rodríguez, 2015).

En las empresas debe ser un tema prioritario la planificación de un entorno laboral en donde prime la motivación y la satisfacción por el trabajo que desarrolla el personal de la organización ya que es esto lo que compone la fuente principal proporcionando rasgos distintivos a todas y cada una de las estructuras laborales dentro de las instituciones

Tabla 5. ¿Cómo usuario, Ud. ha tenido problemas con la atención que le han brindado los colaboradores del Subcentro al momento de demandar un servicio?

RESPUESTA	Nº	%
Si	46	46
No	13	13
A veces	41	41
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia

A la pregunta planteada a los usuarios sobre si se han presentado problemas en la atención que han recibido por parte de los colaboradores del Subcentro de salud el 46% refirió que sí se han presentado dificultades, mientras que el 13% afirmó que no han tenido estos tipos de inconveniente y el 41% restante resaltó que sólo ha ocurrido este tipo de situaciones en algunos casos.

Para Vizcarra et al. (2015) los profesionales de instituciones de servicios sociales, sanitarios y educativos se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que se relacionan profesionalmente. La continua interacción trabajador-usuario se enfoca en los problemas de los usuarios (psicológicos, sociales y/o físicos) (Patlán, 2013) Los colaboradores podrían estar exteriorizando este tipo de comportamiento por razón de que los directivos demuestran poco interés en las lidias y carestías diarias de sus empleados disminuyendo la lealtad y entusiasmo que deberían mostrar por el trabajo que realizan habitualmente.

Frecuentemente, la interacción del profesional con el sujeto, se centra en los problemas actuales de éste (salud, higiene mental, relaciones personales o laborales, etc.) y éstos vienen cargados con diversos sentimientos, tales como la preocupación, miedo, rechazo, odio, desesperación, etc. (Vizcarra, Llaja, Limo, & Talavera, 2015)

Tabla 6. ¿Piensa que los servidores públicos presentan apatía por el trabajo que deben ejecutar?

RESPUESTA	Nº	%
Si	46	46
No	13	13
A veces	41	41
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia

El 46% de los encuestados manifestaron que sí consideran que los servidores públicos que prestan sus servicios en el Subcentro manifiestan apatía por el trabajo que le corresponde ejecutar. Es posible identificar características en el individuo que padece desgaste, pero también se hallarán indicadores en los grupos y espacios de interacción en que se desenvuelve el sujeto (Marsollier, 2012).

Considerando este resultado, se cita a Mejía et al. (2009) el cual señaló que es congruente con que el afecto y las dimensiones de personalidad –disposiciones relativamente estables en las personas– tengan efectos principales en los niveles de su bienestar laboral y psicológico, siendo el resultado que la pertenencia a uno u otro género no genere diferencias significativas en el bienestar (Mejía, Laca, & Gondra, 2009).

Uno de los rasgos de personalidad que podría influir en la apatía que presentan los empleados en su trabajo diario es el llamado neuroticismo o inestabilidad emocional que consiste en que la persona carece de la habilidad para conservarse estable y equilibrada a pesar de las situaciones por las que debe pasar en un determinado ambiente, como también manifestando tendencia a experimentar fácilmente emociones negativas

Molina et al. (2015) establece que desafortunadamente la actividad laboral a largo plazo para algunos profesionistas genera disgusto, falta de motivación, bajo rendimiento laboral, etc.; lo anterior como consecuencia de una serie de demandas administrativas y obligaciones inherentes a la

profesión, donde el trabajador se estresa y se reconoce como impotente para hacer frente a las exigencias del puesto.

Discusión

Según Bautista et al. (2013) el Síndrome de Burnout es considerado por la OMS como una enfermedad laboral de gran impacto en la salud física y mental de los individuos, destacándose la tendencia que podrían tener las personas por los rasgos de personalidad que presentan. Dentro de estos factores psicosociales, el estrés y en general el agotamiento laboral o Burnout, ocupa un lugar destacado, pues son causas principales del deterioro de las condiciones de trabajo y el origen de numerosos de accidentes y de ausentismo laboral (Bautista, Tombé, & Victoria, 2013)

El estrés laboral estaría afectando la percepción que presentan en la actualidad los servidores públicos del subcentro de salud del cantón Valencia. El síndrome de burnout se presenta en todas las profesiones y actividades laborales donde existen presiones y situaciones estresantes que pueden generar diferentes síntomas que afectan a la persona, no sólo en el ámbito laboral, sino también en su vida cotidiana (Llanque, 2014)

Para Llanque (2014) las revisiones clínicas del síndrome de burnout, lo presentan como una categoría clínica determinada por diversidad de síntomas, los cuales, a su vez, se asocian principalmente con la depresión, el estrés agudo, la ansiedad y rasgos de trastornos de personalidad. En el caso de la situación laboral del grupo investigado, podrían presentar ausencia de apertura a nuevas experiencias que el trabajo que ejecutan diariamente les puede brindar dilapidando la sensación de realización profesional en cada uno de sus casos

Colino & Pérez (2015) afirman que el nivel fisiológico incluye, por ejemplo, la aparición de fatiga, insomnio, alergias e infecciones, y desórdenes gastrointestinales; a nivel emocional se sufre, por ejemplo, una baja autoestima, irritabilidad, ansiedad, soledad, impotencia y depresión. En el plano interpersonal se puede observar una socialización disminuida hacia los compañeros de trabajo y personas a las cuales se les brinda el servicio; en cuanto a lo actitudinal, se manifiesta insatisfacción, apatía y un menor compromiso laboral, entre otros (Colino & Pérez, 2015).

Todas estas desencadenante incidirían en que el rendimiento laboral se reduzca paulatinamente y se vean afectados otros campos de interacción del colaborador como los entornos familiares y sociales en el que comparte. Además, las consecuencias conductuales implican, por ejemplo, la reducción de

la cantidad de trabajo, el deterioro de la calidad del servicio, el absentismo laboral y la rotación organizacional (Colino & Pérez, 2015).

Al hacer referencia sobre los datos obtenidos en la investigación se destaca también la tendencia que tiene el síndrome de burnout en cualquier individuo que cumpla una función específica en una organización donde preste sus servicios. Navinés et al. (2016) manifiesta que hasta un 40% de los individuos mayores de 12 años reconocen haber experimentado estrés en algún momento de su vida cotidiana.

El mismo autor confirma que las demandas psicológicas hacen referencia a «cuánto se trabaja», a la cantidad o carga de trabajo en relación con el tiempo para llevarla a cabo, ya la posibilidad de mantener la atención sobre ella, sin interrupciones imprevistas. El control sobre el trabajo hace referencia a «cómo se trabaja», incluyendo los componentes de autonomía en el trabajo y las oportunidades para desarrollar habilidades (Navinés, Martín, Olivé, & Valdés, 2016).

Las condiciones laborales y el exceso de trabajo son, según la repuesta recibida por parte de los colaboradores a las preguntas planteadas, dos de las razones más elementales por la que ellos podrían padecer los síntomas del síndrome del burnout. En su tarea cotidiana, los trabajadores se enfrentan a innumerables situaciones estresantes, no todas ellas representan un conflicto, ni todos los sujetos las resuelven de la misma manera (Marsollier, 2012).

Los rasgos que posean las personas dentro del lugar de trabajo también aumentarían las posibilidades de sufrir las consecuencias del estrés laboral. Ello dependerá de una serie de características que tienen que ver, fundamentalmente, con la personalidad de cada uno y su capacidad para afrontar las situaciones conflictivas (Marsollier, 2012).

Marsollier (2012) también refiere que, no obstante, frente a un cuadro de desgaste, no sólo el sujeto sufre las consecuencias, sino que, el ambiente de trabajo también se ve afectado, tanto desde el punto de vista del rendimiento y la productividad, como desde el nivel de satisfacción de sus trabajadores, todos, indicadores de calidad organizacional

Llanque (2014) afirma que la manera en que cada ser pensante, actúa sobre situaciones diversas, dice algo sobre la personalidad de cada persona. En relación a la investigación, muchos de los usuarios de los servicios de salud afirmaron que en la actualidad los trabajadores del subcentro de salud carecen de empatía al momento de la interacción y atención que deben prestar a sus

pacientes, relacionando esta afirmación con la posibilidad de que muchos de los servidores públicos estén presentando un nivel de estrés debido a la carga laboral que desempeñan en la actualidad.

Existen diferentes planteamientos teóricos que intentan explicar por qué se estresan los seres humanos y por qué unas personas se estresan más que otras; sin embargo, incluso las personas con personalidades maduras e integradas expuestas a estrés prolongado pueden experimentar el fracaso de sus capacidades de adaptación y descompensación psíquica o somática (Linares, Robles, & Peralta, 2014).

Navinés et al. (2016) asevera que las estrategias de intervención para la prevención y el tratamiento del estrés laboral pueden entenderse desde un punto de vista individual, grupal u organizativo. Desde el punto de vista individual, el aprendizaje de estrategias de afrontamiento centradas en el problema puede prevenir la aparición de problemas para la salud, mientras que el empleo de estrategias de evitación o de escape facilitaría su aparición y mantenimiento (Navinés, Martín, Olivé, & Valdés, 2016).

Sobre el mismo punto, Patlán (2013) refiere que el principal problema de la ausencia de servicios de salud ocupacional en las organizaciones es la continua presencia de peligros en el lugar de trabajo tales como ruido, químicos, tóxicos y maquinaria peligrosa que conducen a una enorme carga de muertes, discapacidades y enfermedades (Patlán, 2013).

Es indispensable que los directivos de la institución de salud establezcan la ejecución de programas que ayuden no solamente el rendimiento óptimo laboral, sino además la relación socio-afectiva de sus colaboradores con su entorno. La psicología cognitivo-conductual puede ayudar con técnicas de solución de problemas, entrenamiento en asertividad, o con adiestramiento en el empleo más eficaz del propio tiempo (Navinés, Martín, Olivé, & Valdés, 2016). La personalidad, será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y de la integración con grupos sociales (Llanque, 2014).

Algunas de las estrategias que ayudan en la actualidad a disminuir la manifestación del síndrome del burnout en los colaboradores de las organizaciones es que logren empoderarse y sientan libertad para su desenvolvimiento personal óptimo y eficiente dentro de su puesto de trabajo. La autonomía consistiría en la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones relacionadas con su trabajo y de poder controlar sus propias actividades, y el desarrollo de habilidades sería el grado en que el trabajo permite a la persona desplegar sus capacidades, dedicándose a lo que sabe hacer mejor o potenciando capacidades preexistentes (Navinés, Martín, Olivé, & Valdés, 2016).

Estos efectos se encuadran dentro de la función del soporte emocional que tiene el apoyo social en el trabajo (Aranda, Pando, & Pérez, 2004).

Conclusiones

En el trabajo de campo se evidenció que los rasgos de la personalidad pueden determinar el apareamiento del síndrome de Burnout en los colaboradores del Subcentro de salud del cantón Valencia generando un malestar que limitaría la capacidad de reacción en el entorno laboral y la vida socioafectiva en general del individuo. Las condiciones laborales en la que se desempeñan los servidores públicos del Subcentro de salud es una de las causas que podrían estar influyendo en la aparición del síndrome de Burnout.

Son pocos los servidores públicos encuestados que presentan apatía por el trabajo. El exceso de labores diarias de algunos de los colaboradores podría ser razón de que se generen síntomas de estrés acompañado con bajo rendimiento laboral. La responsabilidad y la extroversión son rasgos de personalidad que presentan las personas que podrían limitarlos a socializar e interactuar en sus diferentes entornos.

Bibliografía

- Aranda, C., Pando, M., & Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87.
- Bautista, O., Tombé, P., & Victoria, M. (2013). Síndrome de Burnout y su relación con el Estado de Salud Mental en un Grupo de Trabajadores de Seguridad Privada. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), 20-24.
- Colino, N., & Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27 - 41.
- Domínguez, J. M., Padilla, I., Domínguez, J., & Domínguez, M. (2013). Tipologías comportamentales en relación con el burnout, mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios. *Revista Atención Primaria*, 45(4), 199-207.
- Linares, J., Robles, H., & Peralta, M. (2014). Modificación de la personalidad mediante una terapia cognitivo-conductual de afrontamiento al estrés. *Anales de Psicología*, 30(1), 114-122.

- Llanque, P. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del "Hospital de Clínicas" de la ciudad de La Paz. *Lecturas en Psicología*, 93-115.
- Marenco, A., & Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18.
- Marsollier, R. (2012). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(1), 21-32.
- Medina, L. (2015). Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-21.
- Mejía, J., Laca, F., & Gondra, J. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral de docentes. *Psicología y Salud*, 19(1), 121-132.
- Molina, F., Amador, R., & Rodríguez, C. (2015). Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad*, 5(2), 109-120.
- Navinés, R., Martín, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359–366.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
- Pizarro, J., Raya, J., Castellanos, S., & Ordóñez, N. (2014). La personalidad eficaz como factor protector frente al burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*(66), 143-158.
- Roth, E., & Pinto, B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de La Paz. *Ajayu*, 8(2), 62-100.
- Vizcarra, M., Llaja, V., Limo, C., & Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-126.