

INTRODUCCIÓN.

Los rasgos de personalidad determinan la conducta de la persona en una situación dada, permitiendo predecir rasgos básicos de personalidad y cómo los mismos generarán una tendencia a una reacción relativamente permanente en sus distintos rasgos o dominios personales. La presente investigación tiene como propósito principal determinar Rasgos de Personalidad, Síndrome de Burnout y de Ansiedad en el Bienestar Emocional y el Desempeño Laboral de los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V) de Tarija, Cercado.

El estudio busca comprender cómo factores del ambiente afectan internamente la salud mental del personal policial en un contexto de alta demanda social afectando el tema emocional y riesgos constantes, apoyándose en una metodología mixta que combina técnicas cuantitativas y cualitativas para ofrecer una visión integral de la tesis. La importancia radica en su contribución a comprender los aspectos psicosociales que inciden en la efectividad policial y la calidad del servicio a la comunidad, elementos esenciales para fortalecer la seguridad y el bienestar social. (De Lara, 2021)

El tema de la salud mental en el ámbito policial ha adquirido mayor relevancia en los últimos años, ante la creciente exposición al estrés laboral, la violencia social y las condiciones adversas que enfrentan los efectivos en su día a día. Según Sánchez y Pérez, la alta carga emocional en profesionales de la seguridad puede llevar al desarrollo de trastornos como el burnout, un síndrome definido por el agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo. (Maslach., 2016)

Además, la ansiedad, como respuesta psicológica a situaciones de tensión, peligro, son indicadores de bienestar físico y mental de la persona pero que al no ser superados en su momento afecta a la concentración, toma de decisiones, eficacia en el cumplimiento de las funciones policiales. (Rojas M. , 2018). Por ello, entender estos factores es fundamental para diseñar estrategias que prevengan y lleven a trastornos alterando la conducta; es importante fomentar ambientes laborales saludables y equilibrar la resiliencia contribuyendo a mejorar la capacidad de respuesta policial. (García et al.,2020)

En la actualidad, los temas emergentes relacionados con la salud mental en profesiones de alto riesgo, como la policía, reflejan una creciente demanda de intervención y políticas institucionales que prioricen el bienestar psicológico, mental y social. La

globalización y el aumento de la violencia social han elevado el nivel de exigencia sobre los funcionarios policiales, quienes deben enfrentarse a situaciones críticas que requieren una preparación emocional sólida. Es así que la literatura especializada sostiene que la atención a estos factores puede reducir significativamente el riesgo de trastornos psicoemocionales, mejorar el clima laboral y potenciar la efectividad en las operaciones policiales. (García et al., 2020)

Desde una base teórica, los estudios de personalidad, como los propuestos por Cattell el 2019 (Cattell, 2019), permiten entender cómo las dimensiones de los rasgos individuales influyen en la percepción y reacción ante situaciones laborales estresantes. También, el síndrome de burnout, conceptualizado por Maslach y Leiter el 2016, explica el desgaste psicológico generado por condiciones laborales prolongadas y exigentes, afectando la salud mental y el rendimiento laboral. La ansiedad, por su parte, ha sido estudiada por Marian Rojas el 2018 como una respuesta emocional que puede comprometer la capacidad de autocontrol del policía, influyendo en su desempeño y en la interacción con la comunidad (De Lara, 2021)

La integración de estos enfoques permite comprender de manera más profunda la problemática específica del contexto policial en Tarija y diseñar acciones preventivas eficientes que fortalezcan la intervención y tratamiento en una salud mental acorde a las exigencias.

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Este capítulo describe la problemática de manera general, tomando en cuenta investigaciones realizadas en el ámbito internacional y local. Asimismo, se presentan la justificación y los diferentes aportes del estudio.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los policías de la FELC-V tienen un papel fundamental en la prevención, asistencia e investigación de casos de violencia contra las mujeres, bajo la supervisión del Ministerio Público. Es esencial que cuenten con las capacidades y actitudes necesarios para brindar una atención oportuna y efectiva a las víctimas de violencia. Sin embargo, las exigencias de este trabajo, que requiere disponibilidad las 24 horas del día, los 365 días del año, junto con la necesidad de habilidades para ofrecer un trato respetuoso y empático, por lo tanto, la función policial que cumplen puede tener un impacto significativo en la salud mental y desempeño laboral de los servidores públicos. La falta de adaptación a este entorno laboral puede derivar en problemas psicológicos, sociales e incluso sanciones disciplinarias.

La investigación se enfoca en estudiar los rasgos de personalidad de los policías de la FELC-V que enfrentan situaciones de exigencias emocionales en su trabajo diario, especialmente al interactuar con víctimas. La importancia crucial de la empatía y la calidad de la atención que estos servidores públicos deben proporcionar en momentos de crisis emocional resaltada en la importancia del estudio. Los policías, expuestos a escenarios de alta presión y situaciones traumatizantes, necesitan una sólida base psicológica para gestionar estos desafíos efectivamente. La falta de recursos psicológicos adecuados, como especialistas en salud mental, dentro de las instituciones policiales puede afectar negativamente la capacidad de los funcionarios policiales en general ya que para ofrecer una atención óptima con calidad y calidez a las víctimas de violencia en la FELC-V, necesitan conocer mejor sus rasgos de personalidad.

Según la teoría de la personalidad de Allport (Allport G. , 1937) propuso varias perspectivas en el estudio de la personalidad, resaltando la importancia de comprender las características individuales que definen a cada persona, los rasgos de la personalidad constituyen patrones de comportamiento que influyen en la manera en que una persona piensa, siente y se comporta en situaciones cotidianas.

De acuerdo a la segunda variable el Síndrome de Burnout, y como tercera variable, que es el nivel de ansiedad, para comprender el impacto emocional, mental de los policías de la FELCV, su capacidad para ofrecer apoyo efectivo a las víctimas de violencia. Se destaca que el trabajo policial es altamente estresante, que los policías enfrentan diversos factores desencadenantes como el horario laboral, condiciones de trabajo, responsabilidades, la exposición diaria a la violencia. Estos factores pueden llevar al surgimiento de síndrome de burnout y ansiedad, afectando el desempeño laboral, las habilidades sociales, aumentando la posibilidad de agresividad hacia las víctimas.

Además, se señala que la interacción social, el servicio buscado por los policías conlleva estímulos estresores que, en algunos casos, no pueden ser regulados de forma personal, afectando la vida diaria de los policías. La frustración generada por no poder satisfacer las demandas de manera eficaz puede desencadenar el síndrome de burnout, con consecuencias como fatiga, irritabilidad, insatisfacción profesional, disminución del rendimiento y falta de motivación, entre otros. Según, (Maslach et al., 1982).

El Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que resulta de un estrés crónico en el ámbito laboral. Esta condición afecta a individuos expuestos a situaciones laborales exigentes, conflictivas o desafiantes, lo que puede conducir a una disminución del rendimiento laboral, un deterioro de la salud mental y física, y un impacto negativo en la vida personal y profesional del individuo.

A nivel internacional: La investigación de Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica en Ecuador, realizada por Subía Andrés Váscquez Carrillo y Verónica de las Mercedes en 2018. (Carrillo et al., 2018), analizó los rasgos de personalidad y su influencia en el burnout en miembros de grupos élite de la policía nacional de Quito. La muestra consistió en 189 policías activos del Grupo de Operaciones Especiales (GOE) y el Grupo de Intervención y Rescate (GIR). Se utilizaron el Inventario Eysenck De Personalidad (EPI) y el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) para la recolección de datos. Los resultados indicaron que los miembros de las fuerzas especiales presentan un nivel medio de burnout, siendo el tipo sanguíneo el rasgo de personalidad predominante. (Maslach et al., 1982)

El estudio de Quispe Rodríguez realizó una investigación cuyo título específico no se ha mencionado aquí, contribuyendo con nuevos enfoques y datos relevantes en su campo de

estudio realizado en la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, (Quispe Rodríguez, 2021), tuvo como objetivo investigar la relación entre los rasgos de personalidad y la agresividad en efectivos policiales de una comisaría en el distrito de Los Olivos.

La muestra consistió en 100 efectivos policiales de dicha comisaría. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Se emplearon el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores, el Cuestionario de Agresividad. Los resultados revelaron una relación inversa significativa entre la amabilidad, la agresividad, así como una relación directa significativa entre la inestabilidad emocional, la agresividad. No se encontraron relaciones significativas entre la agresividad, la apertura a la experiencia, la extraversión, la responsabilidad. Las palabras clave del estudio incluyen estrategias, afrontamiento, estrés, síndrome, burnout, policías y Lima.

(Guzmán R. , 2023) llevó a cabo una tesis de licenciatura titulada “Título de la investigación” en la Universidad Mayor de San Andrés, cuyo enlace no está disponible en esta referencia (Quispe Rodríguez, 2021). Relación entre los rasgos de personalidad y la agresividad en efectivos policiales de una comisaría en el distrito de Los Olivos “Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología”

A nivel nacional: La investigación realizada en la Universidad Mayor de San Andrés en La Paz, Bolivia, por (Topa, 2016) presentó un trabajo o artículo cuyos detalles específicos no se proporcionaron en la referencia aquí. (Guzmán E. L., 2023), tiene como objetivo determinar la correlación entre El Síndrome de Burnout, el desempeño laboral en funcionarios policiales de la División de Homicidios de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen de La Paz. Se trata de un estudio correlacional no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 20 funcionarios policiales de entre 25 y 40 años de edad. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), la Escala de Evaluación de Desempeño Laboral de Urioste para medir el Burnout y el desempeño laboral respectivamente.

Los resultados revelaron que el 80% de los sujetos, no sufre de Burnout, que el 90% muestra un alto desempeño laboral. Se encontró una correlación negativa entre la ausencia de burnout, los altos niveles de desempeño laboral en los funcionarios policiales. Siendo

permitido sugerir la presencia de un psicólogo dentro de la institución para velar por la salud mental de los policías, basándose en la información y análisis obtenidos.

Otro estudio llevado a cabo en la Universidad Mayor de San Andrés, en La Paz, Bolivia, por Mónica García Choquetopa en septiembre de 2016 (Choquetopa, 2016), se centró en la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en policías de la Unidad de Solución Temprana de la FELCC.

(Freudenberger, 1974) aborda el tema del burnout desde un enfoque multidisciplinario, destacando que este síndrome se manifiesta como una respuesta al estrés crónico en contextos laborales, sociales, con implicaciones que requieren una comprensión integral desde diferentes disciplinas. El objetivo fue diagnosticar la presencia de Burnout en los policías, identificar los factores biopsicosociales que influyen en este síndrome, evaluar su desempeño laboral, analizar los factores institucionales implicados. La investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a 14 policías, hombres, mujeres, de la FELC-V, quienes completaron la prueba de Maslach, la Escala de Evaluación de Desempeño Laboral, una entrevista estructurada (Choquetopa, 2016). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en policías de la Unidad de Solución Temprana de la FELCC (Tesis de licenciatura).

Los resultados revelaron que, aunque los policías percibían tener un buen desempeño laboral, no padecen Burnout, los niveles de despersonalización, logros personales eran preocupantes, lo cual podría predisponer al síndrome. Se enfatizó que el Burnout va más allá del cansancio común, afectando aspectos psicológicos, físicos, sociales, de relación laboral, lo que puede resultar en una disminución del desempeño y un trato negativo con los demás.

(Chuquimia, 2019) investigó la relación entre el clima organizacional y la presencia del síndrome de Burnout en la División de Homicidios de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen, evidenciando cómo las condiciones laborales pueden influir en la aparición de este síndrome en los empleados. En una investigación llevada a cabo por Carmen Chuquimia en la Universidad Mayor de San Andrés, se examinó el "Clima organizacional y el síndrome de Burnout" en la División de Homicidios de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (FELCC) en La Paz. Los hallazgos indicaron que todo el personal de esta unidad presenta, en diversas medidas, síntomas del síndrome de Burnout, lo que impacta negativamente en su desempeño profesional. (Chuquimia, 2019)

La investigación reveló que los hombres, al estar más directamente involucrados en los delitos más graves, tienden a experimentar el síndrome en mayor proporción en comparación con sus colegas mujeres, aunque la diferencia es mínima. Según los resultados, los funcionarios de entre 24 y 43 años son los más afectados, mostrando un nivel “medio” de Burnout. Esto implica que presentan una tendencia a disminuir su rendimiento profesional debido al cansancio emocional que les causa esta situación, lo cual podría traducirse en un servicio público deficiente, en una mala predisposición en su trato con los ciudadanos.

Asimismo, se observó que los funcionarios con entre 1 y 2 años de antigüedad en la institución reportan un nivel de Burnout “alto”, sugiriendo que aquellos con menor tiempo de servicio son más susceptibles a desarrollar este síndrome. Estos hallazgos destacan la necesidad urgente de abordar el bienestar emocional del personal policial para mejorar tanto su salud como la calidad del servicio que brindan a la comunidad.

A nivel regional: Se encontraron algunas investigaciones relacionadas con el tema de estudio todas ellas tesis de grado defendidas en la Carrera de Psicología de la UAJMS.

Estudio realizado por Joaquín Gallardo Romero en diciembre de 2013 en la Universidad Juan Misael Saracho en Tarija, Bolivia, abordó las características psicológicas y el nivel de estrés en policías del Batallón de Seguridad Física en la ciudad de Tarija (Romero, 2013).

En una muestra de 40 efectivos policiales de un total de 220, se encontraron resultados significativos. El 40% presentó un coeficiente intelectual inferior, lo que sugiere poca iniciativa de organización. En cuanto a la autoestima, el 53% tuvo un nivel regular. Respecto a la depresión, un 45% experimentó depresión leve, mientras que se observó un nivel de ansiedad leve. El estrés, particularmente en el cansancio emocional, mostró un alto nivel del 93%. Los instrumentos utilizados incluyeron el inventario 16 PF de personalidad de Raymond Cattell, el test de Raven de matrices progresivas escala general, el cuestionario de autoestima Forma35-B, el cuestionario de depresión de Beck, el Cuestionario de Maslach. Estos resultados señalan la importancia de abordar el estrés y las condiciones psicológicas de los policías para mejorar su bienestar y desempeño laboral.

Por otra parte, Mariela Rodríguez Velásquez investigó sobre los “Rasgos psicológicos y satisfacción profesional que presentan las funcionarias policiales del comando departamental de la ciudad de Tarija”. El instrumento que se utilizó fue el de 16 PF, por lo

que en este estudio se resalta que las funcionarias policías tienen escasa satisfacción laboral, sobre todo ocasionada por los bajos salarios y la imagen desprestigiada de la institución policial en el contexto social. (Velásquez)

La Defensoría del Pueblo tiene varias oficinas en Bolivia dedicadas a la protección y defensa de los derechos. En el ámbito regional, datos de la Defensoría del Pueblo evidencian la falta de capacitación adecuada del personal de la FELC-V para atender a víctimas de violencia, que acentúa la importancia de abordar esta problemática de manera integral. En la ciudad de Tarija, provincia Cercado, el incremento de los índices de criminalidad y violencia requiere una atención especial, garantizando el bienestar tanto de las víctimas como del personal policial dedicado a su protección.

En términos generales, los estudios realizados evidencian una problemática significativa relacionada con la salud mental de los policías en Bolivia. Esta situación no sólo impacta su bienestar personal, sino que también afecta su capacidad para proporcionar un servicio público de calidad. Los hallazgos subrayan la importancia de analizar factores como la edad, el género y la antigüedad laboral en el estudio del Burnout dentro de esta profesión, por lo que la investigación propuesta se presenta como una iniciativa fundamental para comprender y abordar los desafíos que enfrentan los servidores públicos de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V) en la ciudad Tarija, provincia Cercado. El objetivo de este estudio es determinar y como aporte mejorar el desempeño laboral, fortalecer la salud mental y potenciar la capacidad de los funcionarios para ofrecer un apoyo efectivo a las víctimas de violencia en la región.

La relevancia de esta investigación radica en su potencial para generar recomendaciones y estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los servidores públicos de la FELC-V. Además, busca promover un entorno de trabajo más saludable y eficaz en la lucha contra la violencia en Bolivia. En este contexto, surge la pregunta central de esta investigación:

¿Cómo afectan los rasgos de personalidad, el síndrome de burnout y ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia en Tarija Cercado 2024?

1.2. JUSTIFICACIÓN.

En el presente trabajo de investigación se realiza un estudio para determinar los rasgos de personalidad, el síndrome de burnout, y ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.) en Tarija, Cercado 2024. Este estudio es relevante para comprender la problemática que enfrentan estos efectivos, ya que los beneficiarios directos son los mismos policías.

La investigación busca aportar al conocimiento sobre cómo los factores psicológicos impactan su desempeño y capacidad para brindar un trato empático a las víctimas. Además, se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales y fortalecer las competencias psicológicas en la lucha contra la violencia. Los resultados permiten con mayor facilidad identificar la situación actual de los policías y que la mejora de su entorno laboral le permita un bienestar en su salud mental.

En este sentido, la presente investigación tiene una relevancia significativa:

1.2.1. Justificación Científica:

Al ser un estudio que aporta con las experiencias de una situación emergente como son los rasgos de personalidad, el síndrome de burnout y el nivel de ansiedad en los Policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.), en relación a los instrumentos psicológicos aplicados en la población objeto de estudio se justifica por su validez y confiabilidad, por la importancia del aporte teórico que actualmente recibe la Institución Policial y la Universidad para futuros trabajos de investigación análogos.

1.2.2. Justificación Social:

La investigación responde a la necesidad de fortalecer la salud mental y el desempeño de los policías, la recepción de denuncias sobre casos de violencia contra las mujeres cada día se convierte en una problemática de alto impacto social, por una parte la sociedad exige al policía la atención respectiva y al momento y el policía requiere de la comprensión de la sociedad demandante, la priorización de casos desde los más exigentes y los de menor prioridad para la FELC-V todos tienen la misma prioridad por ser un tema social que requiere de la atención pronta y oportuna, y para eso el policía debe de estar psicológicamente estable.

1.2.3. Justificación Teórica:

Al generar nueva información que facilita la comprensión de problemáticas en el ámbito de la Psicología Clínica, específicamente en la Psicología Organizacional y la gestión del potencial humano en instituciones policiales como la FELC-V., en Tarija. Al investigar los rasgos de personalidad, el síndrome de burnout y ansiedad de los policías de la FELC-V., se busca entender cómo estos factores influyen en su capacidad para ofrecer apoyo efectivo a las víctimas y desempeñar sus funciones de manera óptima.

1.2.4. Justificación Práctica:

Debido a que si se realiza la lectura y la consideración de los resultados se contribuye a la solución de la problemática, logrando crear estrategias, programas de prevención o intervención adaptados a la realidad de la FELC-V, es básico para abordar los desafíos que enfrentan los Policías. Los resultados ayudarán a identificar factores que afectan su desempeño y capacidad laboral, entender del porque existen casos aislados de Policías con problemas personales que afectan su estabilidad emocional y a la vez estos problemas afectan el vínculo familiar y laboral, orillándoles a tomar decisiones equivocadas como el alcoholismo; la inestabilidad emocional causa muchas veces que la persona tome decisiones incorrectas y precisamente los resultados lanzados por las pruebas psicológicas aplicadas permitirán identificar rasgos de personalidad y niveles altos o bajos de estrés y ansiedad que hoy en día es uno de los problemas más comunes que se dan en cualquier ámbito laboral, especialmente en el de la policía, porque están constantemente en contacto con la sociedad exigente y muchas veces prejuiciosa.

1.2.5. Justificación Metodológica:

El proceso metodológico constituye en el aporte académico y científico que busca cumplir con los objetivos planteados, ya que se delimitaron hipótesis y procedimientos en la aplicación de instrumentos de test, cuestionarios como técnicas efectivas en el presente estudio científico.

CAPÍTULO II.

DISEÑO TEÓRICO

2.1. Pregunta Problema.

¿Cuáles son los rasgos de personalidad, nivel del Síndrome de Burnout y Ansiedad en policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.), Tarija, Cercado 2024?

2.2. Objetivo General.

Determinar los rasgos de personalidad, nivel del Síndrome de Burnout y Ansiedad en policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, (FELC-V.), Tarija Cercado 2024.

2.3. Objetivos Específicos.

- Identificar los Rasgos de personalidad predominantes en los policías de la fuerza especial de lucha contra la violencia (FELC-V.).
- Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los policías de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELC-V.).
- Caracterizar el nivel de ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELC-V.).

2.4. Hipótesis.

- Respecto a la identificación de los rasgos de personalidad globales predominantes en los policías de la FELC-V., se espera encontrar que la mayoría de ellos presentan rasgos de personalidad tales como extroversión, dureza y auto control.
- En relación al nivel del Síndrome de Burnout en los policías de la FELC-V., se plantea que un porcentaje significativo de ellos presentará niveles medios a altos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
- Respecto al nivel de ansiedad en los policías de la FELC-V., se prevé que una proporción significativa de ellos presentará niveles de banda moderados a normal de ansiedad, debido al estrés y la presión inherentes a su trabajo en la lucha contra la violencia.

2.5. Operacionalización.

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA.
RASGOS DE PERSONALIDAD	Es la organización dinámica, dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y sus pensamientos característicos. (CATELL, R. 1998, pág.44).	EXTRAVERSIÓN A+F+H+N-Q2+	-Ext- introvertida, socialmente inhibida. -Ext+ extravertida, social y participativa.	Inventario de personalidad 16 PF-5 de Cattell. Bajo (1,2,3) Medio (4,5,6) Alto (7,8,9)
		ANSIEDAD C-L+O+Q4+	-Ans- imperturbable, con poca ansiedad. -Ans+ perturbable, con mucha ansiedad.	
		DUREZA A-I-M-Q1-	-Dur- Receptiva, de mente abierta, intuitiva -Dur + dura, firme, inflexible, fría, objetiva.	
		INDEPENDENCIA E+H+L+Q1+	-Ind- acomodaticia, acepta acuerdos, cede pronto -Ind+ independiente, critica, le gusta la polémica.	
		AUTO-CONTROL F-G+M-Q3+	-AuC- no reprimida, sigue sus impulsos -AuC+ autocontrolada, contiene impulsos.	
	PERSONA BAJO LA LLUVIA.	-A) Análisis de recursos expresivos. -B) Análisis de contenido. -C) Mecanismos de defensa. -D) Expresiones de conflicto en el dibujo.	- Busca obtener la imagen corporal del individuo bajo condiciones ambientales desagradables, tensas, en los que la lluvia representa el elemento perturbador. -Permite comparar sus defensas frente a situaciones relajadas o de tensión.	-Test de la Persona Bajo la lluvia. (Silvia M. Querol. María I. Chaves Paz). - Presencia. - Ausencia.

		CANSANCIO EMOCIONAL	- En el ambiente desagradable hace propicia la aparición de defensas que suelen mostrarse en el test de la persona. - Agrega una situación de estrés en la que el individuo ya no logra mantener su fachada, habitual, sintiéndose forzado a recurrir a defensas antes latentes.	
SÍNDROME DE BURNOUT	“Respuesta al estrés laboral Síndrome de Burnout crónico que ocurre con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios (médicos, profesionales de enfermería, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, etc.) que trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etc.)” (GIL-MONTE, 2003)	DESPERSONALIZA CIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	-Disminución y pérdida de recursos emocionales. (Defraudado en el trabajo – Satisfecho) -Abandono de la realización personal. (Agotado – descansado) -Baja autoestima personal e insuficiencia profesional. (Sentimiento de estar al límite de posibilidad – Con posibilidades de sobresalir.	Escala de Maslach Bajo 1-33 Medio 34-66 Alto 67-99

ANSIEDAD	-Es una emoción de alarma que se experimenta como inquietud, desasosiego, temor indefinido, preocupación desbordante y miedo a perder el control. (Rojas E., 2007)	-SÍNTOMAS FÍSICOS -SÍNTOMAS PSÍQUICOS -SÍNTOMAS DE CONDUCTA -SÍNTOMAS INTELECTUALES -SÍNTOMAS ASERTIVOS	-Sudores, sequedad de la boca, nudo en la garganta, temblores y rubores. -Inquietud, temores difusos, disminución de la atención, temores de muerte, locura y suicidio, hipervigilancia. -Atención de expectante, dificultad de acción, bloqueo afectivo, inquietud motora. -Falsas interpretaciones de la realidad, pensamientos preocupantes y distorsionados, tendencia de duda problemas de memoria. -Dificultad para entablar conversaciones, se avergüenza de sí mismo.	“Cuestionario de Rojas” Banda normal 0-20. Ansiedad ligera 21-30. Ansiedad moderada 31-40. Ansiedad grave 41-50. Ansiedad muy grave 51
-----------------	---	---	---	---

CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se aborda un sustento teórico que respalda toda la investigación desde un análisis de conceptos y componentes básicos de la personalidad, síndrome de Burnout, nivel de ansiedad de los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia en Tarija – Cercado (FELC-V.) y desde la una perspectiva de la psicología clínica y psicología organizacional es importante considerar el entorno emocional que desafía al funcionario que trabaja en la atención de lucha contra la violencia ya que conllevando factores de desgaste emocional, estrés laboral y exigencias operativas que pueden afectar su interacción empática con ellos mismos y/o las víctimas. Referir Rasgos de Personalidad, Síndrome de Burnout, nivel de Ansiedad y al fundamento teórico Test de la persona bajo la lluvia, integra conocer el nivel de autoestima genera un acompañamiento integral en el bienestar emocional dentro y fuera de la institución policial y del ciudadano.

2.6. La Policía.

La Policía Boliviana cumple un papel fundamental en la estructura del Estado, siendo responsable de garantizar la seguridad, el orden público y la protección de los derechos ciudadanos. Dentro de esta institución, la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V) surge como un organismo especializado, cuyo objetivo principal es atender y prevenir hechos relacionados con la violencia, especialmente aquella dirigida hacia las mujeres y los miembros de la familia. Su importancia radica en su función de respuesta inmediata y especializada frente a delitos que afectan la integridad física, emocional y social.

También refiere que es importante remarcar que este organismo especializado, desde su creación ha ido visualizando día a día más hechos de violencia en contra de las mujeres, razón por la cual se quiere que sus RRHH estén preparados para una atención con calidez, calidad, trato digno, oportuna, con celeridad y especialmente puedan realizar la contención primaria de situaciones de crisis en las que se presentan, como también elaborar los mecanismos de coordinación con otras instituciones, desde un acercamiento multidisciplinario. (Violencia D. N., 2014)

2.7. La FELC-V.

La Ley Orgánica de la Policía Boliviana (2017) regula la normativa y la estructura organizacional de la institución, proporcionando un marco legal para su funcionamiento.

Desde su creación, la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, (FELC-V) ha significado un avance en la atención a víctimas de violencia de género, estableciendo procedimientos estandarizados y principios como el trato digno, confidencialidad y atención diferenciada. Esto permite fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones policiales y brindar una protección efectiva ante hechos de violencia, fomentando también una cultura de respeto a los derechos humanos y a la Ley 348 que surge de la necesidad de abordar de manera ordenada y eficaz, la prevención, detección, atención e investigación de la violencia que se ejerce sobre la mujeres, mediante la intervención estandarizada y de coordinación de todos/as los/as servidores/as públicos/as y los profesionales policías que tengan que intervenir frente a situaciones de violencia contra la mujer, a la vez que es un instrumento de apoyo ayuda a sistematizar la información.

La labor de los policías de la FELC-V es principal para el logro de políticas públicas enfocadas en la protección de los derechos y la erradicación de la violencia en sus diferentes manifestaciones. Como entidad especializada, no solo llevan a cabo funciones de investigación y aprehensión, sino que también proporcionan atención inmediata y soporte emocional a las víctimas, promoviendo mecanismos de reparación y reintegración social. Su interacción con otros organismos y la comunidad refuerza un enfoque integral en la lucha contra la violencia familiar y de género.

La trascendencia de la FELC-V en el sistema policial, social de Bolivia, especialmente en Tarija, es fundamental debido a su contribución en la protección de las víctimas y en la prevención de actos violentos. Su especialización, procedimientos, enfoque en los derechos humanos la posicionan como un pilar en la construcción de una sociedad más justa y segura.

- Misión: Es Prevenir, Atender, Investigar de manera especializada hechos de violencia contra las mujeres, la familia, brindando apoyo inmediato, respetuoso en todo momento.

- Visión: busca unificar criterios y procedimientos en todas las instancias policiales, promoviendo un trato digno, eficiente y confidencial, con énfasis en la protección de los derechos humanos y la recuperación social. Estas funciones y objetivos fortalecen su papel como una institución clave en la lucha contra la violencia de género, comprometida con garantizar la seguridad, la justicia y el bienestar de la población. (Violencia F. E., 2018)

2.8. Rasgos.

Los rasgos no solo son distintivos de cada individuo, sino que también proporcionan una base sólida para comprender cómo las personas se comportan de manera coherente en diferentes situaciones. La variedad en la intensidad de cada rasgo en una persona, que oscila entre niveles bajos y altos, contribuye a la diversidad y complejidad de la personalidad humana. En la actualidad, la medición y evaluación cuantitativa de los rasgos de personalidad son herramientas invaluable para describir con precisión los aspectos fundamentales de un individuo y su modo de actuar en diversos contextos.

La perspectiva de Cattell sobre los rasgos desvela una comprensión profunda de cómo estos patrones estables de pensamiento, emoción y comportamiento moldean la esencia de un individuo a lo largo del tiempo y en diferentes circunstancias. Esta noción enfatiza la importancia de identificar y analizar estos rasgos para obtener una visión más completa y detallada de la personalidad de cada individuo.

Jiménez resalta la singularidad y la individualidad de cada persona, subrayando la idea de que el perfil psicológico, que refleja los rasgos principales de la personalidad, es esencial para comprender y abordar las diversas situaciones que enfrenta un individuo.

“Cada ser humano es único, individual y diferente”. Incluso aunque una persona tenga características similares a otra, su perfil psicológico es totalmente único. Un perfil que muestra aquellos principales rasgos del carácter de una persona es como un esquema que muestra, a grandes rasgos, la esencia del modo de ser. El perfil psicológico es especialmente determinante en distintas situaciones.

2.8.1. Personalidad.

La personalidad, según la perspectiva de Raymond Cattell, se concibe como un conjunto y características únicas e individuales que determinan la forma en que un individuo percibe, piensa, siente y se comporta en diversos contextos y situaciones. Estas características, también conocidas como rasgos de personalidad, son relativamente estables y consistentes a lo largo del tiempo, aunque pueden variar en intensidad dependiendo del entorno y las circunstancias. La personalidad de un individuo se manifiesta a través de patrones de comportamiento, emociones, cogniciones y motivaciones que son característicos y distintivos de cada persona. Hay algo en cada persona que nos hace ser diferentes unos de otros y que nos mueve a actuar de modo diverso. A ese “algo” se lo denomina personalidad.

Cattell, (2019) la personalidad se define como el “conjunto de características propias de cada individuo, que determinan su forma típica de actuar, pensar, percibir y sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro”.

2.8.2. Rasgos de Personalidad.

Cattell, (2019) "Description and measurement of personality". Nueva York: World Book, “Los rasgos de personalidad, según la perspectiva de Cattell, se pueden entender como características profundas y permanentes que subyacen a los patrones de comportamientos observables de un individuo. Estos rasgos representan dimensiones fundamentales de la personalidad que se manifiestan de manera consistente en diversas situaciones y a lo largo del tiempo, y que pueden ser identificados y medidos a través de técnicas específicas de evaluación psicológica" Para Cattell, los rasgos de personalidad es la que determina la conducta en una situación dada, la define como "aquello que permite predecir lo que una persona hará en una determinada situación", el componente básico de la personalidad son los rasgos, entendidos como una tendencia a reaccionar relativamente permanente y amplia". Cattell también hace una distinción entre lo que denomina rasgo peculiar y rasgo común, el primero sería característico de solo un individuo y el segundo de un patrón del que los sujetos diferirían más en grado que en forma.

2.8.3. Desarrollo de la Personalidad.

El desarrollo de la personalidad se refiere al proceso continuo y dinámico a lo largo de la vida mediante el cual una persona adquiere, internaliza y modifica patrones de pensamiento, emoción y comportamiento que la hacen única y distintiva. Este proceso se ve influenciado por factores genéticos, biológicos, psicológicos, sociales y culturales, y se manifiesta en la forma en que una persona se relaciona consigo misma, con los demás y con el mundo que la rodea.

El desarrollo de la personalidad implica la interacción compleja entre la herencia genética y el ambiente en el que la persona se encuentra, así como experiencias de vida significativas, eventos traumáticos, relaciones interpersonales, procesos de socialización. A lo largo de la vida, la personalidad puede experimentar cambios, evoluciones, transformaciones en respuesta a nuevas situaciones, desafíos y experiencias que se presentan.

Según Cattell, (2019) en interacción con las disposiciones temperamentales, se configurará la personalidad del sujeto. Dentro de todos los agentes implicados en este proceso

socializador (los compañeros, la escuela, los medios de comunicación, etc.) es la familia la que ejerce la más temprana y la mayor influencia.

La mayor parte de las adquisiciones infantiles no se producirán mediante reforzamiento directo sino más bien mediante reforzamiento vicario, es decir, mediante la observación e imitación de la conducta de determinados modelos, adquisición de actitudes, creencias y valores exigirá un proceso de identificación, es decir, el establecimiento de vínculos afectivos con el modelo.

Cattell Raymond elaboró el Manual 16 PF-5, una herramienta para la evaluación de rasgos de personalidad, publicado en Madrid por Editorial TEA. Los estudios de Cattell han mostrado que las madres de niños con apego seguro eran más sensibles y responsivas a las señales infantiles que las de los grupos de apego con ansiedad. “La expansividad capacitaría al bebé para formar expectativas, primitivas al principio, que moderan sus respuestas ante los acontecimientos. Poco a poco, el bebé construye una representación interna de su madre como accesible y esto produce seguridad”. Por el contrario, las madres que no han atendido suficientemente las señales infantiles o no han respondido adecuadamente, no permiten la construcción de esta representación interna y los niños se convierten en ansiosos al no saber qué esperar de ellas.

2.8.4. Dimensiones de Factores Globales de la Personalidad.

Cattell, clasifica a la personalidad en 5 grandes dimensiones, los cuales también son llamados los factores principales, recibiendo los nombres de: Factor O (apertura a las nuevas experiencias), Factor C (responsabilidad), Factor E (extroversión), Factor A (amabilidad) y Factor N (neuroticismo o estabilidad emocional), componiendo sus siglas la palabra “OCEAN”, haciendo alusión de lo grande que es el concepto de personalidad por todas las características que integra en sí, como lo sería el mismo océano.

Freudenberger, (1974) proporciona la descripción de cada uno de ellos:

Factor O u apertura a la experiencia. Es el impulso que los individuos tienen por obtener buenas experiencias, interviniendo su capacidad de creatividad, la cual crea expectativas de su propio futuro. Estos individuos se caracterizan por ser conscientes de sus emociones y de los demás, así como también ser creativos, curiosos y fluidos. Su naturaleza curiosa los motiva a adquirir nuevos conocimientos constantemente. Los opuestos a estos individuos se los denomina como cerrados a la experiencia o al cambio.

Factor C o Responsabilidad. Estos individuos mantienen características como disciplinados, concentrados, organizados y cumplidores, estos individuos tienen gran determinación por planificar, elaborar y finalizar sus objetivos de manera satisfactoria y en su tiempo estimado. Su opuesto es la Irresponsabilidad.

Factor E o Extraversión. Estos individuos son netamente sociales, les gusta interactuar con otras personas, ser tomados en cuenta y expresar sus emociones de manera abierta. En algunos casos son individuos impulsivos, que no toman decisiones a través de la determinación, inclusive pueden generar ciertas características de dependencia. Su contraparte es la Introversión, la cual se manifiesta en individuos reservados, rutinarios y que prefieren el ambiente familiar. Factor A o Amabilidad.

Estos individuos poseen características como humildad, sencillez, respeto, tolerancia y transmiten tranquilidad. En la mayoría de los casos, estos individuos suelen tener mucha confianza por las demás personas, son ayudadores natos, les gusta poder brindar su apoyo a quienes lo necesiten, sin la necesidad de una recompensa de por medio.

Factor N o Estabilidad Emocional. Estos individuos tienen gran capacidad por afrontar las adversidades de la vida, su capacidad para actuar ante las necesidades diarias es adecuadas. Por lo general son personas tranquilas, no tienden a tornarse agresivos, se mantienen con posturas positivas.

Cattell, presenta en su Manual las Técnicas de Evaluación Psicológica del formulario 16 PF-5, destacando en las páginas 15 a 18 las metodologías para la administración e interpretación de las pruebas, proporcionando herramientas valiosas para la valoración de características de personalidad en diversos contextos clínicos y de investigación. Cattell, (2019). Posteriormente, Cattell Mead el 2008 modifican las dimensiones antes mencionadas, las denominan dimensiones globales o de segundo orden, teniendo como finalidad agrupar las 16 dimensiones que había propuesto en tan solo 5 conglomerados, explicando a la personalidad tomando en cuenta una perspectiva más amplia. Estos son la extraversión (Ext), ansiedad (Ans), dureza (Dur), independencia (Ind) y autocontrol (AuC). Menciona que la extraversión define a personas afables, entusiasta, con menos capacidad de privacidad, puntajes bajos en esta escala pueden ser apreciados como cuadros clínicos a tomar en consideración.

2.8.5. Factores Globales de la Personalidad.

Raymond Cattell, un destacado psicólogo de la segunda mitad del siglo XX, propuso un modelo de personalidad que incluye 16 factores, los cuales se utilizan en evaluaciones de personalidad. A continuación, se describen brevemente los 16 factores de personalidad según Cattell:

1. Afabilidad (A): la escala evalúa la orientación que presenta la persona de forma general en situaciones de interacción social. Puntuaciones bajas se relacionarían con perfiles distantes o díscolos, mientras que puntuaciones elevadas indicarían funcionamientos comunicativos y afectuosos.

2. Razonamiento (B): la puntuación refleja la habilidad para abstraer relaciones entre diversos elementos o conceptos. En el extremo inferior se situarían individuos con una baja capacidad de razonamiento, en cambio el extremo superior reflejaría una elevada potencia intelectual que muestra facilidad en la adquisición de nuevos aprendizajes.

3. Estabilidad (C): el concepto se define por la capacidad que el individuo presenta para hacer frente y adaptarse a las demandas del entorno, a las situaciones cotidianas que entrañan cierta complejidad a nivel emocional. El polo positivo de la escala se vincula a personalidades maduras, emocionalmente estables y tranquilas. En cuanto al polo negativo se corresponde con la facilidad para sentirse afectado por los sentimientos, tendencia a la inseguridad y presentar un ánimo voluble.

4. Dominancia (E): la dominancia se entiende como la voluntad para ejercer control sobre los demás, así como la capacidad de detección del fenómeno por parte de otras personas sobre tal individuo. En el rango inferior se situarían personas sumisas o conformistas y que presentar un significativo deseo por agradar a los demás, mientras que en el rango superior estaría definido por sujetos firmes e independientes.

5. Animación (F): el rasgo se refiere al grado de impulsividad que expresa una persona en su comportamiento habitual. Una puntuación elevada haría referencia a la tendencia a manifestar actitudes de entusiasmo, jovialidad o locuacidad. Por el contrario, puntuaciones bajas se vincularían con un estilo sobrio, serio y reflexivo.

6. Atención a las normas (G): la escala se mide el nivel de poder del superyó en el individuo en relación si tiende a aceptar las normas éticas y morales colectivas, a adoptar un

papel responsable e íntegro (extremo positivo) o si muestra resistencia o reticencia a asumir tales reglas (extremo negativo).

7. Atrevimiento (H): el constructo refleja la tendencia de sujeto a asumir riesgos y a la capacidad para sopesar las distintas alternativas antes de emitir una decisión determinada. Personas con puntuaciones altas tenderían a emitir comportamientos impulsivos, atrevidos y aventurados. Por contra, los individuos tímidos, precavidos o reprimidos obtendrían valores más bajos.

8. Sensibilidad (I): la sensibilidad se define por la habilidad empática que muestra una persona y estaría representada en el rango alto de puntuaciones por perfiles idealistas, abiertos y que buscan la comprensión y el afecto ajeno. El rango bajo de valores indicaría frialdad, escaso sentimentalismo y elevada desconfianza.

9. Vigilancia (L): la escala mide el grado de confianza que otorga un individuo a las intencionalidades de los demás, determinando la naturaleza de las relaciones interpersonales que tal sujeto mantiene en su entorno. Perfiles altamente vigilantes se relacionan con estilos desconfiados, suspicaces y precavidos, mientras que las personas más tolerantes, confiadas y conformistas se encontrarían delimitadas como escasamente vigilantes.

10. Abstracción (M): el constructo evalúa el foco hacia donde la persona centra su capacidad atencional. Los perfiles creativos, imaginativos, poco convencionales e incluso extravagantes obtendrían elevadas puntuaciones en esta escala. En el lado opuesto, un estilo práctico y realista quedaría reflejado por valores cercanos a cero.

11. Privacidad (N): la privacidad es un indicador del nivel de apertura que la persona manifiesta ante otros individuos y de la naturalidad con la que expresa sus cogniciones y emociones. Valores cercanos a diez se observarían en individuos discretos que tienden a manipular la imagen que ofrecen a las demás personas para generar una buena impresión. Las puntuaciones próximas a cero se vincularían a perfiles ingenuos y con escasa habilidad para adaptar las propias expresiones a la situación social.

12. Aprensión (O): el concepto mide el grado de seguridad, autoaceptación y autoestima que la persona presenta de forma general. Sujetos con altas puntuaciones tenderían a manifestar inseguridad, afectación significativa ante las críticas y un ánimo depresivo. En el otro extremo se encontrarían las personalidades serenas, auto confiadas y seguras de sí mismas.

13. Apertura al cambio (Q1): la escala es una medida de la intensidad que muestra la persona hacia la novedad y el bajo convencionalismo. En el polo positivo se hallarían perfiles que se saben separar las normas establecidas y se encuentra abierto a la vivencia de nuevas experiencias. El polo negativo reflejaría un estilo actitudinal y comportamental más conservador, mostrando cierta aversión al cambio.

14. Autosuficiencia (Q2): es la característica que se define por el grado de dependencia que muestra el sujeto respecto de otras personas. Los individuos que obtendrían mayores puntuaciones tienden a sentirse mejor sin compañía y no suelen necesitar o pedir la ayuda del otro. En el lado opuesto, las personalidades amantes de la compañía, socialmente más integrados y con tendencia a buscar el contacto o la aprobación ajenos puntuarían más bajo.

15. Perfeccionismo (Q3): el perfeccionismo queda reflejado por el nivel de orden, disciplina y capacidad de organización del individuo. Elevadas puntuaciones se vinculan a sujetos perfeccionistas que emiten un alto grado de control sobre sus actuaciones personales. Estilos más flexibles, tolerantes con los errores o que muestran cierta indiferencia a las normas sociales obtendrían valores inferiores en esta escala.

16: Tensión (Q4): hace referencia a la presencia de activación nerviosa y preocupación que muestra el individuo de forma general. Los valores próximos a diez serían característicos de personas con un funcionamiento ansioso, nervioso e irritable, mientras que perfiles tranquilos, pacientes y serenos marcarían un bajo índice de tensión.

Cubero, (2018) escribió *un* Manual 16PF-5, en la misma línea de evaluación, para su uso en diferentes contextos clínicos y laborales.

Estilos de la Personalidad

Uno de los precursores en determinar estilos de personalidad fue Millón, por ende, Sánchez J. A., (2007) menciona que esos estilos son:

Derivados de perspectivas interpersonales e integra la configuración primaria de la persona como también su dinámica y su variación; aspectos que, para él, son indispensables para comprender el funcionamiento de la personalidad, de tal manera que subdivide la personalidad en tres dimensiones: metas motivacionales, modos cognitivos y comportamientos interpersonales. Las metas motivacionales pertenecen a los esfuerzos y

metas que estimulan y guían a los seres humanos, los propósitos y fines que los conducen a uno u otro estilo de comportamiento, los modos cognitivos hacen referencia a la fuente primaria del individuo de obtener información y los medios por los cuales esta información es procesada o transformada; en comportamientos interpersonales lo que hacen alusión al estilo de relacionarse con los demás; estos derivan en parte de la interacción entre las pautas, características de las Metas Motivacionales y los Modos Cognitivos Azuay, (2021).

Cabe mencionar que Díaz et al, (2019) postulan sobre los estilos de personalidad enfocado en la transición entre la normalidad y la enfermedad de la misma, refiriendo a 14 estilos, los cuales son: paranoide, esquizotípico, esquizoide, histriónico, antisocial, narcisista, límite, evitativo, por dependencia, pasivo agresivo, sádico, autodestructivo, obsesivo compulsivo y depresivo.

Otra bibliografía propone la existencia de 13 estilos de personalidad, con características propias frente a distintas situaciones todas las personas están expuestas a lo largo de su ciclo vital, es Ayo, (2010) quien menciona la importancia de conocer estilos de personalidad, los cuales son los siguientes:

1. Estilo concienzudo: Individuos con vastos sentidos de responsabilidad y perseverancia en sus labores, estructurados en base de la moral, el pragmatismo, la meticulosidad y el orden.

2. Estilo dramático: resaltan comportamientos emocionales, sentimentales, melodramáticos y con gran espontaneidad. En el contexto social, son personas que buscan constantemente atención y admiración del resto, a través de actitudes seductoras, llamativas y de alto componente estético.

3. Estilo fiel: caracterizados por tener un elevado nivel de compromiso y entrega con su círculo social, además una constante búsqueda de compañía y soporte afectivo. Son personas armoniosas, cálidas, solidarias, amables y con gran apertura hacia los comentarios de los demás.

4. Estilo vigilante: personalidades con un gran nivel de autonomía y sensibilidad a la crítica; además son cautelosos, reservados, desconfiados y altamente analíticos a las situaciones cotidianas. Sin embargo, son muy leales a sus convicciones y creencias dentro de su entorno social.

5. Estilo sensible: sobresale por marcados componentes de familiaridad, y priorización de las relaciones interpersonales por sobre el resto de áreas. Presentan gran susceptibilidad a la evaluación externa positiva o negativa y mucha discreción y cortesía en el contacto social.

6. Estilo cómodo: armonioso, plácido y tranquilo, con actitudes indiferentes ante condiciones de exigencia excesiva y ansiedad innecesaria. En la actividad cotidiana se maneja con un nivel elevado de prioridad hacia sus necesidades individuales y con elevada defensa de los alcances de libertad y espacio.

7. Estilo audaz: se caracteriza por conductas de inconformismo e individualismo. Son individuos extremadamente desafiantes, arriesgados, valientes y persuasivos; además poseen un interés elevado por la aventura y manifiestan poco remordimiento hacia su accionar.

8. Estilo idiosincrático: poseen un nivel elevado de aislamiento social, además expresan conductas excéntricas, mágicas, místicos y con un gran apego a la metafísica.

9. Estilo solitario: son personas con indiferencia al contacto social, con muy poca expresividad emocional, con un temperamento sereno y poco pasional. Además, son individuos con mucha autonomía y con buena adaptación a las críticas y alabanzas del medio en el que se desenvuelven.

10. Estilo vivaz: se priorizan las relaciones interpersonales, siendo su cualidad distintiva la gran intensidad y expresividad de sus respuestas emocionales. Constituyen personas espontáneas, desinhibidas socialmente, con mucha energía, imaginación, buena adaptación, flexibilidad cognitiva y curiosidad elevada.

11. Estilo sacrificado: son personas altruistas, generosas, cordiales, serviciales, consideradas, tolerantes, con gran humildad e ingenuidad en su interacción con el entorno, además son muy poco competitivos, avaros o ambiciosos.

12. Estilo agresivo: hace referencia a individuos con grandes dotes de poder y mando, con un alto grado de disciplina al momento de conseguir sus metas; además poseen características de valentía, marcado sentido de competencia y agresividad.

13. Estilo seguro de sí mismo: personalidades con marcada autoconfianza y astucia en el manejo de un colectivo para fines propios. Son sujetos competitivos, de grandes aspiraciones, alta introspección y conocimiento de sus potencialidades (p.18).

El comportamiento de una persona, sus pensamientos, creencias, aptitudes, actitudes, emociones y sentimientos están ligados al estilo de personalidad lo que les permite tener una capacidad con un nivel más elevado o no de respuesta ante situaciones conflictivas; dicha respuesta se desarrolló a lo largo de la vida de un individuo con influencia de factores biológicos, ambientales y sociales.

2.8.6. Trastornos de la Personalidad.

Perris et al, (2011) en referencia a la definición de trastornos de la personalidad, mencionan el Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales como guía principal, Perris y Balaguer define a los trastornos de la personalidad como:

Variantes de los rasgos de personalidad, inflexibles y desadaptativos, que causan un deterioro funcional significativo o un malestar subjetivo en todos y casi todos los contextos de la vida de un individuo; para ello se los divide en tres grupos que son:

- A. (raros y excéntricos): trastornos paranoide, esquizoide y esquizotípico.
- B. (dramáticos y emocionales): trastornos límite o borderline, histriónico, narcisista y antisocial.
- C. (ansiosos y temerosos): trastornos obsesivo-compulsivo, dependiente y evitativo.

Blanco, (2020) hace una revisión actualizada sobre los trastornos de la personalidad existentes, coincidiendo con el autor anterior categorizándolos en 3 grandes grupos (A-B-C), encontrando nueva información presentada a continuación:

Grupo A

Paranoide: caracterizado por una desmedida susceptibilidad a los percances, con desconfianza recurrente sin justificación sobre lealtad de la pareja, un sentido elevado sobre los derechos individuales, recelo hacia otros, con una y una postura defensiva en oposición a la crítica y el engaño, alentados por un nivel elevado de sensibilidad al rechazo y la irritación.

Esquizoide: trastorno de la personalidad que se distingue por ser individuos distantes, despleables, con indiferencia al resto, impasible a las pautas, guiado por un mundo de mágico, mostrándose frío y realizando actividades sin la participación de otras personas y con una marcada incapacidad para demostrar sentimientos y percibir placer.

Esquizotípico: relacionado con un desgaste en del funcionamiento interpersonal, el mismo que se distingue por una falta de simpatía y familiaridad, características mórbidas como el psicoticismo y el desapego social.

Grupo B

Antisocial: se refiere a una serie de conductas imprudentes no aceptadas y sin sentimientos de culpa. la sintomatología más frecuente incluye la ausencia de acuerdo con los estatutos, la incapacidad de mantener un empleo constante, manejo a su conveniencia del resto. Suelen afrontar el sufrimiento y la malversación al intervenir en actividades ilícitas.

Limítrofe: oscilación del estado de ánimo, miedo a la soledad, conductas de autodestrucción, impulsividad, dificultad en la interacción social, así mismo una inseguridad en las relaciones con otros, sentimientos, autenticidad y el accionar.

Histriónico: hace referencia a una afectividad aparente y endeble, actuación desmedida de emociones, engreimiento, autosatisfacción, ausencia de importancia por los demás, labilidad emocional y búsqueda continua de aprecio y atención. Además, adquieren una posición de dependencia operante.

Narcisista: se refiere a estándares de magnificencia, requerimiento elevado de atención y carencia de comprensión, relacionado a lo personal, inquietud por sus posibles logros de dominio, belleza o amor; necesidad de reconocimiento. Es interpersonalmente manipulador, es decir, aprovecha a otros para lograr sus objetivos, en ocasiones piensa que otros lo envidian con un gran nivel de arrogancia.

Grupo C

Evitativo: hace alusión a pautas de represión social, sentimientos de incompetencia y recelo a la calificación negativa de los demás. Por otro lado, las personas muestran una marcada evitación de la interacción social, alejándolos de las demás personas. Los signos están ligados con carencias en la vida cotidiana, Además poseen un anhelo continuo de ser querido, aceptado, con una hipersensibilidad al rechazo y la crítica evitando ciertas actividades exagerando habitualmente los peligros o riesgos de las situaciones de la vida diaria.

Dependiente: se relaciona por confianza excesiva en los demás para la toma de decisiones, miedo a estar solo, inseguridad personal y una reacción lábil a las exigencias de la vida cotidiana, puede mostrarse en la inteligencia o sentimiento; en ocasiones suelen culpar a los demás y una marcada necesidad de estar rodeada por otros.

Obsesivo-Compulsivo: se refiere por un nivel marcado de perfeccionismo, orden y control excesivo, posee particularidades de anticonformismo con las normas y el dominio hasta el nivel de complacencia.

La Asociación Americana de Psiquiatría en 2013 establece en su manual que los trastornos mentales se clasifican y describen enriqueciendo así la precisión diagnóstica y la planificación de tratamientos efectivos. Cabe resaltar que la mayoría de autores categorizan los trastornos de la personalidad en grupos similares a los expuestos anteriormente, por ende, es importante mencionar que para considerarse como tal un trastorno de la personalidad, la persona que lo padece debe de presentar dificultades o conflictos significativos en todas o mayor parte de las áreas de su vida (laboral, familiar, social, entre otros).

2.9. Antecedentes Generales del Síndrome de Burnout.

En la actualidad, se está prestando mayor atención a los aspectos psicológicos en diversos entornos laborales, donde los factores estresantes pueden afectar a cada individuo de manera distinta. Lo que puede no representar un problema para algunos trabajadores, puede generar estrés en otros, dependiendo de cómo perciben y manejan la situación.

En el ámbito laboral, los eventos estresantes pueden surgir de las condiciones laborales ofrecidas a los empleados. Condiciones laborales inadecuadas representan un riesgo para la salud de los trabajadores al no brindar la seguridad y protección necesarias, lo que puede llevar a enfermedades laborales. En el caso específico de los servidores públicos policiales, que operan dentro de una estructura de subordinación, la falta de autonomía y control sobre su trabajo puede aumentar el nivel de estrés de los agentes.

Es decisivo abordar de manera proactiva los factores estresantes en el ambiente laboral, especialmente en profesiones de servicio como la policía, para garantizar el bienestar mental y emocional de los trabajadores y su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones. La prevención, así como la identificación temprana del síndrome de burnout, son fundamentales para promover la salud y el rendimiento laboral de los policías en este caso como en el de la dirección de investigación de la FELC-V.

El síndrome de Burnout estaría presente en una amplia variedad de ocupaciones y empleos relacionados con servicios humanos. En general, en aquellos empleos en que se establece una relación de ayuda, tales como aquellos relacionados con la provisión de

servicios y humanidad y además en los trabajos relacionados con educación, medicina, sistema de justicia criminal, salud mental, religión, asistencia social y diversas ocupaciones orientadas hacia las personas.

Gil- Monte, (1997) también abordó el síndrome de Burnout en su trabajo en la Universidad del Perú, detallado en un documento de Redalyc. El síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo), y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

2.9.1. Etiología del Síndrome de Burnout.

Implica múltiples factores; tiene su origen en una interacción compleja de factores individuales, laborales y organizacionales. A nivel individual, factores como la personalidad, el estilo de afrontamiento, la autoeficacia y la resiliencia pueden influir en la susceptibilidad de una persona al burnout. En el ámbito laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, y la falta de apoyo social en el trabajo son elementos que pueden contribuir al desarrollo del síndrome. A nivel organizacional, la cultura laboral, el liderazgo, las políticas de recursos humanos y la falta de reconocimiento y recompensas también pueden desempeñar un papel importante en la etiología del burnout.

Para Ruiz, (2017) "La etiología del síndrome de burnout es multifactorial e involucra una interacción compleja entre factores individuales, laborales y organizacionales. Los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés laboral, una sobrecarga de tareas, falta de control sobre su trabajo y una falta de apoyo social en el entorno laboral son más susceptibles a desarrollar el burnout. A nivel individual, la personalidad, los estilos de afrontamiento y la resiliencia juegan un papel clave en la predisposición al síndrome".

2.9.2. Origen del Síndrome de Burnout.

El ritmo de vida acelerado, las múltiples y altas exigencias del trabajo en conjunto con la lucha por mantenerlo en la economía actual, facilitan el desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas. Diversos sectores se han preocupado por este fenómeno y en el ámbito académico muchos investigadores han dedicado esfuerzos por conocer la razón del aumento de la prevalencia de dichos trastornos y en particular estudiar aquellos de índole

psicológico que se originan del estrés laboral, dada su frecuencia y el alto costo para las personas y organizaciones. Según Maslach, Jackson y Leiter (1997), El síndrome de Burnout traducido al español literalmente como quedar quemado o consumido por el trabajo, es uno de los trastornos psicológicos más virulentos en las organizaciones con y sin fines de lucro.

El síndrome de Burnout es un concepto construido inicialmente desde el sentido común, siendo popular entre los profesionales que prestan servicios de atención “cara a cara” a los problemas de las personas o clientes. Ellos daban cuenta de que su trabajo los dejaba exhaustos y sus jefaturas percibían como se deterioraba la calidad del servicio. Aún cuando en un principio la observación del síndrome de Burnout no contaba con una investigación teórica o académica sólida, el síndrome cobró importancia formal cuando los académicos paulatinamente se hicieron cargo de la necesidad de investigación y buscar mecanismos para su apoyo y prevención. Gracias a esto se fue señalando con mayor claridad cómo en muchos países existía la tendencia a un creciente deterioro de la salud mental de las personas que trabajan en diversos tipos de organizaciones y empresas que prestan servicios. Brenninkmeijer V, (2002)

A pesar de dichos esfuerzos, actualmente sigue aumentando la prevalencia del síndrome, por lo que hay un gran interés en avanzar en la investigación empírica y en el planteamiento de modelos para una explicación más específica de la etiología del síndrome y de formas acotadas de prevención, manifestándose en una gran cantidad de publicaciones científicas sobre el tema. Durán, (2001)

El término **síndrome de Burnout** fue desarrollado en la década del 70 en Estados Unidos por el psicólogo Herbert Freud. Este concepto se originó a partir de su propia experiencia con voluntarios en una clínica de toxicómanos, donde observó que muchos de ellos experimentaban un proceso gradual de desgaste emocional y desmotivación. Generalmente, este proceso se prolongaba aproximadamente un año e iba acompañado de síntomas físicos y psíquicos que indicaban un estado de "agotamiento". Irónicamente, la denominación "estar quemado" hacía alusión a la condición clínica de "estar quemado por drogas" y fue utilizada para describir el estado físico y psicológico que algunos voluntarios enfrentaban en su labor con pacientes drogodependientes.

La primera descripción del síndrome de Burnout que Freud realizó se basó en su propia vivencia. Posteriormente, (Cordes, A review and an integration of research on job

burnout., 1993). Revisaron el tema y clasificaron las definiciones del síndrome de Burnout en cinco tipos de conceptualizaciones durante la primera fase de investigación, comprendida entre 1970 y 1980, fracaso, agotamiento y desgaste, pérdida de la creatividad y pérdida del compromiso con el trabajo.

-Respuestas crónicas al estrés

Posteriormente, la psicóloga social Christina Maslach (1981, 1984, 1986) estudió la forma en que las personas se enfrentaban a la excitación emocional en su trabajo, llegando a conclusiones similares a las de Freud. Ella estaba interesada en las estrategias cognitivas denominadas despersonalización. Estas estrategias se refieren a cómo los profesionales mezclan la compasión con el distanciamiento emocional, evitando el involucramiento con la persona que presenta un motivo de sufrimiento y utilizando la “deshumanización en defensa propia”; esto es el proceso de protegerse uno mismo ante las situaciones estresores respondiendo a los pacientes en forma despersonalizada.

Posteriormente, (Maslach & Leiter, Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry, 2016), describen el síndrome como “la erosión del alma”, en el sentido que representa un desajuste entre lo que la persona es y quiere ser, con lo que realmente está realizando. Esta erosión afectaría los valores, la dignidad y el espíritu de la persona, situación de la que tiende a ser difícil su recuperación, en especial si no se cuenta con apoyo. En otras palabras, erosión aludiría al proceso gradual de pérdida que se da en el contexto del desajuste entre las necesidades de la persona y las demandas de la organización.

2.9.3. Síndrome.

Acorde a la American Psychiatric Association, es un síndrome es un conjunto de síntomas que se dan juntos y que ya ha sido estudiado previamente por tanto, ha sido identificado como un cuadro clínico vinculado con uno o varios problemas de salud. Así pues, en un síndrome hay una serie de síntomas que se dan juntos con mucha frecuencia. Sin embargo, los síntomas que componen un síndrome pueden variar con el tiempo y por lo tanto este puede llegar a desaparecer. Los síndromes pueden estar asociados con trastornos mentales, trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, entre otros. Los profesionales de la salud mental utilizan la presencia de un conjunto específico de síntomas para identificar y diagnosticar diferentes condiciones psicológicas.

2.9.4. Síndrome de Burnout (SB).

El síndrome de burnout se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental, provocado por el desgaste crónico y la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral. Este síndrome también se manifiesta en sentimientos de cinismo, despersonalización y una disminución de la eficacia laboral y personal. El “burnout, conocido coloquialmente como el síndrome del trabajador quemado, se define como la “sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral”. (Halbesleben, 2004).

Maslach et al, (2016). "El síndrome de burnout se presenta como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, resultado de la exposición crónica al estrés laboral. Este fenómeno se manifiesta en profesionales que enfrentan situaciones laborales demandantes y desgastantes de manera continua, lo que impacta negativamente en su capacidad para afrontar eficazmente sus responsabilidades laborales y personales"

El “burnout”, conocido coloquialmente como el síndrome del trabajador quemado, se define como la “sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral” y, originalmente, solía afectar a profesionales dedicados a cuidar y a ayudar a otras personas Freudenberg et al, (1974) al observar que voluntarios que trabajaban con toxicómanos experimentaban un gran agotamiento y desmotivación tras un largo periodo de tiempo de voluntariado.

2.9.5. Fases del Síndrome de Burnout.

La fase de agotamiento emocional: En esta etapa inicial, la persona experimenta un agotamiento emocional significativo, con sentimientos de cansancio, fatiga y desgaste.

"Mientras más tiempo se prolonga el estrés y las demandas laborales, más agotamiento emocional experimenta el individuo. Los afectados por el síndrome de burnout suelen mostrar signos de fatiga, agotamiento y falta de energía, manifestando un estado emocional de agotamiento y desgaste"

La fase de despersonalización: En esta etapa intermedia, la persona comienza a adoptar actitudes cínicas y distantes hacia su trabajo, así como hacia las personas con las que interactúa en el entorno laboral.

"La despersonalización se manifiesta como una actitud negativa, distante hacia los clientes, colegas y tareas laborales. Esta etapa se caracteriza por la adopción de actitudes cínicas, un trato impersonal, una disminución de la empatía hacia los demás"

La fase de disminución de la realización personal: En la etapa final, la persona experimenta una disminución en su sentido de logro personal, junto con sentimientos de inadecuación y disminución del rendimiento laboral.

Según Pérez et al, (2020). "Los individuos atrapados en la etapa final del síndrome de burnout muestran una disminución significativa en su capacidad para enfrentar eficazmente sus responsabilidades laborales, disminuyendo su sentido de logro personal y su autoeficacia".

2.9.6. Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout.

Son aquellas circunstancias, condiciones o características que aumentan la probabilidad de que una persona experimente este síndrome. A continuación, se presentan algunos de los factores de riesgo más comunes asociados con el desarrollo del burnout:

- Sobrecarga de trabajo: el exceso de responsabilidades laborales, horarios extensos, presión por cumplir con los plazos y la falta de recursos para hacer frente a las demandas laborales pueden aumentar el riesgo de experimentar burnout.

- Falta de control sobre el trabajo: la percepción de tener poco control o autonomía en la toma de decisiones relacionadas con las tareas laborales puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout.

- Desbalance entre demandas y recursos: cuando las exigencias del trabajo superan los recursos disponibles (como tiempo, apoyo o capacitación), se incrementa el riesgo de burnout.

Falta de apoyo social: la ausencia de un sistema de apoyo social dentro del entorno laboral, la sensación de aislamiento y la falta de comunicación efectiva pueden aumentar la vulnerabilidad al burnout.

Ambientales laborales estresantes: un ambiente laboral hostil, con conflictos interpersonales, falta de reconocimiento o recompensas, y una cultura organizacional poco saludable puede favorecer la aparición del síndrome de burnout.

Perfeccionismo: los individuos con altos niveles de perfeccionismo pueden ser más propensos a desarrollar burnout debido a las exigencias autoimpuestas y la dificultad para manejar la presión y el estrés laboral.

Falta de claridad en el rol laboral: la ambigüedad en las funciones y responsabilidades laborales puede generar confusión, estrés, desgaste emocional, aumentando el riesgo de burnout.

Falta de reconocimiento y recompensas: la falta de feedback positivo, gratificación por el trabajo realizado y reconocimiento por los logros alcanzados, según Rivera puede disminuir la motivación y aumentar la frustración en el entorno laboral. Rivera et al, (2019).

2.9.7. Factores que disminuyen el Síndrome de Burnout.

La edad y los años de experiencia profesional: este es un papel moderador del desarrollo del desgaste profesional, ya que esto le da más seguridad en las tareas que desempeña, por consecuencia le resta la probabilidad de padecer en algún momento el desgaste laboral y el estrés en general, además, es en los primeros años de ejercicio profesional cuando se produce el choque entre las altas expectativas e idealismo y la distinta realidad cotidiana del día a día laboral.

Una persona que tiene poco tiempo en el trabajo se comprueba que no se cansa ni se acomoda en lo que hace, al contrario de las personas que trabajan por más de cinco años en un mismo puesto, máximo aquellas que son de avanzada edad.

Posesión de estrategias adecuadas para manejar más eficazmente el estrés y las situaciones conflictivas: Cuando se adquieren buenas habilidades para afrontar el estrés hace que disminuya las posibilidades de llegar a padecer un síndrome de burnout porque supone una mayor probabilidad de afrontar las situaciones difíciles y adversas de una manera acertada con el menor coste personal en términos de estrés, cuando el experto tiene control de cada una de estas áreas dentro y fuera del trabajo encuentra la solución para resolver esas situaciones conflictivas que en lugar de convertirse en estrés se convierten en experiencia profesional.

Capacidad para aceptar y analizar los problemas que se plantean en el desempeño profesional, en lugar de negarlos: Cuando un conocedor es capaz de ver y asumir los problemas que se tienen el trabajo, por lo general intenta darles una solución, mientras que cuando se niega permanecen ocultos o lo que es peor sin resolver de manera que continúan

el estrés, malestar, motivos para quemarse profesionalmente. Un trabajador por naturaleza también está expuesto a cometer errores, por lo que es importante que se reconozcan en el momento para que así no entre la negación, la introyección, que lo único que hacen dentro del conocedor es cargarlo más de la cuenta y cada vez se hace más pesada la carga.

Tolerancia a la frustración: dentro del plano laboral existe un grado de frustración, en el sentido que no se puede conseguir todo aquello que se desea y espera. Esto es especialmente cierto para aquellas personas que afrontan el trabajo desde el idealismo y la sensación de omnipotencia, precisamente las más propensas a sufrir desgaste profesional. Es aquí donde juega un papel importante la mayor o menor coste personal, convirtiéndose así en una variable moderadora o potenciadora del burnout, cuando el profesional está consciente que la frustración puede llegar en el trabajo es menos probable que se padezca el estar quemado.

Estrés laboral: el estrés laboral es considerado uno de los principales problemas que afectan el desempeño del profesional, esto ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. La exposición prolongada al estrés es asociada a consecuencias que van a perjudicar la salud del trabajador.

El estrés puede concebir resultados problemáticos, ya “supone una amenaza para la calidad de vida” para el bienestar físico y psicológico, que pueden revelarse bajo las formas de insatisfacción laboral, mala salud mental, accidentes, intenciones de abandonar la profesión, ausentismo, excesivo consumo de alcohol y tabaco y el conectivo, también problemas familiares y en relación con la salud física, una de las más graves se encuentran las enfermedades coronarias” mientras que las menos graves” tales ”como dolor de cabeza, colon irritable, problemas de espalda, úlceras digestivas, agotamiento y fatiga. Rivera et al, (2019).

Visión General del Instrumento.

Según Maslach , El burnout nace en EE.UU. a mediados de los años setenta como una forma de describir las reacciones adversas que se producían en el trabajo de los servicios sociales, siendo la psicóloga social Maslach quien, sustancialmente, comenzó a reflexionar sobre este fenómeno, utilizando el término “burnout” para describir un nuevo síndrome clínico caracterizado por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud

mental. De esta forma, Maslach dio cuenta en sus estudios de la relevancia en considerar los aspectos emocionales que operaban en el burnout, aduciendo que la tensión laboral es una variable interviniente significativa en el proceso de estrés y agotamiento psíquico, y que adecuadas estrategias de afrontamiento tenían implicaciones importantes para los individuos en cuanto a su identidad profesional y conductas laborales.

Desde su aparición, el burnout se ha definido de muchas maneras. Sin embargo, la más repetida definición que presenta este conocido fenómeno psicológico es la planteada por Maslach y Jackson, quienes lo definen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. El burnout parece ser una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas. En la actualidad, Maslach define al burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

De esta forma, Maslach posiciona a este importante fenómeno como una problemática particularmente real, donde existen respuestas disfuncionales del individuo en contextos laborales caracterizados por fuertes niveles de presión y tensión laboral. Un problema socio-laboral consecuencia del estrés laboral crónico, una reacción nociva ante una tensión ocupacional progresiva e intensa.

Halbesleben et al, (2004), explica de los postulados sobre el burnout expuestos por la doctora Maslach que se sustentan de su impecable trayectoria científica, que la abundante literatura existente sobre este fenómeno en el orbe, de forma casi genérica, se sostiene en sus fundamentales premisas. Prueba de ello son las búsquedas de importantes revisiones sobre el tema, como la que abarcó el período 1990-20026, la cual identificó 2.138 elementos distintos asociados al burnout, y la realizada en Google Scholar, bajo el término clave burnout, que produjo más de 260.000 entradas, revisiones que en más de un 90% hacían referencia a la definición del síndrome postulada por la Doctora Maslach y/o a su emblemático instrumento de medición, el Maslach Burnout Inventory (MBI). Tendencia que, en años recientes, aún continúa.

La investigación de la profesora Maslach acerca de esta patología, en estas tres últimas décadas, la ha llevado a cobrar un gran protagonismo como fenómeno social y científico, ya que un hecho notable en el desarrollo del burnout es que surge como un problema social identificado por los trabajadores, mucho antes de que se convirtiera en un foco de estudio sistemático por los investigadores. Estos orígenes populares no académicos del síndrome contribuyeron a etiquetar al fenómeno de forma imprecisa, configurándose un vasto volumen de perspectivas y postulados emergentes que dificultó, en un primer momento, la claridad conceptual del síndrome, cuestión fundamental que la doctora Maslach desentrañó.

Para la profesora Maslach el burnout es una enfermedad laboral emergente, que con frecuencia se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios quizás porque, al contemplar la literatura sobre este fenómeno, se comprueba que la mayoría de los estudios realizados han empleado muestras de profesionales de la educación y de la salud. Prueba de esto es el clásico estudio de Lee y Ashforth en los años noventa, donde aproximadamente el 80% de las investigaciones consideradas en el meta-análisis, se realizaron en personal de servicios humanos, y la mayor parte de las investigaciones restantes se habían realizado en supervisores y encargados de tales servicios. Esto, probablemente, es la causa de que la difusión del burnout sea mayor en este tipo de colectivos profesionales, y no en otros de distinta naturaleza, aspecto que hoy en día se replica en las investigaciones sobre el tema.

Así, al avanzar la década de los años noventa el concepto del burnout se fue ampliando, incluyéndose dentro de sus límites de acción ocupaciones distintas a la de los servicios humanos, delimitando su alcance a todo profesional que trabaja con clientes de trato directo, y no sólo en personal de ayuda o del sector servicios. Esta generalidad del espectro de acción del burnout es para algunos autores aún más amplio, ya que entienden que el síndrome se puede presentar en aquellos grupos ocupacionales que trabajan con “cosas” (por ejemplo, en trabajadores del sector cerámico) y con “datos” (como usuarios de tecnologías y teletrabajadores), ideas que reafirman los postulados planteados por la profesora Maslach, que señalan que este fenómeno se puede desarrollar en cualquier profesión cuyo trabajo no conlleve necesariamente el contacto directo con personas, siendo potencialmente un síndrome que se puede desarrollar en todos los tipos de actividad laboral, situación que

universaliza las ideas de esta importante investigadora, y abren un nicho importante de desarrollo sobre el tema en el espectro mundial.

A casi un cuarto de siglo de investigación empírica sobre el burnout, centrada en los trabajos de la profesora Maslach, de acuerdo a las líneas teóricas que han tratado de determinar los límites conceptuales de este fenómeno, se pueden identificar dos perspectivas: la clínica y la psicosocial. En el lado clínico, el foco de atención está centrado en los síntomas y sus aplicaciones en el contexto de la salud mental (estado), y en el lado psicosocial el foco de atención está en el desarrollo de la relación entre el medio laboral y las características humanas de los individuos partícipes de esos contextos de servicio (proceso), perspectiva original de la profesora Maslach, que sustenta el devenir de la investigación actual del tema.

Dentro de este postulado, se plantea que la denominación “estar quemado” sugiere una comprensión errónea del síndrome, ya que pudiese ser entendido como el término de un proceso o su consecuencia final, configurándose una concepción estática, que no obedece a la real naturaleza del fenómeno.

Según los planteamientos de Maslach, el burnout es una respuesta progresiva e insidiosa, que evoluciona como parte de un proceso mayor de estrés laboral, preferentemente en profesionales de servicios, pero no exclusivamente. El burnout a menudo ha sido conceptualizado en el marco de la investigación del estrés, por lo que su definición se sustenta en la ambigüedad que posee este concepto²¹, término general, donde frecuentemente las causas y las consecuencias se confunden.

Por ello, desde sus inicios el burnout ha sido un concepto difícil de interpretar, no existiendo hasta nuestros días una definición estándar de él que estructure una delimitación conceptual clara y precisa. Hoy en día se ha empleado para significar ideas muy distintas y, por lo tanto, no existe una buena base para una comunicación constructiva que dimensione la problemática real, dé luces a un diagnóstico unánimemente acertado y establezca posibles soluciones e intervenciones certeras, que sean consensuadas por la comunidad científica internacional. Cuestión que nos habla y pone en valor el sostenido trabajo realizado por la profesora Maslach a lo largo de estos años, ya que abrió una nueva forma de comprender estos complejos fenómenos desde una perspectiva transcultural y global.

Sin embargo, hoy en día existe un consenso amplio de opiniones sobre las cuales se entiende que el burnout es una respuesta del individuo al estrés laboral crónico. Una

experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto dado que implica alteraciones, problemas, y disfunciones psicofisiológicas como consecuencias nocivas para la persona y para la organización.

2.10.Ansiedad.

Según Rojas E, (1986), “la ansiedad es una vivencia de temor a algo difuso, vago, inconcreto, indefinido, que a diferencia del miedo tiene referencia explícita. Mientras que el miedo se produce por algo, en la angustia ansiedad se produce por nada, se difuminan las referencias, se puede clasificar en niveles; ansiedad normal, ansiedad ligera. ansiedad moderada, ansiedad grave v ansiedad muy grave”.

Uno de los cuestionarios eficaces para medir el nivel de ansiedad es el cuestionario de E. Rojas, el cual está dividido en cinco partes, cada una de ellas mide factores específicos, esas son: síntomas físicos, síntomas psíquicos, síntomas de conducta, síntomas intelectuales y síntomas asertivos. Cada uno con 20 ítems para responder, tiene tres opciones de respuesta, donde el sujeto debe elegir una de ellas según se familiarice con la situación que nombra el ítem.

-Síntomas Físicos.

Están producidos por una serie de estructuras cerebrales intermedias donde reciben o asientan las bases neurofisiológicas de las emociones. Además de “las bases apuntadas en el nivel anatómico, la ansiedad se produce, o está condicionada, por descargas de adrenalina, los efectos causados por ésta van a ser parecidos a una estimulación directa del sistema nervioso simpático donde brotan los síntomas físicos, los síntomas que aparecen más a menudo son: palpitaciones, sudores muy profusos, sequedad de la boca, sensación de falta de aire, pellizco gástrico, nudo en la garganta, temblores y ruborizarse o ponerse pálido ”.

-Síntomas Psíquicos.

En la ansiedad según Coopersmith, (1998), observamos unas notas diferenciales es esos mismos puntos, la experiencia es más que nada psicológica, de tal manera que se ha dicho que la ansiedad es la experiencia de la libertad o de las posibilidades del ser humano. De ahí se deriva que esta es creativa, provoca una “reacción asténica, de sobresalto, de impresión de miedos incitación a la huida, de participación activa en esa difuminados y

etéreos: hay un cierto desafío, aunque es una mezcla de puesta en marcha, actividad, tendencia a escaparse".

-Síntomas Conductuales.

Se llama conducta a todo aquello que se puede observar desde afuera en otra persona, no es necesario que la persona cuente lo que le pasa, sino que simplemente se registra al ver su comportamiento; y esto, tanto en el aspecto general como en el plano comunicativo

-Síntomas Intelectuales.

En el mundo científico de las últimas décadas se habla de manifestaciones cognitivas, ello abarca todo lo que es el conocimiento, ahí quedan comprendidos la sensación, la percepción, la memoria, el pensamiento, las ideas, los juicios, el raciocinio, el aprendizaje, etc.

-Síntomas Asertivos (o trastornos en las habilidades sociales).

El término asertividad deriva del vocablo latino tardío asertum, participio, pasivo de asserere, que significa afirmar, conducir ante el juez; y a su vez procede de serere encadenar). También proviene de otra expresión latina: asertus, que alude (entretejer, a la información de certeza de algo.

2.10.1. Ansiedad Positiva y Negativa.

Llamamos ansiedad positiva a aquel estado de ánimo precedido por el interés, la curiosidad. el afán de conocer y ahondar en tantas cosas atractivas y sugerentes como tiene la vida, tanto es así que existe una expresión coloquial muy frecuente: decimos de alguien que "tiene muchas inquietudes", cuando en su personalidad se manifiesta ese deseo de enriquecerse interiormente, propiamente no deberíamos llamarla ansiedad, esa aspiración engrandece al que la posee. El desempeño da como resultado un hombre más sólido, de más densidad, con una categoría superior. "La ansiedad es el punto de partida, desde ella se inicia un atajo que va a conducir al aburrimiento, las crisis de la ansiedad o de los ataques de pánico, así como la ansiedad generalizada, 'conduce a un cierto cansancio psicológico que plantea sobre un peculiar estado de ánimo, que es el aburrimiento: sentimiento de vacío y neutralidad frente a cuanto rodea a ese sujeto ".

Decimos de alguien que "tiene muchas inquietudes", cuando en su personalidad se manifiesta ese deseo de enriquecerse interiormente, propiamente no deberíamos llamarla ansiedad, esa aspiración engrandece al que la posee, El desempeño da como resultado un

hombre más sólido, de más densidad, con una categoría superior. "La ansiedad es el punto de partida, desde ella se inicia un atajo que va a conducir al aburrimiento, las crisis de la ansiedad o de los ataques de pánico, así como la ansiedad generalizada, ` conduce a un cierto cansancio psicológico que plantea sobre un peculiar estado de ánimo, que es el aburrimiento: sentimiento de vacío y neutralidad rente a cuanto rodea a ese sujeto ".

2.10.2. Investigaciones Semejantes:

En un estudio realizado en la Universidad de Málaga, por la investigadora Durán María Auxiliadora, sobre el síndrome de Burnout del policía, se encontró que estos funcionarios padecen en un grado significativo este trastorno. Al respecto, la autora, sintetiza sus hallazgos de la siguiente manera: "Respecto a este último objetivo, nuestros resultados muestran una imagen poco alentadora por cuanto la incidencia del Burnout, de acuerdo con el perfil extraído, se emplaza para nuestra muestra en los niveles medios y altos del síndrome. Destaca además el hecho de que la tendencia está muy próxima a la categorización de Burnout alto, y la puntuación mediana así lo refleja, en la escala de despersonalización. Al mismo tiempo, esta dimensión se ve incluso superada por la incidencia del cansancio emocional. Dicho resultado sería congruente con nuestro planteamiento inicial, basado en la consideración de la profesión policial como estresante y también como uno de los colectivos afectados por el síndrome de estar quemado. Esta hipótesis se sustenta en la El Síndrome de Burnout en organizaciones policiales:

Según Durán, (2001)el Síndrome de Burnout es un fenómeno que afecta a profesionales expuestos a altas demandas laborales, caracterizado por agotamiento emocional y despersonalización (p. 334).Una aproximación secuencial situación específica que rodea el desempeño laboral de los integrantes de la Policía Local, institución muy cercana a los ciudadanos y al tiempo muy dependiente de los avatares de la política municipal. La situación de interacción constante, por una parte, con usuarios conscientes de sus derechos y, con cierta frecuencia, poco dispuestos a cumplir con ciertos de sus deberes o que consideran poco adecuadas determinadas reglamentaciones municipales, y el contacto no siempre satisfactorio con otros interlocutores como el sistema judicial, los medios de comunicación, etc., puede poner al policía en situaciones difíciles para las que parece no encontrar el apoyo necesario en el entorno de su organización".

López et al., (2022), estudiaron la relación entre el perfil de personalidad y el síndrome de Burnout en las fuerzas policiales, hallando que ciertos rasgos de personalidad están relacionados con mayores niveles de agotamiento laboral (p. 212).

Así mismo en otra investigación López, realizó una investigación con objeto de estudio en la, (Relación entre el perfil de personalidad y el Burnout en las fuerzas policiales, con un análisis transversal. (Psicología et al., 210-223, p 18)

Este análisis transversal evaluó a 300 miembros de diferentes fuerzas policiales, utilizando como instrumento el cuestionario del 16 PF-5 y el Inventario Burnout de Maslach (MBI), dando como resultado, que los rasgos como el autocontrol y la afabilidad están inversamente relacionados con el síndrome de Burnout, sugiriendo que en un 100% de la población evaluada el 55% no tienen un perfil equilibrado en relación a los rasgos de personalidad y el burnout por lo que un perfil más equilibrado podría ayudar a mitigar sus efectos, ya que es un rasgo que muestra tolerancia, respeto. El instrumento de evaluación del Síndrome de Burnout utilizado en este estudio, la Escala Maslach Burnout Inventory (MBI), se considera confiable y eficaz para medir el desgaste ocupacional, como se evidencia en la tesis de grado realizada por Lorena Mikaela Montes en la Universidad Católica de La Paz en (2020). El objetivo era analizar el impacto del Burnout en efectivos policiales de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V).

Tras examinar la muestra, se encontró que solo un 3.2% de los participantes exhibía signos claros de Burnout, caracterizado por altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral. El porcentaje sugiere una baja incidencia de Burnout en este grupo específico de policías.

Además, se detectó que un 9.7% de los efectivos policiales mostraba una tendencia al Síndrome de Burnout al presentar al menos dos indicadores clave de la condición. Por otro lado, el 35.5% de la muestra estaba en riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout al manifestar solo uno de los aspectos del mismo. Estos datos indican que, si bien la mayoría de los policías aún no han desarrollado completamente el Síndrome de Burnout, hay una proporción significativa en riesgo de sufrir sus consecuencias en un futuro próximo.

CAPÍTULO IV.
DISEÑO METODOLÓGICO.

En este apartado se aborda el diseño metodológico, el cual describe la metodología utilizada en la investigación del problema realizado, su alcance, población, asimismo se identifican las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de resultados.

3.1. Área a la cual pertenece la investigación.

La presente investigación se ubica en el área de la Psicología **Clínica**. Según Regader, (2016), la disciplina se especializa en aplicar principios, técnicas, conocimientos científicos para evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar, prevenir las anomalías o trastornos mentales, así como otros comportamientos relevantes para la salud y la enfermedad, en los diversos contextos en que se presentan. La unidad de estudio de la Psicología Clínica es el individuo; por ello, el estudio de investigación se llevaron a cabo los diagnósticos de cada sujeto que formó parte establecida en la prueba piloto, Regader, (2016).

Los diagnósticos de los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V) se centraron en identificar rasgos de personalidad, evaluar el síndrome de burnout, caracterizar la ansiedad. Estos factores son esenciales para comprender su interacción su impacto en el bienestar emocional, con el objetivo de promover la salud mental y prevenir problemas emocionales en este entorno laboral.

3.2. Tipificación de la investigación.

En el presente trabajo de investigación se tipifica,

a) Según el propósito es una investigación teórica dado que aportará datos actualizados para entender la problemática de la salud mental de los servidores públicos policiales, específicamente en relación con el síndrome de burnout y la ansiedad. Los hallazgos fortalecen la base teórica existente y brinda nuevas perspectivas sobre cómo estos factores afectan la calidad de atención a las mujeres víctimas de violencia, así como a otras poblaciones atendidas por la FELC-V de Tarija. Los datos que se obtengan de esta investigación permitirán el desarrollo de estrategias para futuros investigadores del área.

b) En relación a la información recopilada, la investigación se clasifica como **descriptiva** porque analiza cómo se manifiesta el problema la población objeto de estudio, identificando los rasgos de personalidad, el síndrome de burnout y el nivel de ansiedad. Este tipo de investigación implica la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza

actual, así como la composición y los procesos de los fenómenos. Según Hernández (2014, p. 90), su enfoque se centra en las conclusiones sobre cómo un individuo, grupo o fenómeno se comporta y opera, brindando una interpretación precisa de su funcionamiento. En este trabajo, se busca especificar las propiedades, características y perfiles de los policías, lo cual se llevará a cabo mediante la recolección, análisis e interpretación de las variables mencionadas, describiéndolas de manera independiente y profundizando en el análisis de cada una de sus dimensiones.

c) Según el método de investigación, es **cuantitativa**; Gómez (2018) y se caracteriza por la utilización de instrumentos con escalas numéricas que permiten evaluar diferentes variables, como rasgos de personalidad, síndrome de burnout y ansiedad, mediante mediciones objetivas, precisas que facilitan el análisis estadístico para probar hipótesis, validar teorías. El estudio se clasifica como **cuantitativo** debido a la utilización de instrumentos con escalas numéricas que permiten evaluar los niveles de rasgos de personalidad, síndrome de burnout y ansiedad. Se emplean inventarios diseñados para obtener resultados precisos y objetivos. La investigación cuantitativa se basa en la recolección de datos que permiten probar hipótesis mediante mediciones numéricas, aplicando operaciones aritméticas (suma, resta, multiplicación y división) y análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y validar teorías Gómez, (2018).

A su vez, la investigación también es **cualitativa** mediante la aplicación del test proyectivo "Persona bajo la lluvia" y entrevistas no estructuradas, según Reichardt et al, (1986) la investigación cualitativa ofrece la oportunidad de profundizar en la experiencia social, centrándose en respuestas a preguntas exploratorias. Mientras que la investigación cuantitativa se caracteriza por una concepción global fundamentada en el positivismo lógico, orientada hacia resultados objetivos, los métodos cualitativos permiten una comprensión más rica y matizada de los fenómenos estudiados. Referir que los autores destacan que no existe un conflicto fundamental entre los objetivos y capacidades de los métodos cualitativos y cuantitativos, sugiriendo que ambos enfoques pueden complementarse para ofrecer una perspectiva más completa sobre los temas investigados. Finalmente, según el tiempo de estudio, se encuentra una investigación transversal porque la recolección de información o

datos se la analizará en un determinado periodo de tiempo. Las variables de estudio se medirán al cabo de pocos días.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población:

La población objeto de estudio se compone de los 65 funcionarios policiales de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia FELC-V en la ciudad de Tarija, desempeñando diversas funciones especializadas orientadas a la prevención de la violencia, Investigación de Delitos, Atención y Protección a Víctimas, Colaboración Interinstitucional, Capacitación, Formación y Ejercicio de Poderes Policiales para garantizar la seguridad de las víctimas de violencia, ubicadas en la oficina central, (Barrio Molino esquina 15 de abril y calle Campero) y en las 6 Estaciones Policiales Integrales (EPIs) ubicadas en diferentes zonas de la ciudad, “Moto Méndez”, “Morros Blancos”, “Senac”, “Lourdes” y “Los Chapacos”.

Los criterios de inclusión para los policías son los siguientes: Ser boliviano, tener edad mínima de 20 años, un período de servicio en la institución de al menos 35 años para cumplir con los requisitos de jubilación, además de mantener un buen estado de salud, carecer de antecedentes penales o civiles, demostrando un comportamiento, implicando una conducta ejemplares acordes a los valores personales y principios de la doctrina policial.

Tabla 2
Distribución de la Población.

Personal de la Dirección de Investigación FELC-V. de la ciudad de Tarija.	GRUPO A	GRUPO B	TOTAL
Personal Central de la FELC-V.	16	16	32
Personal de la Dirección de Investigación Central de la FELC-V.	17	16	33
TOTAL	33	32	65

Nota: Datos generales de distribución de la población de la policía de la FELC-V 2024. Fuente: (libro de registro de personal de la FELC-V. 2020- 2024).

3.3.2. Muestra.

Para hallar el número de policías que conformen la muestra, se decidió hacerlo a través de porcentaje que sea representativo y adecuada, ya que la población es pequeña: está compuesta por un total de 65 personas, dato que no amerita usar la fórmula, por lo tanto, basado en lo que indica Pineda. (1994), “Si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña “Por ello se definió la MUESTRA de la presente investigación en el 50% de la población, resultando 33 policías de la FELC-V, ya que en términos generales cuanto menos sea la población mayor será la ratio de muestreo necesario.

El tipo de muestreo fue al azar y de forma equitativa, porque los elementos de la población presentan las mismas probabilidades de ser elegidos, entonces la muestra fue seleccionada de manera aleatoria simple, tomando en cuenta un porcentaje de 50% en cada grupo de turno (grupo A y grupo B).

En cuanto a las características que presenta la población, son de nacionalidad boliviana, de acuerdo a las siguientes edades que son de entre los 20 y 40 años de edad, son bachilleres.

La mayoría conformaron sus propias familias y están asentados en la ciudad de Tarija. aunque muchos vinieron del interior del país, el trabajo al cual se deben es rotativo, lo que quiere decir que en el puesto al cual se le designan es temporal, están sujetos a cambios de

destino (solo a nivel departamental y provincial), especialmente en caso de los miembros que conforman en la dirección de la FELC-V.

A continuación, la presente tabla de muestra:

Tabla 3

Muestra.

Servidor público policial de la FELC-V.	GRUPO A	GRUPO B	TOTAL
Personal de la Estación Policial Integral (EPI) de SENAC 1	2	2	4
Personal de la Estación Policial Integral (EPI) de Lourdes 2	2	2	4
Personal de la Estación Policial Integral (EPI) de Moto Méndez 3	2	2	4
Personal de la Estación Policial Integral (EPI) de los Chapacos 4	2	2	4
Personal de la Estación Policial Integral (EPI) de Morros Blancos 5	2	2	4
Personal de la Estación Policial Integral de la Dirección de investigación FELC-V. General	6	7	13
TOTAL	16	17	33

Nota: Datos de la muestra en las diferentes EPIs de los policías de la FELC-V en cercado Tarija 2024; Fuente: Libro de registro de personal de la FELC-V. 2020- 2024.

3.4. Métodos Técnicas e Instrumentos.

3.4.1. Métodos:

Según el grado de integración o desintegración del fenómeno de estudio:

Esta investigación emplea:

El Método **Teórico**, cuyo propósito es la interpretación conceptual de los datos empíricos recopilados, la revisión de trabajos e información relacionada con el tema de investigación, facilitado la interpretación de los conceptos, así como la construcción, desarrollo de teorías Hernández, (2014). Se aplica en la formulación y evolución de la teoría que sustenta el problema de investigación, así como en la interpretación de los datos obtenidos. De este modo, se utilizan los siguientes enfoques teóricos para profundizar en el análisis y fundamento del estudio.

El **método Analítico**, permite descomponer la información en sus elementos esenciales en relación con el objeto de estudio, Hernández (2014). Que, a través del análisis, se estudian los hechos, fenómenos separados en sus componentes, para determinar su importancia, las relaciones entre ellos, su organización y funcionamiento.

Se utiliza en la revisión bibliográfica del marco teórico, indagando sobre los aspectos relevantes para el investigador, seleccionando la información más significativa, el método analítico se emplea en la interpretación de los datos, facilitando una comprensión profunda de los fenómenos estudiados sobre todo dentro de esta investigación en relación a los Rasgos de Personalidad, Síndrome de Burnout y Ansiedad.

El método **Sintético** que tiene como función resumir los aspectos más relevantes de un proceso, elaborando un resumen de lo analizado Hernández (2014). Es aplicado en la síntesis de la investigación, permitiendo reunir, presentar de forma clara los resultados y conclusiones principales, facilitando así la comprensión global del estudio abordado.

a) Según el tipo de razonamiento empleado para sacar las conclusiones:

El **método inductivo** surge a partir de premisas particulares, que reflejan las características del grupo de sujetos de estudio, para llegar a conclusiones generales Hernández, (2014).

En la investigación, este método se emplea al analizar los datos obtenidos de los instrumentos aplicados como cuestionarios, test psicológicos, para identificar patrones, generalizar sobre los Rasgos de Personalidad, Burnout y Ansiedad en los policías de la FELC-V en cercado Tarija.

Por otro lado, El Método Deductivo Hernández, (2014). parte de premisas generales relacionadas con teorías y conceptos en Psicología para comprobar hipótesis específicas, sirviendo así en la validación de hipótesis sobre las variables estudiadas, mediante el análisis de los datos empíricos recopilados.

b) Según el grado de Manipulación de las variables:

El Método de Campo o Naturalista se emplea para estudiar los fenómenos en su ambiente natural, permitiendo así una observación genuina y contextualizada de los hechos,

lo cual resulta fundamental cuando se desea comprender las variables en su contexto real y espontáneo. Este método facilita la recolección de datos directamente en el entorno donde los sujetos desarrollan sus actividades cotidianas, a través de técnicas como observaciones, entrevistas y análisis de documentos, lo que favorece una mayor validez ecológica y profundidad en la comprensión de la problemática. Hernández, (2014).

El Método Naturalista Participante, consiste en que el investigador se involucra activamente en las actividades diarias de los sujetos que son objeto de estudio, en este caso, los policías, para obtener una comprensión más profunda, contextualizada de su realidad. La participación puede variar desde una observación pasiva hasta una implicación activa, permitiendo captar aspectos subjetivos, dinámicas que no serían evidentes sólo mediante la observación externa.

La participación del investigador favorece una interpretación más cercana, enriquecida del comportamiento, las interacciones en su entorno laboral, pero su impacto y alcance dependerán del grado de involucramiento que adopte. Hernández, (2014)

Según la correcta selección, aplicación de los procedimientos diversos en la recopilación de datos es esencial para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, se describen los principales métodos utilizados:

Test psicológicos estandarizados: son instrumentos esenciales para evaluar de manera objetiva variables psicológicas como estrés, ansiedad y autoestima. La validez, confiabilidad y estandarización de estos test permiten obtener datos precisos y comparables, facilitando el análisis estadístico y la interpretación coherente de los resultados Hernández, (2014)

Entrevistas y cuestionarios: estas técnicas permiten recopilar información subjetiva, experiencias personales y percepciones de los policías, dándole un carácter tanto cualitativo como cuantitativo a los datos obtenidos. Son útiles para complementar los resultados de los test con aspectos más profundos y contextuales Hernández, R. (2014)

Observación: la observación sistemática en el entorno laboral ayuda a captar comportamientos, dinámicas de interacción y manejo del estrés en tiempo real. Permite entender aspectos como la empatía y la efectividad en la atención, en un contexto natural y sin manipulación. Hernández, (2014)

Análisis de documentos: la revisión de informes psicológicos, registros judiciales y otros documentos vitales aportan antecedentes y patrones recurrentes en la atención policial, sirviendo para validar y profundizar en los hallazgos de la investigación. Hernández, (2014)

3.4.2. Técnicas:

Son los medios utilizados para obtener datos e información de manera organizada y coherente de un determinado tema investigativo Hernández, (2014). En la investigación se utilizan diversos test psicológicos para obtener una evaluación integral de los factores que afectan a los policías de la FELC-V en Tarija en su labor con víctimas de violencia contra las mujeres.

Entre los instrumentos considerados se encuentran los test factoriales, como el 16 PF-5, que descompone la personalidad en componentes interrelacionados agrupados en dimensiones específicas, facilitando la identificación de rasgos principales del perfil psicológico. se empleará el test de la persona bajo la lluvia, un test proyectivo que permite explorar aspectos emocionales y de afrontamiento en situaciones estresantes, revelando conflictos internos y aspectos no accesibles por otros medios directos.

De esta manera, se utilizarán inventarios de personalidad y escalas que miden variables como autoestima, estrés y emocionalidad, basados en respuestas que reflejan la conformidad de los sujetos con enunciados específicos, sin respuestas correctas o incorrectas Hernández, (2014).

También se aplicarían cuestionarios estructurados para recopilar información mediante respuestas directas, complementando los demás test y enriqueciendo el análisis desde perspectivas tanto cualitativas como cuantitativas. La integración de estos instrumentos garantiza una evaluación profunda que abarca aspectos cognitivos, emocionales y conductuales, fortaleciendo la validez y relevancia de los hallazgos en el contexto laboral.

3.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos son los procedimientos específicos que permiten operativizar o materializar los métodos. Aquí se incluyen todos los test psicológicos creados para medir algún rasgo particular.

- Inventario de Personalidad 16 PF-5 de Cattell Raymond.
- Ficha técnica: Manual (16 PF-5 página 11).
- Nombre original: «16PF Fifth Edition, Administrator's Manual».

- Autores originales de la prueba: R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. Cattell, 1993.
- Autores originales del Manual: Mary T. Russell y Darcie L. Karol, 1994.
- Procedencia: PAT, Institute for Personality and Ability Testing. Champaign, Illinois.
- Adaptación española: Nicolás Seisdedos Cubero, TEA Ediciones. S.A., I+D.
- Administración: individual y colectiva.
- Duración: Variable, entre 40 y 45 minutos.
- Aplicación: Adolescentes y adultos.

Significación: Apreciación de dieciséis rasgos de primer orden y cinco dimensiones globales de la personalidad: se incluyen series medidas de estilos de respuesta (deseabilidad social, infrecuencia y aquiescencia)

- Tipificación: Baremos en decápito, en adultos de ambos sexos.
- Breve historia de creación y baremación

El 16 PF-5 (Factor de Personalidad de 16 Factores) es un instrumento de evaluación psicológica desarrollado por Raymond Cattell, un renombrado psicólogo que realizó importantes contribuciones al campo de la Psicología de la Personalidad. Esta prueba está diseñada para medir dieciséis rasgos de personalidad primarios, que Cattell identificó a través de extensas investigaciones y análisis de datos.

Cattell creía que la personalidad podía ser entendida en términos de características fundamentales o factores subyacentes, y su objetivo era capturar la complejidad, e diversidad de la personalidad humana en un modelo estructurado. Los dieciséis factores del 16 PF-5 representan dimensiones clave de la personalidad que abarcan diferentes aspectos del comportamiento, el pensamiento y las emociones de una persona.

Algunos de los factores evaluados por el 16 PF-5 incluyen la independencia, la emotividad, la confianza en uno mismo, la sociabilidad, la ansiedad, la receptividad a nuevas experiencias, la dominancia, la estabilidad emocional, entre otros. Estos factores proporcionan información detallada sobre las preferencias, motivaciones, valores y estilos de interacción de un individuo.

La administración del 16 PF-5 suele realizarse a través de un cuestionario auto informado, en el que los participantes responden a una serie de preguntas diseñadas para evaluar sus características de personalidad en relación con los dieciséis factores. Los

resultados de la prueba permiten obtener un perfil detallado de la personalidad de la persona evaluada, así como identificar áreas de fortaleza y posibles áreas de desarrollo.

El 16 PF-5 se utiliza en diversos contextos, como la psicología clínica, la orientación vocacional, la selección de personal, la investigación psicológica y el desarrollo personal. La información obtenida a través de esta prueba puede ser útil para comprender mejor a las personas, mejorar la comunicación interpersonal, facilitar la toma de decisiones y promover el crecimiento personal y profesional.

El 16PF (Cuestionario de Personalidad de 16 Factores) viene a resumir la labor de muchos años del Dr. Raymond B. Cattell para identificar los principales componentes de la personalidad mediante el análisis factorial de los adjetivos de lengua inglesa que describen conductas humanas. La Formo 5, aunque en la actualidad y revisada, continúa midiendo las mismas dieciséis escalas primarias de personalidad identificadas por Cattell hace más de 45 años.

Las escalas siguen, denominándose con las letras A a Q4 y se identifican con un título más descriptivo (por ejemplo. La C es Estabilidad). Los antiguos factores de segundo orden se denominan ahora "dimensiones globales" pero siguen sustentándose en una estructura factorial similar a la encontrada anteriormente. lo cual confirma los hallazgos originales de Cattell.

El instrumento contiene 185 elementos destinados a medir tanto los 16 rasgos primarios como el índice MI (Manipulación de la imagen o deseabilidad social). Las escalas Contienen entre 10 y 15 elementos, y la prueba puede ser aplicada, individualmente o en grupo, en menos de uno hora, El nivel de lectura exigido está a nivel de 8° de E.G.B.

Además de las propiedades aplicables a todos las Formas del 16PF, la nueva Forma 5 incluye las siguientes mejoras:

1. Se ha revisado el contenido de los elementos para adecuarlos a un lenguaje más moderno y eliminar ambigüedades: también se han intentado evitar los sesgos de sexo, raza y cultura, aunque algunos análisis de la adaptación (4) han mostrado "peculiaridades" propias de nuestra cultura española.

2. Las alternativas de respuesta de los elementos de las escalas, de personalidad se han unificado en Su formato mediante la inclusión de una alternativa intermedia que presenta el signo de interrogante.

3. Se han diseñado nuevos índices para medir los sesgos de respuesta.

El índice MI (Manipulación de la imagen) está formado por elementos independientes de los de las escalas de personalidad, y viene a sustituir a las escalas de "distorsión" o "buena/mala imagen" de las ediciones anteriores. En esta Forma 5 se incorpora un índice de Infrecuencia (IN) y otro de Aquiescencia (AQ). Pero ninguno de estos índices debe ser tomado necesariamente para "ajustar" los decatipos obtenidos en el perfil.

4. Se han mejorado las características psicométricas del instrumento; en los estudios originales se ha obtenido una, fiabilidad, "consistencia interna", promedio de 0,74 (los datos Varían desde 0,64 a 0,85): la fiabilidad "test-retest" presenta un promedio de 0,80 en un estudio con dos semanas de intervalo, y de 0,70 cuando el intervalo es de dos meses. En los estudios originales se han actualizado los criterios de. Adopción/Ajuste y Creatividad y se han añadido otros, como Empatía y Autoestima.

(Cattell, 2019), evalúa y describe los rasgos de personalidad en adultos mediante el inventario de los 16 factores de personalidad, que consta de 16 factores bipolares, en 9 niveles: bajo del 1 al 3, medio del 4 al 6 y alto del 7 al 9, entre los factores que mide este cuestionario tenemos: sizotimia- afectomia, inteligencia baja- inteligencia baja, poca fuerza del yo-mucha fuerza del yo, sumisión-dominancia, de surgencia-surgencia, poca fuerza súper yo-mucha fuerza súper yo, timidez-audacia, dureza-ternura, confiable-suspica, practicidad-imaginatividad, sencillez-astucia, seguridad-inseguridad, conservadurismo -radicalismo, adhesión al grupo- autosuficiencia, baja integración-mucho control y poca tensión-mucha tensión.

Test proyectivo de la Persona Bajo la Lluvia.

Aunque no se conoce con certeza quién fue el creador original del Test de Persona Bajo la Lluvia, generalmente se atribuye a H. M. Fay en 1924. Posteriormente, Silvia Mabel Quetarol y María Inés Chávez Paz adaptaron y publicaron una versión del instrumento en 2005 (Fay, 1924/2005).

El Test de Persona Bajo la Lluvia (PBL) es un test proyectivo gráfico que evalúa cómo una persona se ve a sí misma en situaciones adversas, representadas por la lluvia. A través del dibujo y la narración de una historia relacionada con la imagen plasmada, se revelan aspectos del mundo interior, pensamientos, emociones y defensas frente al estrés. Se

utiliza comúnmente en psicología clínica, laboral, educativa para interpretar la personalidad y los recursos del individuo en momentos de conflicto.

En la administración del test, se busca establecer una relación de confianza con el sujeto antes de comenzar. La consigna es simple: dibujar una persona bajo la lluvia, y se permite al entrevistado decidir si incluir un paraguas o no, ya que este detalle puede ser significativo. Tanto el dibujo como la narración de la historia son analizados para detectar deseos, defensas y actitudes del sujeto. Aunque el test no tiene un marco teórico propio, se ha enriquecido con aportes de otras técnicas gráficas para obtener una imagen más completa de la persona en condiciones estresantes.

Nombre: Test de la persona bajo la lluvia

Autor: Silvia Mabel Querol y María Chávez Paz

Edad de aplicación: niños y adultos

Administración: individual o grupal

Materiales: hoja en blanco, un lápiz y un borrador

Duración: 30 minutos aproximadamente

Objetivo: Evaluar las ansiedades, temores, aspectos conductuales que se activan ante una situación de presión ambiental.

Instrucciones de aplicación: la consigna es clara y sencilla: «Dibuje una persona bajo la lluvia». Los pacientes pueden hacer preguntas muy diversas antes de lanzarse a dibujar, desde dónde lo dibuja, si le tiene que poner un paraguas, si le hace un paisaje. En estas cuestiones, el psicólogo no debe adentrarse pues estaríamos dirigiéndole en lugar de dejar que se exprese, así que le instamos a que lo haga como desee.

El psicólogo debe de tomar nota de los comentarios que el paciente realice mientras dibuja, si lo hace rápidamente o se toma su tiempo, todo aquello que resulte llamativo para después estudiarlo e interpretarlo. Cuando el paciente haya culminado de realizar el dibujo, se le pedirá que escriba una historia en relación a su dibujo.

Interpretación: en palabras del manual de Silvia M. Querol y María I. Chaves Paz «En la interpretación del dibujo buscamos obtener la imagen corporal del individuo bajo condiciones desagradables, tensas, en las que la lluvia representa el factor perturbador, y así observar qué tipo de defensas utiliza». La interpretación a realizar sobre el dibujo debe ser sobre el gráfico mismo y sobre el contenido

Análisis de recursos expresivos: dimensiones, Emplazamiento, Trazos, Presión, Tiempo, Secuencia del dibujo, Movimiento, Sombreados

Análisis de contenido, Orientación de la persona, Posturas, Borrados en el dibujo, Repaso de líneas, tachaduras, líneas incompletas, Detalles accesorios y su ubicación, Vestimenta, Paraguas como defensa, Reemplazo de paraguas por otros elementos. Partes del cuerpo, Identidad sexual.

Breve historia de creación y baremación del test.

No se sabe con certeza quién fue el creador del Test de Persona Bajo la Lluvia, sin embargo, muchos le atribuyen la autoría al psicólogo H. M. Fay en 1924, posteriormente su adaptación de este instrumento a Silvia M. Quetarol y María Chaves Paz. En la actualidad el test sigue vigente y es altamente reconocido por los profesionales del área clínica, educacional y laboral.

El Test de Persona Bajo la Lluvia se utiliza para evaluar la personalidad y el estado emocional de un individuo. Este test no mide habilidades específicas ni proporciona una medida numérica. En su lugar, se utiliza para obtener información sobre cómo la persona percibe el mundo y cómo se siente en relación con su entorno.

El test de persona bajo la lluvia analiza o da algunos indicios sobre los rasgos de la personalidad de un sujeto, así como su estabilidad, conductas y sobre su reacción ante ciertos conflictos que conlleven situaciones de estrés, tensión y/o incertidumbre.

En cuanto a cómo llevar a cabo el “Test Persona bajo la lluvia”, este se caracteriza por ser de fácil acceso y aplicación, principalmente por su bajo costo. Para poder realizarlo se requiere una hoja de papel tamaño estándar A4, un lápiz grafito, una goma y se puede agregar también la variable de lo cromático, a través del uso de lápiz.

“Los recursos expresivos tienen que ver con las dimensiones del dibujo, el emplazamiento, el trazo, la presión, la secuencia del movimiento y los sombreados del dibujo. Dentro del contenido podemos observar el tipo de vestimenta, si agrega o no paraguas u otro objeto para hacerle frente a la lluvia, los factores del ambiente, el tipo de la lluvia, si hay nubes, viento, rayos o suelo”.

Inventario Burnout de Maslach (MBI).

- Nombre Original: Maslach Burnout Inventory, Manual.

- Nombre de la Adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
- Versiones: Única y completa (MBI) con 22 preguntas.
- Con las escalas de:
 - Cansancio Emocional: 09 preguntas.
 - Despersonalización: 05 preguntas.
 - Realización Personal: 08 preguntas.
- Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)
- Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.
- Adaptación: española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997.
- Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
- Editorial: TEA ediciones (1997).
- Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humano.
- Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.
- Escala CE: Cansancio Emocional.
- Escala DP: Despersonalización.
- Escala RP: Realización Personal.
- Material: Manual (1997) y ejemplar.

Tipificación: Baremos de tipo general (reunión de varias submuestras) y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.

Tiempo: No tiene límite, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

El término inglés “Burnout” alude a esa disfunción descrita en los párrafos anteriores. Antes de entrar en la terminología psicológica, el término se empleaba entre los atletas y deportistas para aludir a ese estado en que la persona no logra los resultados esperados de un entrenamiento a fondo. El término pasa luego a la problemática de los servicios sociales, y la autora Cristina Maslach lo dio a conocer en el ambiente psicológico en 1977 en una convención de la APA (Asociación Americana de Psicólogos).

El síndrome del quemado conlleva los síntomas de 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. Cuando se dice que este profesional está quemado se indica que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación. Puede ser variada la casuística y el conjunto de variables que intervienen en el proceso de desgaste que ocurre en el profesional, pero en los párrafos que siguen dichas variables se condensan en los tres aspectos que intenta apreciar la presente prueba, el Inventario de Maslach (MBI).

Una de las primeras claves del síndrome es el incremento del cansancio emocional. Cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo, el profesional ve cómo se vacía su capacidad de entregar a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico. Otro aspecto del síndrome es la despersonalización, es decir, la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y clínicas acerca del sujeto con el que trabaja.

Este proceso de endurecimiento, o incluso de deshumanización, en relación con sus casos lleva a los profesionales a considerar que esas personas son algo o bastante merecedoras de sus problemas. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional, síntoma visto anteriormente. Un tercer aspecto es la reducción de la autorrealización personal.

Esto implica la tendencia a evaluarse negativamente, y surge de modo especial cuando el profesional trabaja con personas. En estos casos este profesional puede sentirse infeliz y descontento consigo mismo y con su labor. Las consecuencias de este síndrome son, potencialmente, muy peligrosas para este personal, para los sujetos que reciben su labor y para la misma institución en la que trabaja. Se ha observado que puede llevar a un deterioro de la calidad de los servicios prestados, al absentismo, a poca moral de trabajo y a la baja o despido del personal.

Cuando los síntomas se agudizan, el síndrome puede ser el causante de pérdida de profesionalidad, de agotamiento físico, de insomnio, de abuso de alcohol o drogas o de problemas personales y familiares.

a) Cansancio Emocional (CE) Sus elementos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “1- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

b) Despersonalización (DP) Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional. Tanto en ésta como en la escala anterior, los profesionales con puntuaciones altas presentan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial. Como algunos de sus elementos presentan pequeñas saturaciones en la otra escala, se observan pequeñas correlaciones entre ambas dimensiones. Es decir, aunque son medidas separadas, están relacionadas y se presentan como aspectos del síndrome.

c) Realización Personal (RP) Esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. En contraste con las otras dos escalas, las bajas son indicativas del síndrome; pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen pesos negativos en ellas. La variable puede ser considerada como lo opuesto al Cansancio Emocional y a la Despersonalización. Sin embargo, se observan correlaciones bajas con las otras dos escalas.

Este cuestionario mide el desgaste profesional, se realiza en un tiempo de 10 a 5 minutos

Cansancio emocional, minutos y mide los tres aspectos del síndrome:

Despersonalización y falta de realización personal. Se consideran puntuaciones bajas a 34. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad las menores cercanas al 0,9. Se trata de un cuestionario auto administrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes

Escala de Maslach: Deberá responder frente a cada una de estas afirmaciones, en función a la siguiente escala:

0 Nunca 1 = Pocas Veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 -Unas pocas veces al mes o menos 4=Una vez a la semana, 5 = Pocas veces.(Maslach et al 2012)

Cuestionario de Ansiedad-Rojas Enrique.

El cuestionario de Enrique sirve para medir el nivel o grado de ansiedad que presenta el sujeto, está dividido en cinco grupos como son: Síntomas físicos, síntomas psíquicos, síntomas de conducta, síntomas intelectuales y síntomas asertivos, los cuales nos dan resultados precisos y exactos sobre lo que se desea medir.

El sujeto debe leer cada uno de los ítems los cuales son los síntomas, deben de estar escritos en forma de afirmación y deben de evaluar si los presentó durante los tres últimos meses, en caso de que la respuesta sea negativa debe marcar la opción No, y Si la respuesta es afirmativa debe marcar en la opción Si y valorar el nivel de Ansiedad, lo cual se divide en 1= intensidad ligera, 2= intensidad mediana, 3= intensidad alta y 4- intensidad grave.

El material utilizado es el cuestionario de ansiedad de Rojas y un bolígrafo, Escala de Maslach para medir el Estrés, Este cuestionario mide el desgaste profesional, se realiza en un tiempo de 10 a 5, minutos Cansancio emocional, mide los tres aspectos del síndrome, despersonalización y falta de realización personal.

Se consideran puntuaciones bajas a 34. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad las menores cercanas al 0, 9, Se trata de un cuestionario auto administrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

Escala de Maslach: Deberá responder frente a cada una de estas afirmaciones, en función a la siguiente escala:

0	Nunca.
1	Pocas Veces al año o menos.
2	Una vez al mes o menos.
3	Unas pocas veces al mes o menos.
4	Una vez a la semana.
5	Pocas veces.

VARIABLE	MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
RASGOS DE PERSONALIDAD	descriptivo	Psicométrica y proyectiva.	Inventario de personalidad 16 PF-5 de Cattell y Persona bajo la lluvia.
SÍNDROME DE BURNOUT	descriptivo	Psicométrica	Escala de Maslach
ANSIEDAD	descriptivo	Psicométrica	“Cuestionario de Rojas”

3.5. Procedimiento.

El presente trabajo de investigación se realizará de acuerdo a las siguientes fases:

1. Revisión bibliográfica y contacto con instituciones y personas vinculadas al estudio.

En esta etapa inicial, se revisaron estudios previos y literatura relevante para fundamentar y justificar la problemática del estudio. Se consideraron autores como Hernández (2014), Fernández (2019) y Martínez (2021), quienes aportaron teórico-metodológicamente sobre los métodos de investigación y técnicas aplicables. Además, se estableció contacto con las instituciones y policías de la FELC-V en Tarija para fomentar la confianza y coordinación necesaria para el trabajo de campo.

2. Selección de los instrumentos

Se optó por emplear diversos instrumentos validados y confiables, como test factoriales (por ejemplo, 16 PF-5), test proyectivos (como el test de la persona bajo la lluvia), inventarios de personalidad, escalas y cuestionarios estructurados, que permitan recoger datos desde diferentes enfoques y dimensiones del comportamiento y estado psicológico de los participantes.

3. Prueba piloto

Se realizó una aplicación preliminar de los instrumentos a una muestra representativa, con el fin de verificar la confiabilidad y validez de los mismos en el contexto específico del estudio. Los resultados permitieron ajustar y perfeccionar los instrumentos antes de su uso definitivo.

4. Selección de la muestra

Se concretó la muestra mediante un muestreo aleatorio que abarcó el 50% de la población total de servidores públicos de la FELC-V en Tarija, seleccionando a los participantes de ambos turnos (Grupo A y Grupo B) que cumplieran con las características establecidas para el estudio.

5. Recolección de la información

La fase, se procedió a la aplicación de los instrumentos seleccionados, garantizando la coherencia y ética en el proceso de recolección de datos, con la mayor confiabilidad posible para obtener información válida y útil para el análisis.

6. Procesamiento de la información

Una vez recolectados los datos, se realizó su codificación, corrección, análisis estadístico y interpretación, generando gráficos, cuadros y reportes que permitieron responder a las hipótesis planteadas en el estudio.

7. Redacción del informe final

A continuación, se presenta un cronograma donde se describe las fechas del proceso de investigación con las distintas actividades aplicadas para el desarrollo del trabajo de investigación.

3.6. Cronograma de Actividades.

Tabla 4
Cronograma de Actividades.

ACTIVIDAD	GESTIÓN 2024 PRIMERA ETAPA					GESTIÓN 2024 SEGUNDA ETAPA				GESTIÓN 2025 TERCERA ETAPA			
	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AGO .	SE P	OC T	NO V	MA R	AB R	MA Y	JU N
Revisión Bibliográfica	X	X	X										
Selección de los instrumentos				X	X								
Prueba Piloto						X							
Selección de la Muestra							X						
Recojo de la información								X	X				
Procesamiento de la información										X	X		
Redacción del informe final												X	X

CAPÍTULO V
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E
INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS.

En este capítulo se reflejarán los resultados obtenidos de los instrumentos psicológicos aplicados a la población objeto de estudio, en este caso a los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, a la vez se realizará el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

3.7. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

El objetivo principal de este análisis e interpretación, es demostrar de manera cuantitativa y cualitativa los hallazgos más relevantes que emergieron durante el proceso de investigación, los resultados y datos estadísticos son presentados en tablas y figuras, relacionados con los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación, que incluyen dentro del objetivo general:

Determinar los rasgos de personalidad, síndrome de burnout y de ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.) en la ciudad de Tarija cercado - 2024.

A continuación de cada tabla y figura, se lleva a cabo una interpretación cualitativa de los resultados, teniendo en cuenta los aspectos más sobresalientes.

Luego, se procede a comprobar las hipótesis formuladas al inicio de la investigación, determinando si se deben rechazar o aceptar en función de los objetivos señalados.

La aplicación del cuestionario de personalidad 16 PF-5 de Raymond Cattell se posiciona como la primera fase en la evaluación de los rasgos de personalidad en los Policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.).

Este instrumento proporciona una evaluación detallada sobre diversos rasgos de personalidad, permitiendo identificar patrones comportamentales que pueden influir en el desempeño laboral y en la toma de decisiones bajo presión.

Los resultados obtenidos del 16 PF-5 revelan niveles altos, muy altos y bajos en diferentes dimensiones de la personalidad, sirviendo como base para comprender las características críticas que definen el perfil de los miembros de esta fuerza especial. Sin embargo, para obtener una visión más completa de la autopercepción y las herramientas internas que los individuos utilizan para enfrentar situaciones adversas, se implementa el “Test de la Persona Bajo la Lluvia”.

Este Test proyectivo complementa los hallazgos del 16 PF-5 al permitir que los sujetos expresen visual y emocionalmente su percepción sobre sí mismos en contextos de adversidad, simbolizados por la lluvia.

A través de la representación, se pueden identificar aspectos concluyentes de la vida interior de los servidores públicos policiales de la FELC-V, añadiendo profundidad a la comprensión de su personalidad y capacidad de afrontamiento.

Para iniciar se realiza el análisis donde se consideran los datos más relevantes obtenidos, en los niveles altos, muy altos y bajos, propios del cuestionario de personalidad 16 PF – 5 de Raymon Catell, con la finalidad de responder al primer objetivo específico que indica :

3.8. Primer Objetivo Específico.

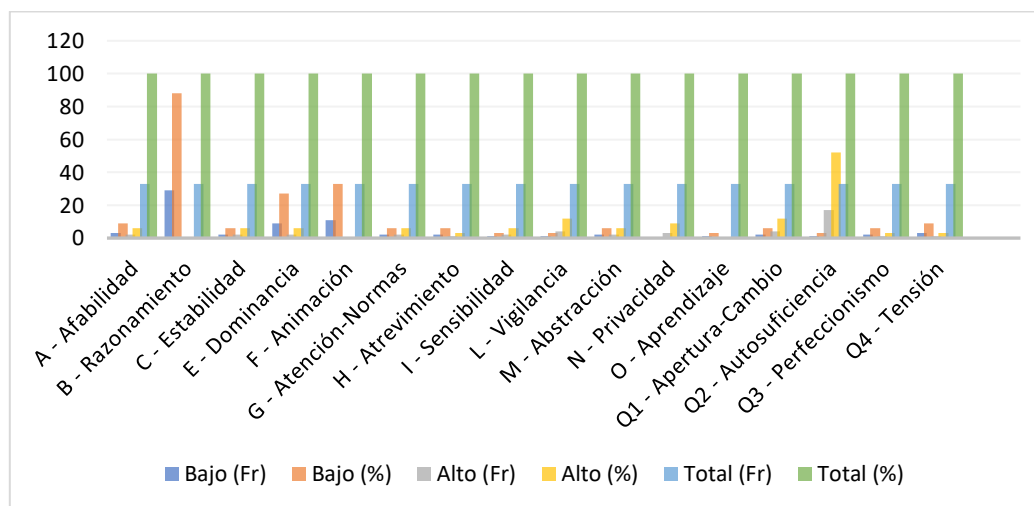
- Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V).

Tabla 5
Escalas Primarias de Rasgos de personalidad.

ESCALAS PRIMARIAS		BAJO		ALTO		TOTAL	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
A	AFABILIDAD	3	9	2	6	33	100
B	RAZONAMIENTO	29	88	0	0	33	100
C	ESTABILIDAD	2	6	2	6	33	100
E	DOMINANCIA	9	27	2	6	33	100
F	ANIMACIÓN	11	33	0	0	33	100
G	ATENCIÓN-NORMAS	2	6	2	6	33	100
H	ATREVIMIENTO	2	6	1	3	33	100
I	SENSIBILIDAD	1	3	2	6	33	100
L	VIGILANCIA	1	3	4	12	33	100
M	ABSTRACCIÓN	2	6	2	6	33	100
N	PRIVACIDAD	0	0	3	9	33	100
O	APRENSIÓN	1	3	0	0	33	100
Q1	APERTURA-CAMBIO	2	6	4	12	33	100
Q2	AUTOSUFICIENCIA	1	3	17	52	33	100
Q3	PERFECCIONISMO	2	6	1	3	33	100
Q4	TENSIÓN	3	9	1	3	33	100

Nota: tabla contiene las 16 escalas primarias de rasgos de personalidad; Fuente: Elaboración propia.

Figura 1
Primarias de Rasgos de personalidad.



Nota: la figura muestra porcentajes de los rasgos de personalidad predominantes en policías de la FELC-V Tarija - Cercado 2024; Fuente: Elaboración propia.

Previo análisis e interpretación de los resultados se define la personalidad, según el autor del cuestionario de personalidad 16-PF-5, de Raymond Cattell, el mismo que indica

que no existen definiciones correctas o incorrectas, si no más o menos adecuadas para los objetivos que se pretenden. Lo que indica que la personalidad es de naturaleza cambiante, dinámica que es algo interno, no de apariencia externa, que no es exclusivamente neurológica si no que su organización exige el funcionamiento de mente y cuerpo en unidad, esto quiere decir que la conducta y, el pensamiento es característicos de cada individuo; todo ello se refleja su adaptación al ambiente. (Raymond B Cattell, 2021) fundamentos teóricos 16 PF-5. En B. TEA (Ed), publicaciones de psicología aplicada (p 12-13).

En relación a los policías de la FELC-V de Tarija, de acuerdo a la tabla se presentan los siguientes rasgos de personalidad predominantes:

Escalas con tendencia valores altos (+): Factor (Q2+): Autosuficiencia, el Factor Q2 de autosuficiencia con un 52%, indica que la mayoría de los policías sienten una fuerte confianza en su independencia, autonomía, capacidad para resolver situaciones por sí mismos.

Este resultado puede deberse por la naturaleza de su función policial que a diario realizan y exige que los policías sean independientes, confiados en sus capacidades para afrontar peligros, tomar decisiones rápidamente, a la necesidad de actuar con autonomía en situaciones de alto riesgo, donde la dependencia de otros no es viable, también puede deberse a la instrucción recibida en su campo de formación de instrucción y enseñanza al cual son sometidos.

Factor (L+) Vigilancia, en el factor de (L+) Vigilancia con un resultado del 12%, es un indicador de que los policías de la FELC-V, se caracterizan por ser cautelosos, suspicaces, atentos a los riesgos y peligros del entorno, quizá este resultado se da porque están expuestos al peligro en todo momento.

Factor (Q1+) Apertura al Cambio, este factor (Q1+) con un resultado del 12%, significa que la población objeto de estudio se caracterizan por ser analíticos en su entorno laboral, son receptivos a nuevas ideas; abierto a los cambios y experimental; lo que significa que por la función que cumplen en la FELC-V y ante las distintas denuncias que a diario reciben, deben estar en todo momento clasificando las denuncias de mayor exigencias y así no cometer errores que podrían ser objeto de procesos disciplinarios, es por eso que cada caso a recepcionar son analizados a profundidad para luego ser remitidos a la autoridad correspondiente.

Escalas con tendencia a valores bajos (–):

Factor (B–): Razonamiento; con un porcentaje de puntuación en un 88% bajo, muestra que predominan los pensamientos concretos, prácticos, orientados a la realidad y con poca inclinación hacia lo abstracto o conceptual.

Esto quizá pueda deberse al trabajo policial en contextos de lucha contra la violencia donde se requiere toma de decisiones rápidas, prácticas, con un pensamiento concreto, directo, por lo que a la poca preferencia por lo abstracto puede estar relacionada con la implementación de acciones inmediatas y efectivas, en lugar de análisis teóricos.

Animación Factor (F–): Animación. Con un 33%, refleja que la mayoría tiene una actitud seria, reservada, con poca espontaneidad y expresión emocional activa. La seriedad, reserva emocional poca expresividad pueden deberse a la necesidad de mantener control emocional para cumplir con tareas peligrosas, donde la expresión de entusiasmo o emotividad podría percibirse como inseguridad o falta de control ya que su área laboral no es estática.

Dominancia Factor (E–): con un 27%, lo que indica, que tiende a evitar el conflicto asintiendo a los deseos de los otros y pospone sus deseos y sentimientos, esto puede deberse a que esta en constante contacto con el entorno, de denuncias por violencia intrafamiliares relacionadas con la ley 348.

En la siguiente tabla se muestran datos en relación a los estilos de respuesta, a su reacción del sujeto, al instrumento y a la situación en la que se aplica.

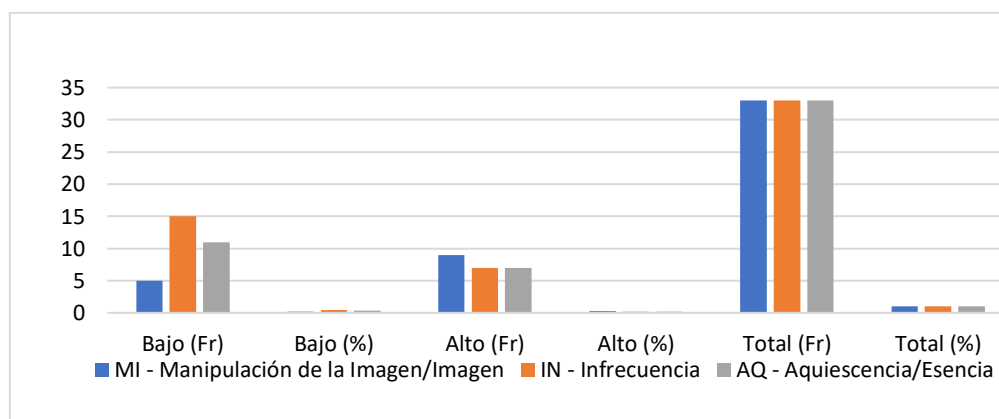
Se podría señalar que a pesar de las respuestas de algunos cuestionarios pueden ser distorsionadas, eso no significa que la medida no tiene validez y añade que se a encontrado evidencia de una relación significativa entre salud mental y contestar a los cuestionarios de una manera deseable. (Karol, 2000).

Tabla 6
Factores Adicionales de Segundo Orden.

F.A.	Factores Adicionales de Segundo Orden.	BAJO		ALTO		TOTAL	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
MI	Manipulación de la Imagen/Imagen	5	15	9	27	33	100
IN	Infrecuencia	15	45	7	21	33	100
AQ	Aquiescencia/esencia	11	33	7	21	33	100

Nota: 3 Factores Adicionales de segundo orden; Fuente: Elaboración propia.

Figura 2
Factores Adicionales de Segundo Orden.



Nota: figura de porcentajes de manipulación, infrecuencia y Aquiescencia;

Fuente: Elaboración propia

Escala MI: Manipulación de la Imagen/ Imagen.

Con un polo alto (MI+) de frecuencia 9 de un porcentaje 27%, con respuestas socialmente deseables o una exageración de esas cualidades.

Escala IN: Infrecuencia.

Con un polo bajo (IN-) de frecuencia 15 de porcentaje 45 %, el sujeto a respondido con normalidad, prestando atención a los contenidos.

Escala AQ: Aquiescencia/Esencia. Con un polo bajo (AQ-) de frecuencia 11 de porcentaje 33 %, con predisposición; tienden a ser más independientes y menos propensos a estar de acuerdo con los demás sin considerar sus propias opiniones; esto puede deberse a

que deben tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de alto riesgo, lo que puede requerir una mayor confianza en sí mismos y una menor tendencia a la Aquiescencia.

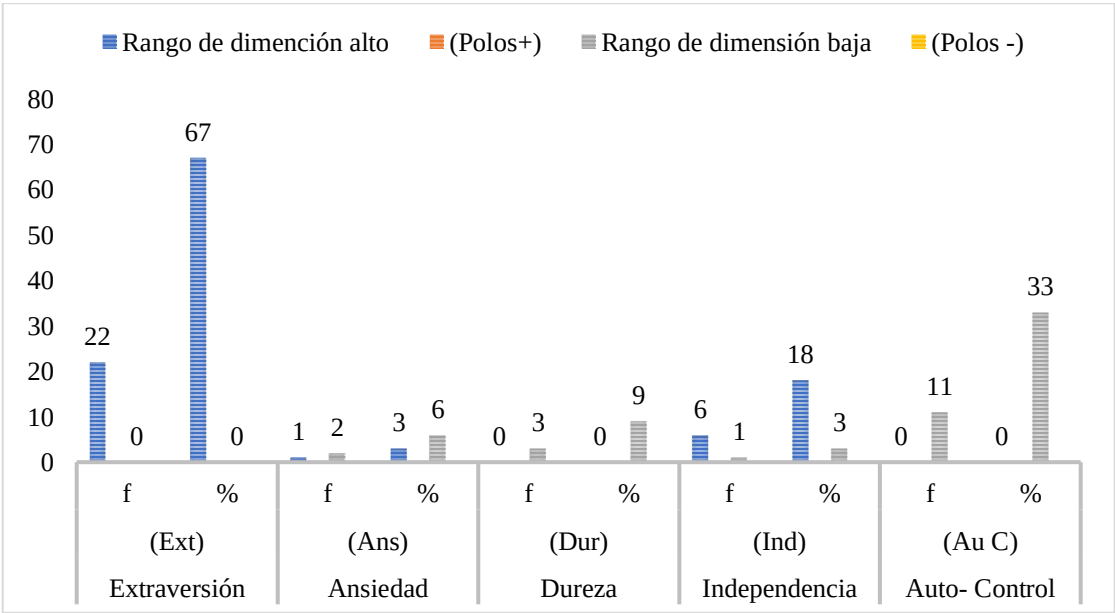
- Además de las escalas primarias, (A a Q4), el 16 PF-5 permite 5 agrupaciones de dichas escalas para obtener dimensiones globales de la personalidad las que han sido conocidas en la literatura como “factores de segundo orden”, porque se obtienen mediante análisis factorial.

Tabla 7
Dimensiones de la Personalidad

Dimensiones de Personalidad										
Rangos	Extraversión (Ext)		Ansiedad (Ans)		Dureza (Dur)		Independencia (Ind)		Auto- Control (Au C)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Rango de dimensión alto (Polos+)	22	67	1	3	0	0	6	18	0	0
Rango de dimensión baja (Polos -)	0	0	2	6	3	9	1	3	11	33

Nota: Resultados de la aplicación al personal policial de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV)2024. Fuente: Elaboracion propia. (anexo- escala de dimensiones globales)

Figura 3
Dimensiones Globales.



Nota: La figura muestra las dimensiones globales de los rasgos de personalidad de policías de la FELC-V de Tarija cercado 2024; Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al instrumento 16 pf -5 en policías de la FELC-V (fuerza especial de lucha contra la violencia) el 67% se encuentran en el rango de Extraversión Alto, siendo este el que mas predomina, lo que indica polos de ser extrovertidos, social y participativos.

. En el rango de las dimensiones Bajas esta el Auto Control con un 33% del 100% de la poblacion evaluada lo que indica un polo No reprimidos, siguen sus impulsos.

Estudios previos en perfiles policiales con instrumentación similar, indican que los rasgos de **Extroversión** y **Auto-Control** suelen ser predominantes en personal policial, asociados con la efectividad en el trabajo de protección y control social. (García et al.,2020)

La presencia de niveles moderados en ansiedad coincide con trabajos que señalan que los agentes en contextos de alta exposición a situaciones traumáticas muestran un perfil emocional vulnerable, aunque aún controlable (Jiménez et al., 2019).

Desde la perspectiva teórica, estas características reflejan perfiles de personalidad que pueden estar relacionados con modelos conductistas (comportamiento adaptativo, control de impulsos), cognitivistas (percepción de control, autorregulación) y psicoanalíticos (manejo del conflicto interno, defensa del Yo). La tendencia a la extraversión y autocontrol apunta una modificación de impulsos y una tendencia a la adaptación social, lo cual es congruente con las funciones policiales que requieren regulación emocional y socialización efectiva.

3.8.1. Test Proyectivo de la Persona Bajo la Lluvia.

La utilización del presente test proyectivo es complementaria, su procedimiento produce un mínimo de ansiedad en el sujeto y muestra su esquema corporal de su vida interior, por lo tanto, se encuentra integrado en responder al primer objetivo específico desde un enfoque correlacional, por lo que de acuerdo al:

Primer objetivo específico:

- Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.)
- Observación, Aplicación y desarrollo de la prueba.

La prueba fue desarrollada en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V) en Policías que oscilaban entre 25 y 45 años de edad, donde para mejor comodidad y ambiente donde no existan variables que alteren el curso de la prueba se llevó a cabo en el consultorio psicológico de la Dirección Departamental de Salud y Bienestar Social del Comando de Policía de Tarija, en horarios matutinos entre las 6:00 y las 10:00 a.m.

Este entorno multi especializado, que incluye medicina general, odontología, psicología, trabajo social, enfermería, fue seleccionado para asegurar que la evaluación no interfiriera con el tiempo de descanso de los participantes, también no existan interrupciones, por los sucesos que ocurren en la FELC-V, y de esa manera la prueba pueda llegar a su culminación de manera exitosa, la aplicación del test fue supervisada por el psicólogo a cargo de la dirección de salud de la Policía, cumpliendo con este requisito esencial. La población se evaluó en un formato que permitía la alternancia de grupos entrantes y salientes, lo que facilitó la implementación de la prueba sin afectar sus rutinas laborales.

Tabla 8

Características predominantes del test (persona bajo la lluvia)

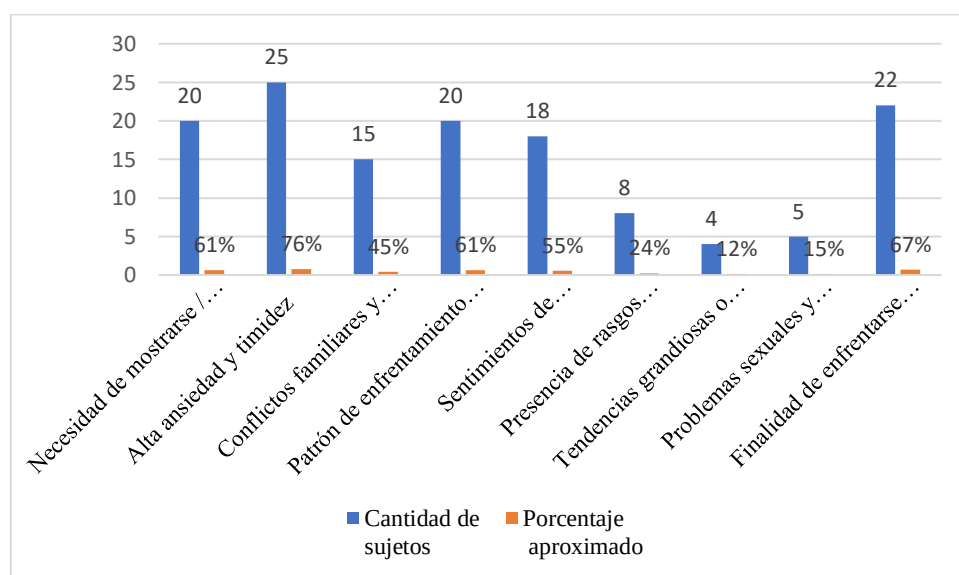
Características principales	Cantidad de sujetos	Porcentaje aproximado
Necesidad de mostrarse / reconocimiento	20	61%
Alta ansiedad y timidez	25	76%
Conflictos familiares y dependencia materna	15	45%
Patrón de enfrentamiento y control	20	61%
Sentimientos de inseguridad, inmovilidad y retraimiento	18	55%
Presencia de rasgos paranoides y alteraciones psicosomáticas	8	24%
Tendencias grandiosas o de megalomanía	4	12%
Problemas sexuales y conflictos de identidad	5	15%
Finalidad de enfrentarse al entorno con control emocional	22	67%

Nota: Descripción de las características predominantes de la Personalidad de la Policía de la FELC-V

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Características principales



Nota: características principales de la personalidad de la policía de la FELC-V

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describe cada aspecto en orden de los porcentajes más altos a los más bajos.

Alta ansiedad y timidez: Este porcentaje de 76% indica que la mayoría de los individuos presenta niveles elevados de ansiedad y timidez. Esto puede deberse a que la muestra se compone de personas frente a situaciones sociales o laborales donde la inseguridad, el miedo a ser evaluados tienen un papel importante.

La alta ansiedad puede estar relacionada con experiencias previas de inseguridad, vulnerabilidad emocional o contextos que fomentan la inseguridad personal, lo cual influye en su comportamiento retraído y temeroso.

Control emocional.

La mayoría de las personas en un 67% muestran una tendencia a controlar sus emociones para enfrentarse a los desafíos del entorno. Esto puede reflejar una estrategia adaptativa para manejar situaciones de estrés o peligro, y sugiere que, aunque predominan rasgos de vulnerabilidad, también existe una capacidad significativa para mantener el control emocional, probablemente como fruto de la experiencia o entrenamiento en expresiones de autocontrol.

Necesidad de mostrarse/reconocimiento.

Muchos de los sujetos en un 61% parecen tener una fuerte necesidad de validar su imagen social, que podría estar relacionada con inseguridad o dependencia emocional. La búsqueda de reconocimiento puede ser un mecanismo compensatorio para reducir sentimientos de vulnerabilidad o para fortalecer su autoestima, y suele asociarse a respuestas socialmente deseables que buscan aceptación.

Patrón de enfrentamiento y control.

Este nivel elevado del 61% indica que gran parte de la muestra tiene la disposición a afrontar problemas, situaciones adversas, aunque empleen diferentes mecanismos. Esto sugiere resiliencia, habilidades de afrontamiento, posiblemente desarrolladas a raíz de experiencias previas que han requerido resistencia emocional y capacidad de resolución.

Sentimientos de inseguridad, inmovilidad y retraimiento.

Estos sentimientos, presentes en más de la mitad, con el 55% reflejan una vulnerabilidad emocional significativa, un estado de posible vulnerabilidad frente a sus propias capacidades, en las relaciones con otros. La tendencia al retraimiento y a la

inmovilidad puede explicarse por experiencias de inseguridad, discapacidad en la asertividad o miedo a la evaluación social.

Conflictos familiares y dependencia materna.

Este porcentaje sugiere que una proporción importante del 45%, enfrenta dificultades emocionales relacionadas con su historia familiar, en particular con la dependencia materna. Esto puede derivar en inmadurez emocional, dificultades de integración social y baja autoconfianza, consolidando una tendencia a la dependencia y bloqueo emocional en contextos de tensión.

Problemas sexuales y conflictos de identidad (15%)

Aunque en menor proporción, algunos individuos manifiestan conflictos en un 15%, relacionados con su identidad, orientación o conflictos de deseo. Posiblemente, estos conflictos reflejen dificultades en la madurez emocional, la autoestima baja, o que la problemática sexual es un indicador de conflictos más profundos sobre su identidad o lugar en la sociedad.

Tendencias grandiosas o de megalomanía (12%)

Este pequeño porcentaje del 12%, apunta a que algunos individuos tienen aspiraciones de poder o superioridad, quizás como mecanismo de defensa frente a sentimientos de inseguridad o vulnerabilidad internos. La grandiosidad puede surgir como una forma de compensar su baja autoestima o inseguridad profunda.

Presencia de rasgos paranoides y alteraciones psicosomáticas.

Aunque en menor porcentaje, algunos muestran en un 24%, defensas pobres, conflictos internos, síntomas psicosomáticos, lo que indica que en esta muestra existen individuos con mayor vulnerabilidad emocional, predispuestos a problemas somáticos o paranoias.

En relación a la primera hipótesis donde se menciona que:

Con base en los resultados del cuestionario 16PF-5, la representación gráfica de la persona bajo la lluvia, se puede concluir que la hipótesis respecto a la identificación de los rasgos de personalidad predominantes en los policías de la FELC-V., se espera encontrar que la mayoría de ellos presentan rasgos de personalidad tales como extroversión, dureza y auto-control, es parcialmente afirmada ya que ambas se apoyan.

El 67% de los oficiales presentó un rango alto en la dimensión de Extraversión, confirmando que la mayoría exhibe rasgos de sociabilidad, participación, expresividades características de la extroversión. Además, aproximadamente el 66% mostró niveles moderados a altos en Auto control, indicando que poseen la capacidad de manejar sus impulsos y mantener equilibrio emocional en situaciones de riesgo. Por otro lado, solo un 9% evidenció niveles elevados en la dimensión de Dureza, lo que sugiere que una minoría muestra apertura, flexibilidad y receptividad, cualidades que también pueden considerarse parte de su perfil de personalidad.

Los resultados que muestran una mayoría de policías con rasgos de extroversión y autocontrol se justifican por las demandas específicas de su trabajo, que requiere habilidades sociales, capacidad de interactuar eficazmente en situaciones de alta tensión y mantener el control emocional bajo presión.

La naturaleza de su labor en la lucha contra la violencia implica que estos oficiales desarrollen y practiquen continuamente características como la sociabilidad, la participación activa, la regulación de impulsos, que facilitan su desempeño efectivo y su adaptación a entornos peligrosos, fortaleciendo así estos rasgos en su perfil de personalidad.

En recapitulación, los datos de 16PF-5, la visualización gráfica respalda que la mayoría de los policías cuentan con rasgos de extroversión y autocontrol predominantes, confirmando en parte la hipótesis planteada respecto a estos rasgos en su perfil de personalidad.

García et al. (2020). Los resultados son coherentes con otros estudios similares en la literatura policial, que también reportan que los rasgos de extraversión y autocontrol son características predominantes en personal policial, asociadas con efectividad en la gestión de enfrentamientos de riesgo, manejo de conflictos y desempeño en tareas de protección y control. Por lo tanto, la hipótesis formulada se confirma, demostrando que los rasgos de personalidad más relevantes en los policías de la FELC-V. son extraversión y autocontrol, lo cual puede constituir un perfil psicológico que favorece el cumplimiento de sus funciones en un entorno de alta presión, pero que también requiere atención para gestionar aspectos relacionados con la ansiedad y la dureza emocional, a fin de evitar riesgos potenciales en su desempeño y por consecuencia a la salud mental.

3.9. Segundo Objetivo Específico.

- Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los Policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia FELC-V.

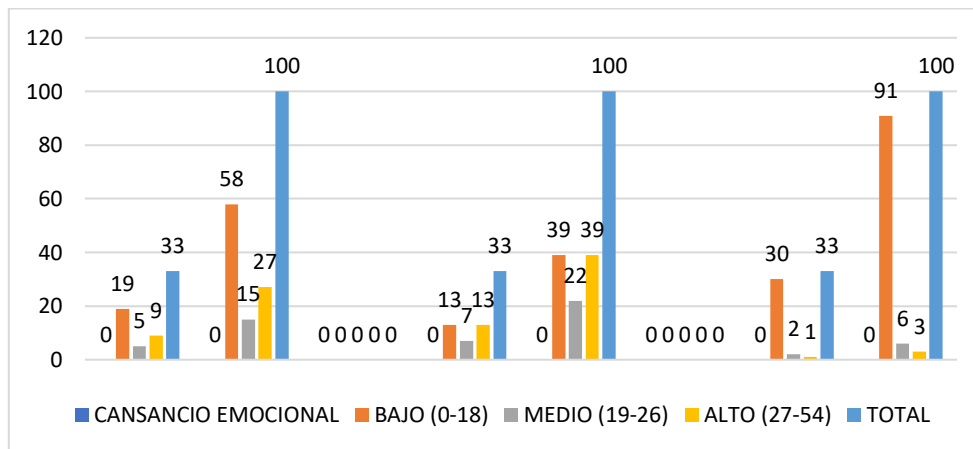
El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de "estar quemado", es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir como resultado de una exposición prolongada a situaciones de estrés en el ámbito laboral. Este fenómeno es especialmente prevalente en profesiones que implican el cuidado de otros, como el de los servidores públicos policiales de la FELC-V, y como objeto de responder al segundo objetivo específico que es el de Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los servidores públicos policiales de la fuerza especial de lucha contra la violencia (FELC-V.), se presenta el siguiente dato obtenido.

Tabla 9
Nivel de Síndrome de Burnout

CANSANCIO EMOCIONAL	Fr	%	DESPERSONALIZACIÓN	Fr	%	REALIZACIÓN PERSONAL	Fr	%
BAJO (0-18)	19	58	BAJO (0-5)	13	39	BAJO (0-33)	30	91
MEDIO (19-26)	5	15	MEDIO (6-9)	7	22	MEDIO (34-39)	2	6
ALTO (27-54)	9	27	ALTO (10-30)	13	39	ALTO (40-56)	1	3
TOTAL	33	100	TOTAL	33	100	TOTAL	33	100

Nota: indicadores de cansancio emocional, despersonalización y realización personal policías de la FELC-V;
Fuente: Elaboración propia.

Figura 5
Nivel de Síndrome de Burnout



Nota: se muestra los porcentajes el nivel del síndrome de Burnout en los policías de la FELC-V;
Fuente: Elaboración propia.

Para establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.), podemos analizar los datos previamente presentados en las tres dimensiones del burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Este síndrome, caracterizado por el Cansancio Emocional, la Despersonalización y la baja realización personal, surge como respuesta al estrés laboral crónico y puede afectar significativamente la salud mental y el rendimiento profesional, y dando como respuesta a

mi segundo objetivo específico, que se orienta a Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los servidores públicos policiales de la fuerza especial de lucha contra la violencia (FELC-V.), se examinarán los datos obtenidos en las tres dimensiones clave del burnout para determinar el nivel de afectación en los miembros de la FELC-V., mediante un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo.

- Cansancio Emocional

Los resultados revelan que un 58% de los policías de la FELC-V, presentan niveles bajos de cansancio emocional, lo cual es un indicador positivo lo que significa que no sufren de estrés laboral; esto quizá sea porque durante su preparación tanto física como emocional supieron obtener herramientas de autocontrol para el manejo de las emociones y así no afectarles su estado emocional. No obstante, un 27% reporta niveles altos de agotamiento emocional, lo que representa una preocupación considerable. Este grupo podría estar experimentando una sobrecarga que afecta su bienestar y su capacidad para afrontar las demandas laborales diarias. La presencia de un nivel alto de cansancio emocional en una proporción significativa de los agentes sugiere la necesidad de implementar estrategias de apoyo y prevención para evitar el desarrollo del síndrome de burnout.

-Despersonalización

La dimensión de despersonalización muestra una distribución heterogénea. Un preocupante 39% de los encuestados manifiesta un nivel alto de despersonalización, lo que sugiere una desconexión emocional y una actitud irónica hacia su trabajo y con las personas con las que interactúan. Este distanciamiento puede tener un impacto negativo en la calidad del servicio que brindan y en su capacidad para establecer relaciones interpersonales efectivas. Por otro lado, solo un 21.21% presenta niveles medios de despersonalización. La marcada diferencia entre los niveles alto y medio indica que un número importante de policías podría estar adoptando mecanismos de defensa ante el estrés laboral, lo que podría conducir a un deterioro en su compromiso y motivación.

- Realización Personal

La dimensión de la realización personal arroja resultados alarmantes: un 91% de los policías reporta niveles bajos. La baja realización personal está fuertemente asociada con la insatisfacción laboral, puede generar problemas de motivación, compromiso profesional e incluso irritabilidad ante las demandas del entorno social, lo que se puede deducir es quizá

por la falta de estímulos positivos por parte de sus superiores; ya sea un memorándum de felicitación, becas para capacitación en investigación policial, permisos extras por el buen desempeño laboral o por el compromiso institucional.

En conclusión, el 58% de los policías experimenta bajo cansancio emocional, lo cual representa un aspecto favorable en la mayoría. Sin embargo, un 27% presenta niveles elevados de agotamiento emocional, lo que puede indicar sobrecarga laboral, fatiga, riesgo de desarrollo del síndrome de Burnout.

Según el Manual del Maslach Burnout Inventory, estudios relacionados, niveles altos en cansancio emocional (más del 20-25%) están vinculados con mayor riesgo de Burnout y deterioro en la salud mental.

Una proporción importante, el 39% muestra altos niveles de despersonalización, lo cual indica una desconexión emocional, actitudes cínicas, despersonalización en la relación con víctimas o colegas.

La diferencia entre altos (39%), medios (21.21%) sugiere que un considerable número de Policías puede estar adoptando mecanismos de defensa defensivos para afrontar la exposición continua a la violencia y el estrés laboral, en línea con teorías conductistas que describen el distanciamiento como estrategia de protección emocional.

Este dato coincide con investigaciones similares (Leiter et al., 2014) que relacionan baja realización personal con altos niveles de estrés y desgaste profesional en contextos policiales.

Aunque algunos policías tienen bajo cansancio emocional, el 27% presenta alto agotamiento, el 39% alta despersonalización, el 91% baja realización personal. Desde diversas perspectivas, estos resultados reflejan mecanismos defensivos, una percepción negativa de competencia por la sobrecarga emocional.

De acuerdo a la hipótesis planteada que indica que En relación al nivel del Síndrome de Burnout en los policías de la FELC-V., se plantea que un porcentaje significativo de ellos presentará niveles medios a altos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Refiere que los porcentajes de policías con niveles medios y altos en agotamiento emocional 27%, despersonalización 39% y baja realización personal 91% son sustanciales y

se acepta la hipótesis de que un porcentaje significativo de la policía de la FELC-V presenta niveles medios a altos de estos componentes del síndrome de Burnout.

3.10.Tercer Objetivo Específico.

- Caracterizar el nivel de ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V).

La ansiedad es una vivencia de temor a algo difuso, vago, inconcreto, indefinido, se difuminan las referencias por la cual una persona pueda sentirse ansiosa y a la vez puede presentar dolores físicos corporales, como ser dolores de cabeza y estómago, boca seca entre otros síntomas por lo que a continuación se presentan en cuadro y grafico correspondiente al nivel de ansiedad por síntomas con el objeto de responder al último objetivo específico Respecto al nivel de ansiedad en los servidores públicos policiales de la FELC-V., se prevé que una proporción significativa de ellos presentará niveles moderados a altos de ansiedad, debido al estrés y la presión inherentes a su trabajo en la lucha contra la violencia.

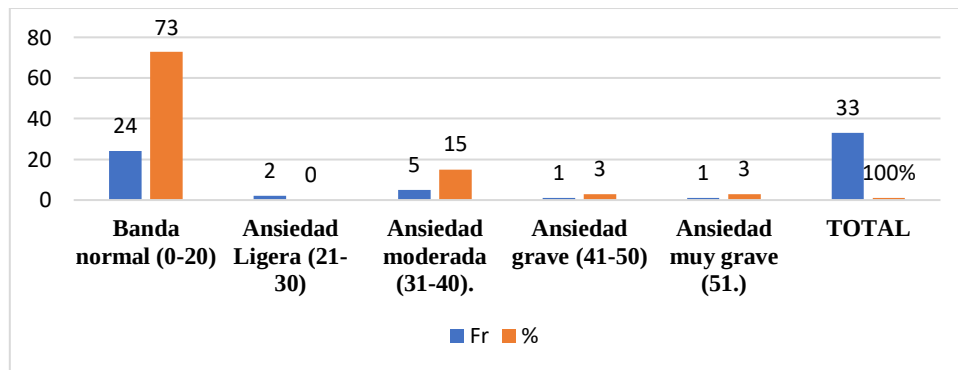
Tabla 10
Síntomas Físicos

SÍNTOMA	NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
Físicos	Banda normal (0-20)	24	73
	Ansiedad Ligera (21-30)	2	6
	Ansiedad moderada (31-40).	5	15
	Ansiedad grave (41-50)	1	3
	Ansiedad muy grave (51.)	1	3
	TOTAL	33	100%

Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas físicos en los Policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6
Síntomas Físicos



Nota: Se muestra el Nivel de ansiedad en relaciona síntomas físicos en los Policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

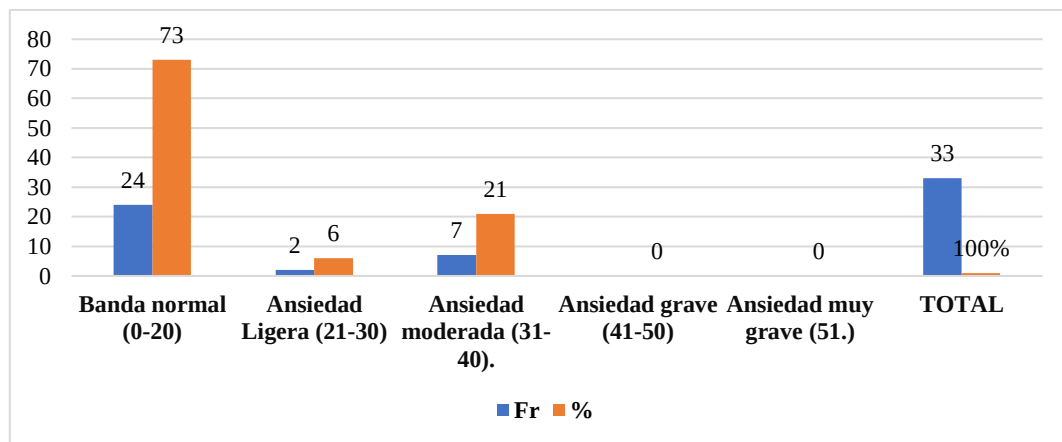
Basado en el resultado de la tabla 10 y figura 6 se deduce lo siguiente, con el 73% se encuentra en un estado de ansiedad normal, lo que sugiere que no presentan síntomas significativos físicos por lo que es relativamente bueno, en un porcentaje 6% experimenta síntomas físicos de forma ligera. Esto puede ser normal en situaciones de la vida cotidiana, el 15% de la población presenta síntomas físicos moderados, lo que puede interferir en la vida diaria y solo un 3% de la población presenta síntomas físicos grave o muy grave, lo que sugiere que una porción menor de la población experimenta niveles de síntomas físico que pueden afectar significativamente somatizando estos síntomas.

Tabla 11
Síntomas Psíquicos

SÍNTOMAS	NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
Psíquicos	Banda normal (0-20)	24	73
	Ansiedad Ligera (21-30)	2	6
	Ansiedad moderada (31-40).	7	21
	Ansiedad grave (41-50)		0
	Ansiedad muy grave (51.)		0
	TOTAL	33	100%

Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Psíquicos en los Policías de la FELC-V;
Fuente: Elaboración propia.

Figura 7
Síntomas Psíquicos



Nota: Porcentajes del Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Psíquicos en los Policías de la FELC-V;
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos recopilados, del nivel de ansiedad se presentan en síntomas Psíquicos que se encuentra en la banda normal (73%), lo que indica que presentan niveles de síntomas psíquicos adecuados, Esto quiere decir que los factores del entorno laboral, en general, podrían ser favorables para el bienestar, en un porcentaje significativo de los encuestados reporta síntomas psíquicos moderada con el 21%, es un indicador importante que puede impactar su rendimiento y bienestar. , la baja proporción de síntomas psíquicos ligera 6%.

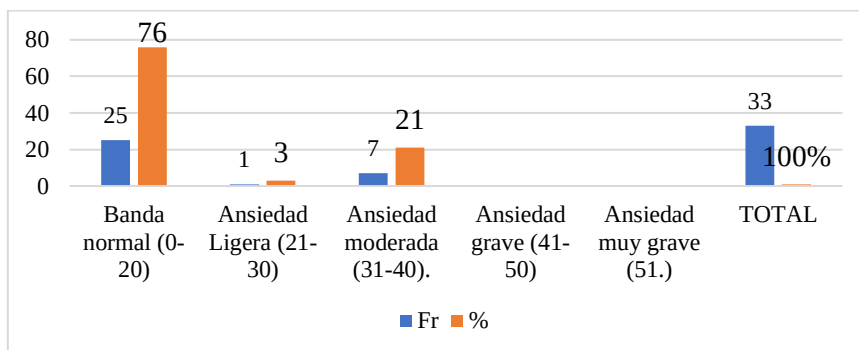
Tabla 12
Síntomas de Conducta

SÍNTOMA	NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
De Conducta	Banda normal (0-20)	25	76
	Ansiedad Ligera (21-30)	1	3
	Ansiedad moderada (31-40).	7	21
	Ansiedad grave (41-50)		
	Ansiedad muy grave (51.)		
	TOTAL	33	100%

Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas de la Conducta en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8
Síntomas de Conducta



Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas de la Conducta en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

En el presente cuadro se muestran los siguientes resultados que en el 76%, la mayoría de los encuestados se encuentra dentro de la banda normal, lo que indica que la mayoría de los policías presentan un funcionamiento psicológico adecuado, lo cual es confortador para la salud mental en el ambiente policial, un pequeño porcentaje de 3% de los encuestados presenta ansiedad ligera, apunta que la mayoría se siente relativamente bien en este aspecto, Un 21% de los participantes muestra niveles de ansiedad moderada, lo que es significativo, puede estar en riesgo de desarrollar problemas que afecten su conducta e influyan en su desarrollo laboral.

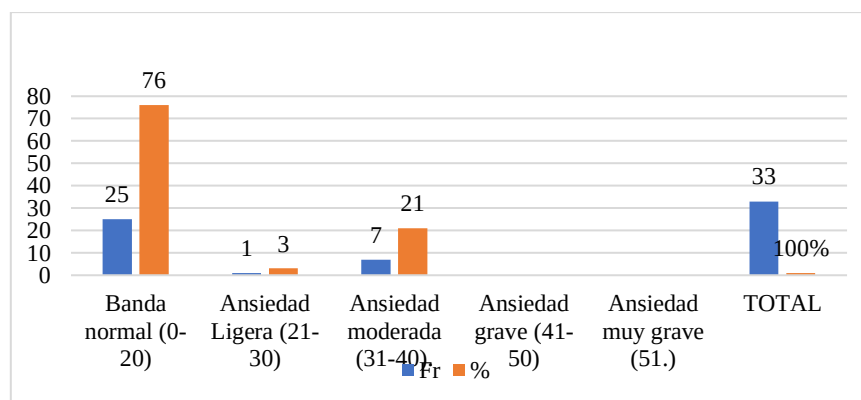
Tabla 13
Síntomas Intelectuales

SÍNTOMAS	NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
Intelectuales	Banda normal (0-20)	25	76
	Ansiedad Ligera (21-30)	1	3
	Ansiedad moderada (31-40).	7	21
	Ansiedad grave (41-50)	0	0
	Ansiedad muy grave (51.)	0	0
	TOTAL	33	100%

Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Intelectuales en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia

Figura 9
Síntomas Intelectuales



Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Intelectuales en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

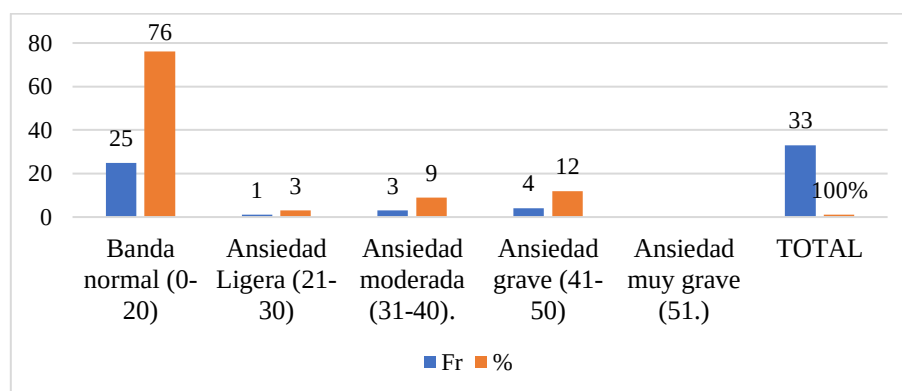
En la muestra evaluada de 33 policías de la FELC-V, los resultados revelan que, el 76% se encuentra en la banda normal de ansiedad, mientras que un 3% presenta ansiedad ligera (21-30) y un 21% manifiesta ansiedad moderada (31-40). No se reportaron casos de ansiedad grave o muy grave. Estos resultados indican que un porcentaje significativo de los encuestados enfrenta niveles de ansiedad que pueden interferir con su capacidad de mantener claridad en sus síntomas intelectuales.

Tabla 14
Síntoma Asertivos

SÍNTOMAS	NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
Asertivos	Banda normal (0-20)	25	76
	Ansiedad Ligera (21-30)	1	3
	Ansiedad moderada (31-40).	3	9
	Ansiedad grave (41-50)	4	12
	Ansiedad muy grave (51.)		
	TOTAL	33	100%

Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Asertivos en los policías de la FELCV;
Fuente: Elaboración propia.

Figura 10
Síntoma Asertivos



Nota: Nivel de ansiedad en relaciona síntomas Asertivos en los policías de la FELC-V;
Fuente: Elaboración propia.

El 76% de los policías de la FELC-V en Tarija presenta niveles normales de ansiedad, indicando un buen nivel de asertividad, comunicación efectiva., Sin embargo, un 3% de síntomas ligeros se les podría dificultar su expresión verbal, manejo de situaciones tensas, mientras que un 9% en moderada le podría afectar su resolución de conflictos, relaciones interpersonales. La preocupación mayor es que un 12% en grave, se presenta como grave, lo que puede impactar negativamente en sus habilidades sociales en su capacidad para interactuar con las víctimas de manera efectiva.

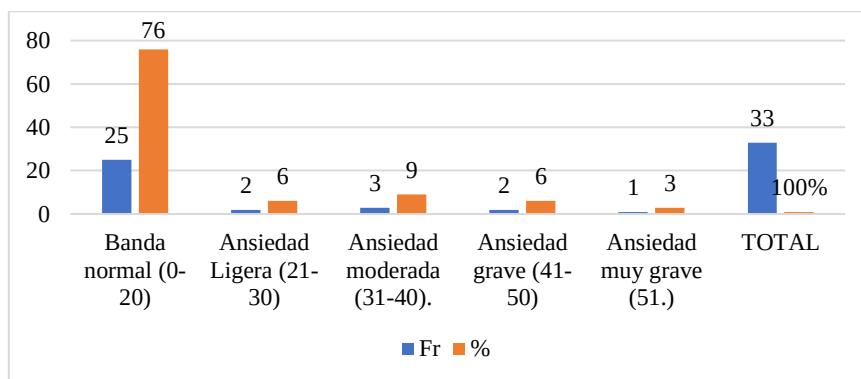
Tabla 15
Nivel de Ansiedad

NIVEL DE ANSIEDAD	Fr	%
Banda normal (0-20)	25	76
Ansiedad Ligera (21-30)	2	6
Ansiedad moderada (31-40).	3	9
Ansiedad grave (41-50)	2	6
Ansiedad muy grave (51.)	1	3
TOTAL	33	100%

Nota: Se describe el Ansiedad en Niveles en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11
Nivel de Ansiedad



Nota: Se describe el Ansiedad en Niveles en los policías de la FELC-V;

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que el 76% de los policías de la FELC-V en Tarija están en la banda normal de ansiedad, sugiriendo buena estabilidad emocional y asertividad, mientras que solo un 6% presenta ansiedad ligera y otro 6% ansiedad grave, señalando una prevalencia mayormente controlada de ansiedad. La escala aplicada, basada en parámetros de Rojas (2010), muestra que el 73% se ubica en rango normal (21-30 puntos), con niveles leves en un 6%, moderados en un 15%, graves en un 6%, y muy graves en un 3%, lo que apunta a que la ansiedad no es un problema generalizado, especialmente si se consideran estudios similares, la ansiedad es una respuesta caracterizada por una sensación de temor difuso,

acompañada de síntomas físicos como dolores de cabeza, molestias estomacales, boca seca, entre otros (Rojas E. , La ansiedad, 1986).

La escala de ansiedad empleada en este estudio se coteja con los parámetros establecidos por Rojas, quien define niveles de ansiedad normal de 21 a 30 puntos, ligera de 31 a 40, moderada de 41 a 50, grave de 51 a 60, y muy grave por encima de estos valores. Según los resultados, un 73% de los policías se encuentra en rango de ansiedad normal, lo que sugiere un nivel de estabilidad emocional adecuado, congruente con estudios similares (López J. P., 2012) Solo un 6% presenta síntomas físicos leves, y un 15% reporta síntomas moderados que podrían afectar la vida diaria, mientras que un 3% incurre en niveles graves, indicando una proporción menor pero significativa.

En estudios realizados por López, en personal policial, revelan que la mayoría mantiene niveles de ansiedad en rangos similares a los observados en esta muestra, reforzando la idea de que el trabajo policial, aunque estresante, no necesariamente conlleva altos niveles de ansiedad; en la mayoría de los agentes sí cuentan con resiliencia y apoyo psicológico. De igual modo, Martínez y Gómez evidencian que ambientes laborales con reconocimiento y capacitación contribuyen a reducir los niveles de ansiedad, tendencia que se refleja en los resultados actuales.

Desde el marco cognoscitivo, la ansiedad puede verse como una respuesta a interpretaciones disfuncionales de las situaciones de estrés, en las cuales los pensamientos automáticos negativos generan síntomas físicos y psíquicos (Beck, 1976). La presencia mayoritaria de niveles normales indica una correcta percepción de control y competencia en los agentes (Bandura, 1977). En términos conductistas, la reducción de ansiedad en la mayoría puede atribuirse a reforzadores positivos del entorno laboral, como reconocimiento y apoyo institucional, que fortalecen respuestas adaptativas. Desde una perspectiva integradora, el bajo porcentaje de policías con niveles altos de ansiedad (grave o muy grave) sugiere la necesidad de ofrecer intervenciones específicas para fortalecer la regulación emocional, tal como recomiendan las teorías de la inteligencia emocional (Goleman, 1995). La presencia de ansiedad moderada en un porcentaje simbólico señala riesgos potenciales para la salud mental y el rendimiento, vinculados con factores propios en el trabajo del policía de la FELC-V. Con respecto a la hipótesis planteada, donde hace mención que la

mayoría de los servidores públicos policiales de la FELC-V presentarían niveles moderados a altos de ansiedad. Los resultados muestran que un 73% se ubica en rangos normales, con solo un 6% en niveles graves, y otro 6% en muy grave, lo que evidencia que los niveles de ansiedad en la población estudiada son predominantemente bajos.

Por lo tanto, **se** acepta parcialmente la Hipótesis, dado que una proporción significativa presenta niveles de ansiedad controlados, pero no alcanza a corroborar que la mayoría tenga niveles moderados o altos.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

Después de analizar e interpretar los resultados se extraen las siguientes conclusiones respecto a los objetivos planteados en la investigación.

3.11.Conclusiones y Recomendaciones.

3.12.Conclusiones.

Luego de analizar los resultados cualitativos y cuantitativos de los cuadros y gráficos correspondientes a los objetivos específicos de la investigación, se valorará el cumplimiento o rechazo de las hipótesis formuladas. Al concluir las etapas de investigación, se procede a la formulación de las conclusiones, en orden de los objetivos e hipótesis planteadas.

La presente investigación resulta de gran relevancia, ya que busca conocer en profundidad los rasgos de personalidad, niveles de Burnout, ansiedad, autoestima de los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.) de Tarija, Cercado, 2024. Comprender estos aspectos permite fundamentar el diseño de estrategias de intervención en la salud emocional, el rendimiento laboral, intervenir en la atención psicológica de los Policías como en los contextos de alta demanda y riesgo.

La identificación de los niveles de estrés laboral y niveles de ansiedad, justifica la necesidad de gestar programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés, y promover ambientes laborales más saludable y eficiente.

El objetivo general de esta investigación fue determinar los rasgos de personalidad, el síndrome de Burnout y la ansiedad en los policías de la FELC-V. en Tarija, 2024. Este objetivo es esencial porque aporta un diagnóstico integral sobre las características psicológicas y emocionales de los Policías lo que facilita la implementación de medidas preventivas y de desarrollo personal, y contribuye a mejorar la calidad del servicio policial en el ámbito de la seguridad y protección ciudadana.

Primer objetivo específico:

- Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V)

Para dar respuesta a este objetivo, se utilizaron principalmente dos instrumentos:

El cuestionario de personalidad 16PF-5, que permitió identificar que los rasgos de personalidad predominantes en los policías incluyendo la autosuficiencia, vigilancia, apertura al cambio. Estos rasgos reflejan la tendencia a una autosuficiencia elevada, una actitud prudente y controlada, además de la necesidad de tomar decisiones rápidas y asertivas en situaciones de riesgo, y dentro de los resultados bajos está Razonamiento, lo que se concluye que estos resultados son característicos del perfil policial en la dimensión de la personalidad de Extraversión (EXT), ya que por una parte son independientes al resolver conflictos tanto personales como de las demandas de la sociedad, en todo momento son autosuficientes porque al atender un caso en específico, se mantienen reservados emocionalmente.

El dibujo de la persona bajo la lluvia, que visualmente representó estas características. La figura de un individuo solo bajo la lluvia, con postura erguida, expresión determinada, vestimenta resistente, simboliza la independencia, vigilancia y control emocional, además de reflejar la realidad de enfrentarse a adversidades en un entorno hostil y de alta exigencia emocional. Esta visualización complementa los datos del cuestionario, reforzando la presencia de rasgos de resiliencia entre los policías, lo que se concluye los policías dependientes de la FELC-V mantienen la postura personal erguida y con gallardía con determinación en su expresión fisonómica, el uniforme representa para esta población respeto y doctrina policial; la instrucción policial a la que fueron capacitados es símbolo de estar preparados psicológicamente y físicamente manteniendo un control emocional y actitud positiva de frente a las adversidades que se le puedan presentar en la función policial y en su vida personal.

Segundo objetivo específico: Nivel del síndrome de Burnout

- Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V).

Se concluye que para el segundo objetivo se empleó una escala de evaluación del síndrome de Burnout, obteniendo resultados que a continuación se evidencian:

En la dimensión de Despersonalización se tiene un resultado de nivel alto de **39%**, lo que significa puede afectar negativamente en las relaciones interpersonales con la sociedad civil y sus camaradas dentro de la institución Policial, así como la calidad del servicio ofrecido, porque despersonalización significa estar en desconexión emocional, mantenerse

frío y distante, es decir estar en el trabajo por cumplir y no por vocación de servicio a la sociedad, por lo que se concluye estas características se dan por la falta de una buena organización laboral, de alguien que lo motive en el trabajo, falta de liderazgo que a medida que pasa el tiempo puede tornarse en problemas personales repercutiendo al entorno de manera negativa provocando aislamiento.

En relación a Cansancio Emocional, un **27%** muestra niveles altos, lo que evidencia que una proporción significativa de ellos está en riesgo de experimentar Burnout, a lo cual puede afectar su salud mental, motivación personal en el desempeño laboral, por lo que se concluye que de la población objeto de estudio ese porcentaje es motivo de preocupación, ya que el estar trabajando con personas que están en riesgo de sufrir burnout en algún momento puede afectar al resto del grupo de trabajo. Este resultado quizá sea porque ese grupo que se encuentra emocionalmente inestable puede estar traspasando diversos problemas ya sean familiares, personales, económicos o sociales.

Realización Personal con un porcentaje de 3% alto, es una reducida población que se caracteriza por estas satisfechos con el trabajo que realizan, resultado que alarma por motivos de que el ser policías significa vocación de servicio a la sociedad, dar sin recibir nada a cambio sólo del deber cumplido, quizá este resultado mínimo se da porque es un grupo que sí se identifica con su trabajo de manera eficiente y que se debe trabajar con este grupo para que de manera gradual hacer que el grupo vaya creciendo y para eso se necesita el trabajo en equipo.

De los resultados del síndrome de burnout en los niveles bajos se ubica manera alarmante con un **91%** de los policías presenta niveles bajos en la dimensión de realización personal, señalando posibles acciones en la insatisfacción laboral y una sensación de fracaso o falta de logro, esto muestra el incremento en los riesgos del deterioro emocional y profesional, se concluye que este resultado a futuro puede afectar negativamente al grupo de policías que están destinados en la FELC-V, el sentirse insatisfechos con el trabajo que realizan significa que no están identificados con el trabajo en sí, se concluye que esto quizá se deba a variables externas tales como el ser destinado contra su voluntad a una unidad policial donde no se sienten identificados, y según la entrevista realizada en el trabajo de campo la mayoría respondieron que no tienen la especialidad de investigadores en el área de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, es una de las variables del porqué del resultado, otra

de las variables es que no tienen una estructura propia donde puedan desenvolverse de manera óptima, los gastos del uniforme tienen que ser responsabilidad propia y no del estado, afectándoles en su economía.

Un **58%** de los policías presenta niveles bajos en la dimensión de cansancio emocional, lo que se puede inferir es que la mayoría de la población objeto de estudio no sufre de cansancio emocional, lo que se puede concluir es que el resultado refleja una buena salud mental, estado emocional estable; esto quizá es por la buena alimentación recibida a diario, el buen trato que reciben en la Institución y la buena organización antes de iniciar el día a día con la función policial, además de que según la entrevista y pruebas de campo realizadas la mayoría mencionaron que reciben las capacitaciones necesarias (pero que no todos asisten por estar de servicio o porque simplemente solo algunos son tomados en cuenta mediante listas de control).

En cuanto a Despersonalización con 39% de nivel bajo, según este resultado obtenido se puede concluir que los policías no tienen esa desconexión laboral; más al contrario, se identifican con su trabajo, están constantemente conectados con todos los integrantes del grupo de trabajo, lo que es indicador positivo a tomar en cuenta que se debe trabajar continuamente en la FELC-V para así en un futuro ir mejorando la identificación del personal con su trabajo por el bien común de una sociedad exigente con sus demandas.

Tercer objetivo específico:

- Caracterizar el nivel de ansiedad en los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V).

El análisis realizado mediante la escala de ansiedad mostró que:

Un **73%** de los policías se encuentra en un estado de ansiedad normal, lo que indica que, en general que los policías gestionan de manera efectiva las demandas de su trabajo, se concluye y en relación a la observación y entrevistas realizada es que los policías tienen la facilidad de gestionar sus niveles de ansiedad mediante reuniones de grupo donde intercambian opiniones y hasta cuentan chistes en sus momentos libres, además que la práctica de deporte la realizan en sus descansos y así disminuyen la probabilidad de sufrir ansiedad, además que la ansiedad no es algo negativo, ya que es una reacción normal, un sentimiento propio que la persona controla.

Sin embargo, un **27%** presenta niveles de ansiedad moderada a alta, que puede interferir con su rendimiento y su bienestar emocional, aumentando el riesgo de problemas psíquicos y físicos relacionados con la ansiedad; se concluye que este resultado sea por la acumulación de trabajo, problemas en la familia, problemas en lo económico e incluso algunas dificultades para interrelacionarse con los demás en su trabajo provocando que se aíslen y no se identifiquen de manera positiva con su trabajo, la preocupación excesiva y miedos excesivos y continuos pueden desembocar a subir el nivel de ansiedad en los policías de la FELC-V, tal es el caso de este resultado, que es preocupante.

En la mayoría de los policías se logra mantener niveles aceptables de ansiedad, aunque es una parte significativa requiere apoyo psicológico para afrontar de la mejor manera las exigencias de su labor y ser efectivo con el rol que desempeñan.

De manera general, se infiere que los resultados obtenidos de los instrumentos empleados en esta investigación permiten afirmar que los policías de la FELC-V. demuestran rasgos de personalidad caracterizados por la autosuficiencia, vigilancia, apertura al cambio, de acuerdo con las hipótesis iniciales. Sin embargo, también se evidencian niveles de síndrome de Burnout nivel bajo y ansiedad en una proporción moderada en los policías dependientes de la Fuerza Especial contra la Violencia, lo que subraya la necesidad de implementar programas de apoyo psicológico, entrenamiento en manejo del estrés, desarrollo emocional para promover un mejor bienestar integral y desempeño profesional.

En relación al objetivo general: Determinar los rasgos de personalidad, Síndrome de Burnout y Ansiedad en policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V), Tarija-Cercado.

Se concluye que para dar respuesta al objetivo general planteado en esta investigación que está compuesta por las variables de rasgos de personalidad, síndrome de burnout y ansiedad, los instrumentos han permitido determinar que los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.) en Tarija Cercado en 2024 presentan, en su mayoría, rasgos de personalidad equilibrados, con niveles de extraversión que favorecen su desempeño profesional. También se identificaron aspectos de vulnerabilidad emocional, como niveles moderados a bajos de burnout, nivel de ansiedad moderada en la población objeto de estudio, lo que revelan que la mayoría de los policías mantienen mecanismos adecuados de afrontamiento y resolución al problema, con niveles de ansiedad dentro de los rangos

normales, aunque una minoría presenta signos de estrés elevado o inseguridades que requieren apoyo.

La combinación de instrumentos estructurados y proyectivos enriqueció la evaluación, permitiendo no sólo la medición cuantitativa, sino también la comprensión de aspectos más profundos y objetivos del estado psicológico de los policías. Como último acápite del presente trabajo de investigación se han compilado diversos datos que identifican preocupaciones relevantes en torno a esta profesión de los policías de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELC-V.) en la ciudad de Tarija. Dada la naturaleza, se ha formulado una serie de recomendaciones, para abordar estos aspectos y mejorar el bienestar y la eficacia de los policías.

3.13.Recomendaciones.

En base a los resultados encontrados en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones.

Al comandante Departamental de Policía Tarija:

- Permitir que profesionales de psicología realicen investigaciones e intervenciones como las prácticas profesionales para abordar temas que psicosociales, emocionales, de afrontamiento de conflictos como una atención primaria que permita demandar un espacio de gabinete psicológico a nivel departamental.
- Solicitar la Implementación de programas de contención en abordaje del estrés, prevención con talleres de fortalecimiento emocional, habilidades de afrontamiento a la ansiedad, depresión, agotamiento emocional, etc.

A la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”.

- Gestionar los convenios interinstitucionales de colaboración y complementación profesional viabilizando las exigencias del funcionario público que brinda el servicio al público con temáticas como la violencia a las mujeres, prevaleciendo el derecho a la seguridad y así valor de ser social.
- Permitir que profesionales capacitados en salud mental vengan acompañados de otros profesionales que ayuden al abordaje de ansiedad, depresión o riesgo a la calidad de la salud mental, en beneficio de la Policía Boliviana.

- Proporcionar las herramientas para la contención inicial y la derivación oportuna a profesionales que ayuden oportunamente tanto al Policía como a las víctimas de Violencia Intrafamiliar.
- A los Policías de la FELC-V.
- Permitir que la pertinencia a reconocer sus acciones con referencia a sus rasgos de personalidad, síndrome de burnout y nivel de ansiedad, siempre se proyectas en sus conductas, comportamiento, actitudes son características de su personalidad que necesita involucrarse en talleres, programas de capacitación en prevención, atención y afrontamiento para reconocer, fortalecer y trabajar sus habilidades emocionales, de autocontrol y autocuidado, búsqueda el apoyo en afrontar el estrés emocional y laboral desarrollo la resiliencia.
- A futuros Investigadores.
- Realizar investigaciones a largo plazo que permitan observar cambios en los niveles de ansiedad y burnout.
- Incluir enfoques cualitativos, como entrevistas y grupos focales, que produzcan publicaciones de estudios en experiencias emocionales con calidad en salud mental.
- Reflexionar en abordar investigaciones que se incluya a las familias de los Policías ya que el apoyo de los mismos debe ser integral y de calidad de vida.
- Gestionar que los futuros investigadores logren ser remunerados por su aporte investigativo en el tiempo de la investigación.