



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**RELACIÓN ENTRE MAQUIAVELISMO Y SÍNDROME DE
DESGASTE OCUPACIONAL (BURNOUT) EN
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**

TESIS

Para obtener el título de

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presenta:

CLAUDIA ROMERO NOGUERA

Director: Dr. Jesús Felipe Uribe Prado

Revisora: Dra. Juana Patlán Pérez



Ciudad Universitaria, México D. F.

2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2

CAPÍTULO 1

MAQUIAVELISMO

1.1-Antecedentes.....	6
1.1.1 ¿Quién fue Nicolás Maquiavelo?.....	7
1.2.- Definición de Maquiavelismo.....	10
1.3.- ¿Cómo surge el Maquiavelismo en la Psicología?.....	13
1.4.- Constructos Relacionados con Maquiavelismo.....	15
1.4.1.- Manipulación.....	15
1.4.2.- Poder.....	16
1.4.3.-Persuasión.....	21
1.4.4.-Autoridad.....	21
1.5.- Maquiavelismo y su Medición.....	22

CAPÍTULO 2

ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT

2.1.- Estrés.....	25
2.2.- Definición de Estrés.....	26
2.3.- Tipos y Modelos de Estrés.....	28
2.4.- ¿Qué es el Estrés Laboral?.....	31
2.5.- Fuentes y Modelos de Estrés Laboral.....	32
2.6.- Síndrome de Burnout.....	37
2.7.- Antecedentes y Definición de Síndrome de Burnout.....	38
2.8.- Modelos del Síndrome de Burnout.....	42
2.9.- Síndrome de Burnout y su Medición.....	46

CAPÍTULO 3

INVESTIGACIONES SOBRE MAQUIAVELISMO Y BURNOUT

3.1.- Investigaciones sobre Maquiavelismo.....	50
3.1.1.- Maquiavelismo y variables sociodemográficas.....	51

3.1.2.- Maquiavelismo en México.....	56
3.2.- Investigaciones sobre Burnout.....	60
3.2.1.- Burnout y variables sociodemográficas.....	61
3.2.2.- Burnout en México.....	64

CAPÍTULO 4

MÉTODO

4.1.- Justificación.....	67
4.2.- Hipótesis.....	68
4.3.- Variables.....	69
4.4.- Definición conceptual de variables.....	69
4.5.- Definición operacional de variables.....	71
4.6.- Sujetos.....	71
4.7.- Muestreo.....	71
4.8.- Tipo de estudio.....	71
4.9.- Diseño.....	72
4.10.- Instrumentos.....	72
4.11.- Procedimiento.....	73
4.12.- Análisis estadístico de los datos.....	74

CAPÍTULO 5

RESULTADOS

5.1 Características sociodemográficas.....	76
5.1.1.- Variables Laborales.....	81
5.1.2.- Variables sobre Calidad de Vida.....	87
5.2 Análisis Estadístico.....	89

CAPÍTULO 6

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Discusiones y Conclusiones.....	109
Referencias.....	119
Anexos.....	126

En memoria de Nancy Romero
quien en su corta estancia dejó mucho
que aún falta por aprender.

Por tu amistad y sinceridad GRACIAS
en donde quiera que estés.

AGRADECIMIENTOS

Por darme la oportunidad de existir, por colocarme ante las mejores situaciones para crecer, por siempre rodearme de las personas indicadas y ante las circunstancias perfectas, a ti Dios gracias!

A ti MA y PA

Aunque no lo digo a menudo, gracias por darme la vida (a pesar de todo saben que si me gusta estar aquí, pero sólo por que estoy con ustedes eh), gracias por siempre confiar en mi, por creer y motivarme, gracias por hacer de esta familia la mejor; quiero que sepan que son quien soy gracias a ustedes ya que sin su comprensión, apoyo y amor no habría llegado hasta donde estoy el día de hoy, los admiro y los amo, saben que este proyecto se los dedico a ustedes.

Por que a pesar de que no pude escoger en que familia nacer y crecer, sin lugar a dudas es la mejor familia de la que jamás pude imaginarme, y sobre todo gracias por permitirme estar en ella, papi, mami, Eli y Enrique los amo!

A ti Mami Claudia Noguera

Gracias por Ser, ya que aún no encuentro palabras para agradecer tu tiempo, tu espacio, tus sabias palabras, tus desvelos, tu confianza, tu amor, tu apoyo incondicional, tu valor de madre, tu comprensión, tu fortaleza, tus regaños por que son ellos los que me han permitido crecer; gracias por preocuparte por mi y por se pieza angular de la familia, mami te amo.

A ti Papi Jaime Romero

Por ser un gran ejemplo de vida y por que sin duda nos lo demuestras día con día, por ser esa parte sensata y de razón que siempre nos guía por el mejor camino, gracias por tus consejos y tu tiempo, gracias por tu apoyo, comprensión, tu disciplina y tus regaños ya que sin duda son los que me forjaron y me permitieron exigirme y crecer como persona, por se la cabeza de la familia gracias papi sabes que te amo.

A ti Hermanito Enrique Romero

Gracias por ser como ese hermano mayor que debiera ser yo jejeje, por que casi siempre terminas enseñándome tú, gracias por ser ese confidente para las travesuras y también para portarnos bien, gracias por sacarme de mis casillas y hacerme enojar de lo contrario no valoraría el tener un gran hermano, gracias por confiar en mi, por cuidarme, gracias por tu apoyo, por tu amistad, por tu cariño y tolerancia sabes que te admiro mucho, estoy muy orgullosa de ti y aunque no soy muy expresiva sabes que te amo, gracias hermanito.

A ti Hermanita Elizabeth Romero

Como poder agradecerte si eres más que mi mejor amiga, mi confidente, mi apoyo incondicional, la persona que siempre tiene esas palabras precisas para hacerme sentir mejor y también para

hacerme enojar, por siempre escucharme y darme un consejo, por motivarme a continuar con los proyectos, por creer en mi y por siempre exigirme mejorar gracias hermanita te amo.

A usted tía Silveria Noguera

Le agradezco que aunque estamos lejos siempre esta al pendiente de nosotros, gracias por apoyarme y preocuparse por mi, le agradezco su confianza y el que siempre ha creído en mi y en este proyecto, sólo quiero que sepa que la admiro mucho es una gran mujer seguro eso de la perseverancia viene en la sangre, gracias tía la quiero mucho.

A ti Prima-hermana-amiga Anabel Noguera

Aunque estés como algo lejos, sabes que te quiero mucho y que te agradezco tus consejos y tu apoyo incondicional, por preocuparte por mi, por estar al pendiente de nosotros y por que eres mi hermana mayor gracias, al igual que mi **tía Columba**, gracias por su confianza y por que sé que cuento con ustedes; las quiero mucho!

A la Doctora Hilda Elterman

Por que es gracias a usted por lo que tomo la decisión de estudiar la carrera de Psicología, ya que ver concretado un gran trabajo en el área clínica, me motiva a realizar cambios así de grandes en la vida real. Muchas gracias por siempre preocuparse por nosotros y por darnos tanto, no tengo palabras para agradecerle el cambio que generó en mi familia, gracias por ser una gran persona con nosotros.

A mis mejores amig@s

Sé perfecto que el resto del mundo los cuenta con una sola mano, sin embargo a mi me faltará espacio, los mencionaré por orden de aparición, así que comenzaré mencionando a **Tania R.** gracias por continuar en contacto después de mucho años, gracias por tu apoyo y por tu interés en este gran proyecto, la mejor de las vibra amiga.

Azraa R. y Abigail M. mis mejores amigas de la prepa 2, gracias por ser como mi súper yo y siempre llevarme por el camino del bien, les agradezco sus buenos consejos, su apoyo y su confianza, por todas aquellas complicidades y aprendizajes, gracias por ser parte importante de mi crecimiento escolar y personal amigas las quiero mucho.

Beatriz C. mi primera gran amiga de la facultad como olvidar todo ese gran trabajo hecho en equipo, aunque estemos un poco más lejos, te agradezco todo tu apoyo, tu amistad incondicional, tu tiempo, tus consejos, tu complicidad, tu comprensión amiga te quiero mucho y te agradezco que también seas parte importante de mi vida. Así como **Francisco C.** que aunque en este momento estés más alejado, te agradezco tus consejos y tu tiempo amigo.

Amiga **Marisol T.** aunque en la facultad no estuvimos juntas, te agradezco nos encontráramos en el camino, gracias por tu apoyo, por tus sabios consejos, por ser mi confidente, por tu amistad,

por tu confianza, por ese gran insight, por esas largas charlas, y por continuar juntas a pesar del tiempo y del trabajo, amiga te quiero mucho y sabes que cuentas conmigo incondicionalmente.

Una persona que es parte de este gran proyecto es **Genaro N.** quien tuvo la paciencia suficiente para apoyarme con la estadística y explicármela mil veces, amigo no tengo palabras para agradecerte.

Leonardo R. amigo gracias por siempre creer en mi y en este gran proyecto, por tu apoyo en el ámbito laboral, por tu optimismo y tu amistad, por tu tiempo y tus enseñanzas, por ser una parte importante de mi vida profesional gracias. Y aunque en este momento **Juan Carlos Z.** estés algo alejado también te agradezco por tus consejos y apoyo, gracias por enseñarme lo que es disciplina. Y como bien tuve la oportunidad de comentarte **Nancy I.** las personas que trato son por que son lo demasiado importantes como para no salir de mi vida, y te agradezco que seas parte de ella, por tu amistad, apoyo, complicidad y confianza gracias.

A mi Universidad: Universidad Nacional Autónoma de México

Por que sé que no cualquiera tiene el privilegio de estudiar en tus aulas y con los profesores tan capaces que albergas en tus instalaciones, agradezco ser parte de esta gran casa de estudios y pertenecer a la Facultad de Psicología, el ser egresada de una de las mejores universidades de América Latina me llena de orgullo y de compromiso.

A mis profesores

En general a todos y cada uno de aquellos profesores con quienes tuve el privilegio de tomar clases, y que me han legado un sin fin de conocimientos; principalmente a quienes me apoyaron para la realización de este gran proyecto.

Dr. Felipe Uribe que sin su apoyo este proyecto no existiría, gracias por sus consejos, su comprensión y su tiempo, por que la pasión con la que ejerce la Psicología se contagia, muchas gracias.

Dra. Juana Patlán, por sus atinadas observaciones, sus consejos, su tiempo y su dedicación en la revisión de mi proyecto muchas gracias.

Dra. Mariana Gutiérrez, por sus consejos y sus observaciones en la revisión de mi tesis muchas gracias.

Mtra. Isaura López, por sus observaciones y su apoyo en la revisión de mi proyecto muchas gracias.

Mtro. Rodrigo Peniche, por sus atinadas observaciones y consejos, le agradezco su apoyo y su tiempo en la revisión de mi tesis.

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”

CLAUDIA ROMERO NOGUERA



RESUMEN

A través del tiempo se ha tenido la necesidad de analizar y explicar el comportamiento humano, y siendo esto una labor del psicólogo, da como resultado la observación en todos los ámbitos de la vida incluyendo el comportamiento en el área laboral, ya que ahí es donde se pasa una gran cantidad de tiempo y en general toda una vida; lo que deriva en la observación de diversos conflictos y sucesos que se dan en las organizaciones.

Es por ello que la presente investigación tiene como objeto explorar la posible existencia de una correlación entre los fenómenos de Maquiavelismo y Burnout; dicha investigación se formó a partir de una muestra de 100 sujetos, 44 de ellos son hombres y 56 son mujeres, todos son Servidores Públicos; a todos se les aplicó la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional y la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo; posteriormente se realizó un análisis estadístico para averiguar la posible correlación de ambos fenómenos.

Derivado del análisis estadístico, se encontró la existencia de Burnout en sujetos clasificados con alto nivel de maquiavelismo, así como la existencia de correlaciones significativas entre los factores Tácticas, inmoralidad y visión de EMMMAQ con los factores de Despersonalización e Insatisfacción de la escala EMEDO.

Palabras Clave: Maquiavelismo, Desgaste Ocupacional (Burnout), Sector Público.



INTRODUCCIÓN

“El hombre nunca sabe de lo que es capaz, hasta que lo logra....”

Anónimo

En la actualidad las diversas transformaciones en el ámbito socioeconómico, laboral y sobre todo las tendencias de reducción del empleo industrial así como el crecimiento del sector servicios, han originado conductas de sobrevivencia, que con el tiempo se van deteriorando y conllevan a diversas conductas interpersonales tales como el maquiavelismo, el acoso laboral (mobbing), y el Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout), lo que manifiesta una mayor implicación emocional del trabajador en el ámbito organizacional.

Actualmente la actividad principal es el trabajo hacia las personas, y con las personas, el componente emocional se ha convertido en un elemento esencial para la evaluación de la calidad del servicio prestado y la satisfacción del cliente, lo que a su vez exige continuos procesos de interacción social y manejo emocional como parte de su rol y actividad profesional (Moreno, Gálvez, Rodríguez y Garrosa, 2010).

Tales acontecimientos han contribuido al desarrollo de nuevos conflictos laborales que llegan a cambiar el desempeño laboral, la salud mental y emocional; y uno de estos fenómenos es el Maquiavelismo que Wilson, Near y Miller (1996) definen como una conducta de estrategia social que involucra la manipulación de otros para obtener beneficios personales; y el siguiente y no menos importante es el Burnout, definido como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de



actitudes negativas hacia el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes, tales conductas aparecen en los profesionales de las organizaciones de servicio (Maslach y Pines, 1977).

El burnout es clasificado dentro del sector servicios, lo que incluye los servicios de organización interna o servicios a la producción aquellos que abarcan los trabajos de vigilancia del proceso de producción, aquellos que se prestan en el seno de las organizaciones, (por ejemplo, personal técnico de la empresa, administración de recursos humanos, vigilancia de la organización, personal de almacenamiento y personal comercial) (Berger y Offe, 1984).

Sin embargo el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) no está necesariamente restringido a los profesionales del sector servicios (Gil-Monte, 2005); ya que otra de las vertientes de investigación del SQT se encuentran en el aspecto del carácter del individuo; ya que un manejo inadecuado de las emociones de la vida en general, y en el ámbito laboral en particular, supone un riesgo para la salud física y mental de la persona, en general un excesivo control de las emociones negativas está asociado a sintomatología física, de forma especial, a patologías cardiovasculares (Richards y Gross, 1999) y a estados de ansiedad (Wong, Pituch y Rochlen, 2006).

Por lo que se encuentra al Burnout como una variable importante dentro del estudio del maquiavelismo, ya que el maquiavelismo implica una actitud amoral y manipuladora hacia los otros individuos; por lo general el maquiavélico emplea conductas agresivas, manipulativas, de explotación y movimientos sinuosos para lograr objetivos personales y organizativos; estos movimientos son emprendidos según la viabilidad percibida con un factor secundario (lo que es necesario en estas circunstancias) a los sentimientos, a las necesidades y/o a los combates de otros (Gable y Hollon, 1992).

Hellriegel, Slocum Jr. y Woodoman (1998) lo definen como un estilo personal de conducta frente a los demás, caracterizado por: a) el uso de la astucia, el engaño y el oportunismo en las relaciones interpersonales; b) un punto de vista cínico de la naturaleza de las otras personas; y c) la falta de preocupación respecto a la moral convencional.



Esta serie de conductas expuestas constantemente hacia un grupo o bien a un solo individuo, desencadenaría una serie de consecuencias conductuales tales como el estrés laboral, ya que como explica el modelo de Demanda-Control de Karasek, existen dos dimensiones en el trabajo: demandas del trabajo que incluyen los elementos físicos, sociales y organizativos de la actividad del trabajo y, el control del trabajo que incluye la capacidad de un empleado para controlar varios aspectos de su trabajo (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990).

Considerando que el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico, experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo, y hacia el propio rol profesional; como respuesta, aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas (Gil-Monte, 2005).

Investigaciones señalan que individuos que padecen SQT sienten que su capacidad para controlar los síntomas está mermada, por lo que desisten o no se esfuerzan de manera adecuada para afrontar los problemas laborales y los síntomas que les genera el estrés laboral percibido (Crocker, Major, y Steele, 1998).

Las conductas definidas dentro del maquiavelismo presentadas de manera constante podrían declinar en estrés laboral, ya que maquiavelismo implica la estrategia general de una persona para tratar a la gente, como el grado en que siente que la otra gente es manipulable en situaciones interpersonales (Robinson y Shaver, 1973).

Según Leiter (1991) diferentes medidas relativas a la cantidad de trabajo están vinculadas a la aparición del burnout, tales como la carga de trabajo, lo que estaría vinculado al cansancio emocional; mientras que estarían desvinculados a la despersonalización y a la realización personal (Uribe, 2008), elementos que bien podrían ser provocados por individuos (compañeros de trabajo o jefes) de la misma organización quienes provoquen situaciones semejantes de manipulación y oportunismo en las relaciones interpersonales.



Doef y Maes (1999) mostraron que demandas altas de trabajo y su bajo control tiene efectos negativos en la salud psicológica y fisiológica, así mismo Lourel, Gana, Prud'homme, y Cercle (2004) probaron que el modelo de Demanda-Control entre funcionarios de prisiones en Francia mostró que una carga de trabajo pesada predijo agotamiento y despersonalización emocional. (Lourel, Abdellaoui, Chevaleyre, Paltrier y Gana, 2008)

En una investigación sobre burnout se concluye que el agotamiento emocional está asociado positivamente con demandas de trabajo y que la despersonalización está asociada positivamente con demandas de trabajo y negativamente asociado con control de trabajo (Lourel, Abdellaoui, Chevaleyre, Paltrier y Gana, 2008) elementos que si bien son característicos del burnout, no manifiestan el motivo del inicio del mismo, logrando ser pieza clave al ubicar a dichos individuos en un ambiente de manipulación, explotación laboral o bien de engaño en sus relaciones interpersonales.



CAPÍTULO

1

MAQUIAVELISMO

“Surgiendo de la cuestión: Si vale más ser amado que temido, o temido que amado. Nada mejor que ser ambas cosas a la vez; pero puesto que es difícil reunir las y que siempre a de ser falta una, declaro que es más seguro ser temido que amado...”

Nicolás Maquiavelo

Hablar sobre maquiavelismo, es evocar situaciones que tienen que ver con la manipulación, el engaño, el poder y la política; sin embargo este tema, así como su precursor Nicolás Maquiavelo, no son del todo bien conocidos ni bien definidos, convirtiéndose así en una gran historia tergiversada, motivo principal por el cuál a continuación se analizará un poco acerca de su historia y sus principales elementos.

1.1.- ANTECEDENTES

Para realizar el análisis del fenómeno de Maquiavelismo, se describirán algunos elementos históricos sobre su vida y obra, para así identificar y definir los conceptos más relevantes, los cuales a lo largo de la Historia se han convertido en un tema importante de estudio, no sólo para la Psicología; sino también en diferentes áreas de investigación incluyendo sobre todo a la política, sin embargo aquí se contemplarán los estudios referentes a la conducta humana sobre todo en la parte organizacional.



1.1.1 ¿QUIÉN FUE NICOLÁS MAQUIAVELO?

Pensador político y estadista italiano, nacido en Florencia “La divina” el 3 de mayo, hijo de familia noble de escasos recursos económicos, su vida transcurre entre los dos polos que caracterizaban la Italia de su tiempo, la fastuosidad de la corte de los Médicis, que comienza con Lorenzo el magnífico, y la austeridad de Florencia, bajo el mandato de Savonarola; virtuoso desde temprana edad, domina el latín a los 10 años, su ingenio y curiosidad le permiten profundizar en el estudio de la humanística. (Enciclopedia Universal Ilustrada, 1930)

Durante sus continuos viajes como secretario de la Segunda Chancillería de Florencia desde 1498, en los cuáles lleva a cabo destacadas misiones diplomáticas mismas que lo ponen en contacto con la corte papal, la francesa y la del emperador Maximiliano I (Mascasas, 1996).

Esto le permite conocer de cerca las diversas instituciones europeas y reflexiona sobre las realidades políticas y sociales de los diferentes estados, ya que su inteligencia aguda, su capacidad de análisis brillante y el estar cerca de los poderosos le permiten generar en sus textos políticos una filosofía del hombre político; llevándolas así a la confrontación con la desunión y el enfrentamiento de los Estados italianos (Mascasas, 1996).

Con ello Maquiavelo comienza la tarea de plantear la consolidación de la unidad italiana regida por un solo Estado concibiendo así su obra maestra, ***El Príncipe***; para Maquiavelo el príncipe es el pilar de su sociedad y de su patria, en donde existen tantos tipos de conseguir un principado, obtenido con las propias armas y valor, obtenido por las fuerzas ajenas, fortuna y obtenido por maldades; y es aquí en donde expone sus ideas principales de su ideal político, mismo que fue publicada en 1513, en esta obra Maquiavelo expone su percepción de las formas de gobierno, que distingue en la República y la Monarquía (Maquiavelo, 2008).

Según Pérez-Cortés (1998), Maquiavelo elaboró el Príncipe inspirado en un profundo pesimismo acerca de la naturaleza humana, en donde el hombre es un ser



manipulable mediante la mentira y la simulación. Para este autor, la mentira está asociada a facultades humanas: el lenguaje y la consciencia. Se sitúa en un plano moral entre el juego del individuo y un estado real de cosas.

Es por ello que dentro de sus reflexiones coloca al Príncipe como una persona que se encuentra por encima de la moral religiosa y que puede usar incluso la hipocresía y el crimen como cabeza visible y rectora de la compleja maquinaria del Estado, ya que para controlar y mantener al pueblo dominado es necesario recurrir al engaño; necesariamente se tiene que recurrir a la farsa y al engaño, en donde el príncipe es aquel que protege paternalmente y el pueblo es el hijo dependiente y necesitado de la figura paterna (Maquiavelo, 2008).

Según Maquiavelo el Príncipe es el único capaz de conseguir su proyecto político, que es la unificación de Italia, por que en sus manos y con plena inmunidad éste tiene la misión de alcanzar por todos los medios, sin reparar en su estilo de aplicación, los fines y razones del Estado. Agrega en su convencimiento en que el hombre es un ser de bajas pasiones y manipulable, y que en un Estado fuerte, el mando de unos gobernantes cuyo único fin moral sea el éxito, es el destinado a organizar y contener la sociedad (Barnat, 1997).

Cabe destacar que Nicolás Maquiavelo es considerado como un personaje político relevante de su época, sin embargo y a pesar de su larga trayectoria, Maquiavelo se encuentra muy lejos de un puesto político exitoso, ya que él solo se dedicó a observar. Es por ello que hay que tener en cuenta la época en que escribió su obra, ya que Maquiavelo no fue un filósofo que partiese de un principio abstracto deduciendo de él una serie de consecuencias generales, sino un político práctico que no perdió de vista la realidad, apoyándose siempre en observaciones personales (Enciclopedia Universal Ilustrada, 1930).

“El Príncipe”, ha generado desde su publicación una doctrina pragmática y amoral que hoy se conoce como **“Maquiavelismo”**. Sin embargo, su pensamiento político estuvo desde un comienzo motivado por la buena voluntad y el interés de poner al descubierto las insuficiencias de su época, las constantes injusticias y la necesidad de la unificación de una Italia fragmentada (Barnat, 1997).



Maquiavelismo es el nombre que se le ha dado no tanto a una determinada dirección del pensamiento sino también a una manera particular de desarrollar una actividad política. Esta manera, basada en el engaño, la violencia, la inequidad, se ha atribuido a Maquiavelo, como si él hubiese creado no una teoría política, sino la política misma, cuando no había hecho otra cosa que describir la política tal y como siempre se había practicado en la vida real, despojándola del velo con que los utopistas la habían disfrazado. Y a pesar de haber aclarado el verdadero significado del pensamiento de Maquiavelo, el término sigue usándose como sinónimo de política hábil, pero no leal, enérgica, pero despectiva de los valores éticos de los medios que se sirve (Ontza, 1981).

Considerar el pensamiento de Maquiavelo argumentándolo solo como la obtención del poder por el hecho de tener poder, nos cierra la perspectiva que Maquiavelo plasmo en ese entonces, ya que no sólo se trata de obtener poder para tener más, se trata de obtener poder para gobernar y salvar a Florencia. De este modo “el fin justifica los medios” no importando qué o cómo, cuando el primer pensamiento de Maquiavelo “siempre esta por la paz y la prosperidad de los gobernadores” (Eliot, 1996, Pág 60).

Maquiavelo plasmo para el pueblo la perspectiva política que en el siglo XVI se manifestaba y que él mismo interpretaba; que bien, se ha venido modificando hasta nuestra actualidad; sin embargo, manifiesta todo un compendio ideológico y de comportamiento, ya que Nicolás Maquiavelo es conocido como el estudioso del comportamiento que se basó en la naturaleza del poder para explicar el comportamiento de los príncipes y de los gobernantes en general, es decir, de quien ejerce el poder. Por lo que se mencionaran a continuación una serie de definiciones que se han construido con el tiempo.



1.2.- DEFINICIONES DE MAQUIAVELISMO

Es a partir de los escritos de Maquiavelo, y gracias a ellos que se han realizado aportaciones significativas para que la Psicología pueda comprender algunos mecanismos del pensamiento con relación a la manipulación; ya que se ha incorporado como tal el término de Maquiavelismo a nuestro vocabulario, mismos elementos que se ha percibido de manera negativa; y considerando que estos consejos escritos en el libro “El Príncipe” han sido creados para líderes políticos del siglo XVI, éstos pueden ser muy bien aplicables a ámbitos organizacionales laborales del siglo XXI; y para poder establecer un contexto teórico, se citan una serie de definiciones que se han desarrollado con el término de Maquiavelismo.

Los primeros en estudiar la orientación de conducta interpersonal que manipula a otros para obtener beneficios, citándola con el nombre de Maquiavelismo fueron Christie y Geis (1970) quienes bautizaron a la manipulación como maquiavelismo en honor a Nicolás Maquiavelo y, por las coincidencias literarias que sobre este constructor se han formado, principalmente en el campo de la política y en su aplicación a la psicología, en la que se encuentra una estrecha relación entre el comportamiento político y falsedad por lo que se ha decidido utilizar también al constructor de maquiavelismo como sinónimo de manipulación.

Así mismo Moliner (1984) plantea que el Maquiavelismo es una doctrina política de Maquiavelo, realista, y como consecuencia de cierto aspecto de esa doctrina que es interpretado como la justificación del engaño como arma política, se emplea este nombre como equivalente de astucia o habilidad para conseguir una finalidad como engaño o malignidad.

Por otro lado Maquiavelismo se ha definido como el arte de gobernar por la fuerza y por la malicia, por la intimidación y la astucia inescrupulosa; elementos que ejemplifican las diversas acciones dentro de la política que ocurre en una organización. Sin embargo es utilizada para identificar a una persona que manipula y que abusa del poder; por lo que se puede clasificar también como una actitud amoral y manipuladora hacia los otros individuos, combinando una idea cínica de las razones humanas.



Wilson, Near y Miller (1996, en Uribe, 2001b) definen Maquiavelismo como una conducta de estrategia social que involucra la manipulación de otros para obtener beneficios personales, frecuentemente contra los intereses de otros; dichos autores aclaran que cualquiera es capaz de manipular a otros en diferentes grados. Cabe mencionar que existen investigaciones en el campo de la biología evolutiva que mencionan que existen dos comportamientos ampliamente utilizados, tales como el “egoísmo y manipulación” que bien son parte evolutiva, y repercuten en el comportamiento humano.

Para Vleeming (1979) denota una dimensión de la personalidad en que la gente puede ser clasificada en términos de una forma más o menos manipuladora en diferentes situaciones interpersonales según convenga a los intereses del manipulador.

Sin embargo Dawkins y Krebs (1978) clasifican a la manipulación como un estado natural de selección que beneficia a individuos que manipulan el comportamiento de otros. Por otro lado Dawkins (1976) previamente había propuesto que genéticamente existe un gen egoísta que codifica características de egoísmo y manipulación.

Dadas las investigaciones antes mencionadas, es necesario contemplar una hipótesis que ha sido ampliamente discutida en el rubro de la biología evolutiva; que es la existencia de una inteligencia Maquiavélica, que a pesar de ser restrictiva no deja de ser interesante, ya que propone que el Maquiavelismo forma parte de la clave evolutiva de la inteligencia entre las especies para su supervivencia.

En este sentido Byrne y Whiten (1988) proponen que la inteligencia es una parte importante para la adaptación en las relaciones sociales, por ejemplo, para el uso de herramientas, sin embargo, la manipulación favorece una evolución en el mundo social y a veces en un mundo no social puede implicar una inteligencia no apropiada.

Claro esta que el considerar el maquiavelismo como inteligencia es una definición no convencional de la inteligencia, pero ayuda a comprender algunos comportamientos de competencia y éxito con otras formas de inteligencia social.



Dentro del ámbito social, en el año 1998 Hellriegel, Slocum Jr. y Woodman definen al maquiavelismo como un estilo personal de conducta frente a los demás, caracterizado por:

- El uso de la astucia, el engaño y el oportunismo en las relaciones interpersonales,
- Un punto de vista cínico de la naturaleza de las otras personas, y
- La falta de preocupación respecto a la moral convencional.

Robinson y Shaver (1973) definen el maquiavelismo como la estrategia general de una persona para tratar a la gente, especialmente el grado en que siente que la otra persona es manipulable en situaciones interpersonales.

En un estudio sobre maquiavelismo en el área de la mercadotecnia, se plantea que el concepto de maquiavelismo se puede utilizar para colocar a la gente en términos de patrones persuasivos y manipulantes del comportamiento en situaciones interpersonales (Singhapakdi, Anusorn, Vitell, Scott, 1992).

Según Robbins (1996) investigaciones y observaciones recientes han identificado varios factores que parecen estimular el comportamiento político en las organizaciones, entre ellos se encuentran el autocontrol, el locus de control, la expectativa de inversión organizacional, las expectativas de éxito y el maquiavelismo.

En el ámbito laboral Wilson (1996) define maquiavelismo como una estrategia cooperativa que hace que la gente exhiba el comportamiento correcto en la situación correcta; por lo que la estrategia maquiavélica es útil para que los ejecutivos de actividades bancarias consigan la cooperación y la confianza de la gente, para proporcionar los servicios de buena calidad y confiables (Siu, 1998).

Es importante mencionar que si bien, esta es una investigación que se inclina en el área de la Psicología Organizacional, la definición que cubre y mantiene las bases necesarias para llevar a cabo dicho desarrollo; es la de Uribe (2002) quién define Maquiavelismo como: La orientación de conducta interpersonal que consiste en la manipulación o intento de manipulación estratégica de otros para obtener beneficios



personales mediante la creencia de que el mundo es manipulable por medio de comportamientos aceptados o no aceptados según la moral convencional en un ambiente social organizacional.

Todos los seres humanos son capaces de manipular en mayor o menor grado, la diferencia entre quienes manipulan más o menos radica en la creencia de que el mundo es manipulable (visión), el uso de estrategias de manipulación (tácticas) y la disposición de apegarse o no a comportamientos socialmente aceptados (inmoralismo).

De acuerdo a todas las definiciones mencionadas, existen elementos en común, palabras clave tales como *manipulación, persuasión, estrategia, astucia y engaño*; mismas que desembocan hacia la siguiente definición; maquiavelismo es la habilidad para manipular o persuadir a las personas mediante el uso de la astucia, la mentira o el engaño con el fin de obtener beneficios personales u organizacionales sin importar ir en contra o no de los intereses de otros (Hernández, y Martínez, 2005).

Pero bien, ¿cómo se ha dado la influencia de dicho fenómeno en la psicología?, a continuación se mencionara a grandes rasgos algunas de la aportaciones que dan pie al estudio del maquiavelismo en la psicología.

1.3.- ¿CÓMO SURGE EL MAQUIAVELISMO EN LA PSICOLOGIA?

Es en 1954 cuando en E. E. U. U. se forma un Centro para Estudios Avanzados en Ciencias de la Conducta, en donde Christie participa junto a un grupo compuesto de científicos sociales interesados en la conducta política, con el fin de explorar factores psicológicos y sociales implícitos en miembros de organizaciones políticas y religiosas (Montiel, 2007).

Los primeros psicólogos en retomar y estudiar a partir de una visión psicológica al maquiavelismo son Christie y Geis, quienes realizan un análisis de las dos grandes obras de Maquiavelo “El príncipe y Los Discursos” incluyendo con ello una serie de artículos referentes al tema (Christie y Geis, 1970; Grajales, 2011).



El maquiavelismo ha sido influencia en diversas áreas de investigación, incluyendo también a la Psicología; es así como Strathern (1999; en Grajales, 2011) menciona que Maquiavelo describe las cualidades de liderazgo, las cuales pueden ser utilizadas en Psicología Organizacional.

Otro autor Bing (2001) en su obra “¿Qué haría Maquiavelo?”, menciona como tener éxito en el trabajo, en lo personal y con ello lograr que las cosas salgan como conviene, para lo cual es necesario conocer la doctrina de Maquiavelo, el primer pensador amoral, en dicha obra concentra las teorías de Maquiavelo, en una estrategia general, en la que un mínimo de sentimientos y un máximo de egoísmo y brutalidad son elementos esenciales para alcanzar el éxito (Grajales, 2011).

Dentro del área organizacional McAlpine (1999) realiza una analogía sobre los capítulos de “El príncipe” y como gestionar una empresa, en donde plantea el uso sensato del poder y las estrategias óptimas de motivar a sus colaboradores.

Otro estudio realizado por el mismo autor en el año 2002, menciona que los empresarios modernos sólo podrán sobrevivir si pueden conseguir la lealtad de sus ejecutivos (Grajales, 2011).

Es así como “Maquiavelo: Lecciones para directivos” es un texto que no intenta analizar a la empresa desde la perspectiva de datos, cifras, libros, estadísticas, así como estudios de los sistemas de la dirección de empresas, ni con el punto de vista del contable, del analista, del matemático, o del economista, sino con el del historiador y del especialista en ciencia política, para con ello dirigir con excelencia y eficacia tanto Recursos Humanos, como una empresa (Jay, 2002).

Cabe mencionar que no sólo en el área de la Psicología organizacional es donde se observa este fenómeno, sino también en la parte clínica, ya que ha tenido relevancia este tema, siendo Fisher, Kopelman y Schneider (1996) quienes ofrecen un procedimiento paso a paso para desenvolver frente a los complejos problemas que ofrece el mundo, señalando los componentes de un conflicto, para avanzar en el camino de su resolución, buscando las formas constructivas de percibir las diferencias.



Con ello muestra las herramientas prácticas para analizar los conflictos y así poder aplicarlas (Grajales, 2011).

1.4.- CONSTRUCTOS RELACIONADOS CON MAQUIAVELISMO

Ahora bien, como parte indispensable para abordar el tema de Maquiavelismo, y conociendo algunas de las palabras clave que conforman las definiciones mencionadas; es necesario definir cada uno de estos términos.

1.4.1 MANIPULACIÓN

Para Jones (1998), la manipulación depende de hacer que la gente haga lo que uno desea que hagan, él declara así la existencia de de dos tipos de manipulación, la organizativa y la personal.

➤ **Manipulación Organizativa.-** Dentro de este rubro podemos ver aquella que es de manera ascendente la cuál se practica con los superiores más poderosos, donde la manipulación hacia arriba se encuentra confinada al nivel inmediato superior, la manipulación lateral se lleva a cabo con nuestros iguales, y la manipulación descendente la cuál parte del control de los subordinados en donde uno de los principales valores es proporcionar una amplia base de información.

➤ **Manipulación Personal.-** Es aquella en la que se ejerce control sobre los individuos para lograr un propósito específico, ya sea agresivo o defensivo (Jones, 1998).

Entre las principales estrategias para manipular a otros se observa el convencimiento, la inteligencia, la seguridad, el engaño, la amabilidad y la mentira. Según Jones (1998) los rasgos que tiene un manipulador son:

1. Mantiene el control de poder por medio del autocontrol
2. Distingue entre las relaciones profesionales y emocionales de su vida privada y profesional para manipular.
3. Considera la conducta manipulativas como un medio para obtener beneficios personales sin tener sentimientos aversivos como consecuencia.



4. Es capaz de mantenerse invisible observando y ser visible cuando así se requiera.

Uribe (2001) menciona que la estrategia de manipulación es una conducta que permite conocer las relaciones del poder; ya que en las organizaciones manipulan o son manipulados en mayor o menor grado.

Dorsh (1985) define manipulación como el manejo y maniobra en sentido propio y figurado; de acuerdo con Secord y Backman (1979) existen personas que ejercen el poder como parte de una estrategia; y bien las estrategias pueden utilizarse como parte de la manipulación en la vida cotidiana, dentro de las negociaciones simuladas, negociaciones entre trabajadores y clientes o negociaciones de política. Mismas que caen dentro de las estrategias para obtener beneficios.

Según Christie y Geis (1970) se han identificado cuatro características derivadas de la literatura revisada, esto para definir a una persona manipuladora contestando a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las características que debe tener alguien que es efectivo en controlar a otros?

- a. Una relativa pérdida de afecto en las relaciones interpersonales.
- b. Una relativa pérdida de moral convencional.
- c. Una distorsión relativa de la realidad sin llevar a la psicopatología.
- d. Un bajo compromiso ideológico.

En resumen, manipulación es el uso de estrategias para la obtención de beneficios; generalmente las personas manipuladoras se basan en la utilización de estrategias para actuar con el fin de obtener beneficios.

1.4.2. PODER

Sin lugar a dudas un tema ligado directamente con lo que a Maquiavelismo se refiere es el poder, el cuál según Kart Lewin en el año 1935 definió como “la posibilidad de inducir fuerzas de una cierta magnitud en otra persona” (Uribe, 1997, Pág. 101) en donde una persona puede ser afectada por el campo de acción de una o varias personas o de un grupo sobre una persona.



Ellyson y Dovidio (1985) definen el poder como la habilidad para controlar las interacciones con otros. Esta definición tiene dos usos: la habilidad de controlar las interacciones puede venir de una persona o a la sociedad, ya que condiciona los tipos de puesto a la personalidad y habilidades de las personas (Hall y Halberstadt, 1997).

Sin embargo Boulding (1993) dice que en el terreno individual el poder es la capacidad de conseguir lo que uno quiere pero que también se utiliza para describir la capacidad de lograr objetivos comunes por parte de familias, grupos, organizaciones de todo tipo; iglesias, empresas, escuelas, partidos políticos, Estados nacionales, etc. Según dicho autor el estudio del poder se vuelve complejo en la medida en que la gente toma decisiones de acuerdo con la jerarquía donde se desenvuelve, por esta razón se ejerce en la empresa y el Estado.

Dicho concepto relacionado con el funcionalismo, en la visión pluralista del poder o perspectiva unidimensional en términos de Lukes (1984), menciona que no gobierna una sola élite, sino que el poder se distribuye entre todos los niveles de una organización con cierta homogeneidad y diferentes actores prevalecen sobre distintos asuntos.

Su principal foco de estudio es el comportamiento de los individuos en la toma de decisiones en asuntos sobre los cuales existe un conflicto observable entre preferencias subjetivas de los actores, reveladas por medio de su participación política (Lukes, 1984).

En otras palabras en este enfoque el poder se incorpora y se refleja en decisiones concretas; analizando a través de quien prevalece en la toma de decisiones se puede observar la estructura de poder en una organización, campo organizacional o esfera institucional.

Es en las estructuras organizacionales en donde se observan unas de las principales cuestiones de poder más importantes: el poder de los grupos, es decir las relaciones de poder entre más de dos personas.



Es aquí en donde las personas invierten recursos para derrotar a otros ya que ello involucra que obtengan la victoria y por lo tanto el poder (Huberman, Loch y Onculer, 2004).

El concepto de poder se ha utilizado para describir cierto tipo de relaciones entre dos o más personas; sin embargo el poder se encuentra íntimamente ligado a la estructura de sanciones y recompensas en un grupo o en una organización, pues quien lo detecta puede poner en juego esa estructura (Arias, 1996).

Para Hollander y Offerman (1998), el poder es la capacidad de influir sobre el comportamiento de los demás y se aplica a personas, grupos, equipos, organizaciones y países; mientras para Hersey y Blanchard (1998) el poder es la influencia potencial, es el recurso que permite al líder ganarse la obediencia o el compromiso de los demás.

En cuanto a la perspectiva del ámbito laboral se mencionan algunas características que perfilan situaciones comunes en la dinámica organizacional actual; son French y Raven (1959) quienes describen que la influencia o el poder que ejerce una persona sobre otra, como la de un supervisor sobre un subordinado, se fundamenta en cinco factores, éstos comprenden tanto características individuales como condiciones organizacionales, y se vinculan con la relación entre líder y seguidor, o supervisor y subordinado; aunque estas bases de poder se describen como características del supervisor, el poder emana de la interacción subordinado-supervisor.

➡ **El poder del Experto.-** Se basa en el conocimiento y la destreza que posee el supervisor. Es probable que el subordinado siga las instrucciones de una persona que, desde su perspectiva, posee conocimientos o experiencia en torno a un problema. Obsérvese que lo importante aquí es la experiencia o la destreza que, desde el punto de vista del subordinado, posee el supervisor, no tanto los conocimientos o las habilidades que éste posea en realidad. Aunque las habilidades reales tienen efecto en lo que otros perciben, algunas personas son más hábiles que otras para parecer expertas. Los títulos tales como, doctorados, certificados y distinciones, pueden enriquecer el poder de experto que se percibe en relación con otra persona. El poder



experto puede resultar particularmente efectivo ya que el subordinado se convence de que la instrucción del supervisor es la correcta y se le debe seguir.

➤ **El poder de Referencia.-** Es el grado al que el subordinado acepta y se identifica con el supervisor. Es más probable que alguien reciba la influencia de una persona que se admira o agrada. Esta fuente de poder puede desarrollarse a través de las relaciones personales con otras personas. También puede enriquecerse elevando la posición del supervisor. Los individuos en posición de celebridad suelen poseer un elevado poder de referencia.

➤ **El poder Legítimo.-** Es el poder inherente al nombre del puesto que detenta el supervisor. Se deriva de la creencia del subordinado en el sentido en el que el supervisor tiene el derecho o la autoridad legítima para ocupar el puesto. Parte importante de la fuerza de este poder se debe a los valores del subordinado respecto a los derechos de los supervisores. Si el subordinado se niega a reconocer la autoridad del supervisor, no habrá poder en el cargo que ejerce éste.

➤ **El poder de Recompensa.-** Es la capacidad del supervisor para recompensar a los subordinados con los bonos especiales, asignaciones de tareas atractivas, ascensos o aumentos salariales.

➤ **El poder Coercitivo.-** Es aquel en el cuál el supervisor tiene la facultad para castigar a los subordinados con medidas disciplinarias, multas, despidos o reducciones salariales. Las organizaciones difieren en el grado en que los supervisores pueden aplicar castigos y recompensas; en compañías privadas es común que el supervisor pueda conceder aumentos y ascensos al subordinado. En las organizaciones gubernamentales es posible que es supervisor no pueda tomar estas decisiones, ya que dichos estímulos están determinados por la acción legislativa.

Estos cinco tipos de poder pueden sufrir efectos positivos si se les utiliza adecuadamente, sin embargo pueden responder en conductas contraproducentes si son mal aplicados (French y Raven, 1959).



Como se puede observar, el poder más allá de intentar definirlo como un concepto, tenemos que percibirlo como una acción, ya que el poder es cualquier tipo de comportamiento mediante el cuál hacemos que otros hagan lo que nosotros como individuos deseamos que realice. Se puede referir al poder como la habilidad de un individuo de influir en la conducta de otro; mientras que la autoridad es el derecho organizacional de un individuo para ejercer el poder (Díaz, 1994).

De acuerdo con Arias (1999) el poder es la influencia sobre el comportamiento de otras personas y nos sugiere dos formas de poder:

- **Formal.-** Se encuentra institucionalizado y reconocido legalmente; por lo tanto, se le denomina también autoridad.
- **Informal.-** Éste surge espontáneamente, aunque carece de legitimidad reconocida.

En la amplia gama de definiciones que tenemos respecto a poder, se observan que los autores proporcionan elementos constantes que dan la pauta para integrar una visión general en cuanto a dicha definición; algunos de estos elementos son, el hecho de que el poder se basa en relaciones de dos o más personas y surge de la interacción hablando específicamente del área laboral, subordinado-supervisor; por lo que se puede decir el poder es la habilidad o la capacidad de influir en el comportamiento de los demás para que se haga lo que se desea que realicen, con el fin de conseguir y lograr objetivos ya sean comunes, personales u organizacionales.

El poder tiene una gran relación con lo que a Maquiavelismo se refiere, ya que es necesario que exista una relación entre dos o más personas para ejercerlo; su fin es ejercer un cambio para satisfacer una necesidad personal, haciendo uso de la influencia, la autoridad, la manipulación o cualquier estrategia para lograrlo.

Cabe destacar que el poder se ejerce de manera diferente según el nivel jerárquico de los individuos encontrándose ligado a una estructura organizacional.



1.4.3. PERSUASIÓN

Refiriendo a una serie de conceptos que evocan el fenómeno de Maquiavelismo, un concepto más es la persuasión; misma que es utilizada por quienes ejercen el poder, sin embargo éste toma caminos y procesos diferentes, ya que se trata de un fenómeno básicamente de comunicación, ya que una persona que puede ejercer directamente el poder tiene la opción de utilizar la comunicación para lograr que un mensaje sea efectivo, en este caso la unidad de análisis no es el poder, sino la atención, comprensión, aceptación y retención de un mensaje o lenguaje sugestivo (Uribe, 2001).

De acuerdo a las características que señala Jones (1998), en el rubro de la manipulación, el convencimiento es un elemento que se da a través de la persuasión, es decir sobre un fenómeno completamente comunicativo, ya que es sólo así como se puede llevar a cabo dicha situación.

1.4.4. AUTORIDAD

Un constructo que también atañe dentro del Maquiavelismo es la autoridad, y refiriéndose al ámbito organizacional, el poder suele convertirse en autoridad; ya que el derecho de usar la fuerza está atado a posiciones relativas dentro de la organización, a lo cuál llamamos autoridad; es así que la autoridad es aquella en la cuál las personas en una organización ejercen mando o control sobre otros individuos.

Es por ello que en estos casos el poder está unido a las posiciones relativas, no a las personas y completamente institucionalizado como autoridad (Arias, 1996).

La autoridad son los derechos inherentes a una posición administrativa por los cuales la persona puede dar ordenes y esperar que estas sean obedecidas (Robbins, 2000).



En el aspecto laboral, la autoridad es el derecho que ejerce poder sobre otro de acuerdo a las jerarquías que son establecidas previamente dentro de una organización.

1.5.- MAQUIAVELISMO Y SU MEDICIÓN




Como se ha mencionado con anterioridad, el fenómeno de Maquiavelismo se manifiesta tanto en el ámbito laboral como personal, dando como resultado un gran interés por averiguar la mejor manera de medir este fenómeno; siendo Christie y Geis los primeros psicólogos quienes decidieron estudiarlo de manera operacional, por lo que desarrollan un instrumento de medición, el cuál consto de 20 reactivos en formato tipo likert, con 10 ítems redactados en forma positiva, es decir con dirección maquiavélica y 10 más en dirección opuesta, llamándolo Mach IV; mismo que fue derivado de un profundo análisis de los escritos de Maquiavelo; los reactivos incluyen tres subescalas:

- Moralidad.- Comportamientos que pueden ser clasificados en algún grado de “malos” frente a los convencionalismos sociales, un ejemplo de ello es el engaño.
- Visión.- Para que una persona sea manipuladora debe creer que este mundo se rige por manipuladores y manipulados.
- Tácticas.- Son aquellas acciones planeadas para afrontar situaciones específicas para obtener beneficios también planeados a costa de los demás. (Beltran-Mancilla, 2007).

Sin embargo en México en el año 2001 Rodríguez-Huerta tradujo y aplicó el Mach IV mencionado a un total de 150 sujetos, obteniendo con ello marcadas diferencias entre los mexicanos y los estadounidenses en cuanto a su cultura y costumbres, lo que implicó ciertas dificultades en el análisis de resultados, por lo que la aplicación del instrumento en México no permitió confirmar o rechazar hallazgos internacionales (Hernández, y Martínez, 2005).



Derivando de las investigaciones antes mencionadas Uribe (2000), llevó a cabo una investigación para conocer el significado psicológico de la manipulación maquiavélica utilizando las técnicas de escalamiento multidimensional (Kruskal y Wish, 1978) y las redes semánticas naturales (Reyes-Lagunes, 1993) encontrando comportamientos universales y culturales para mexicanos, obteniendo un banco de comportamientos relacionados con maquiavelismo. Así mismo realizó un estudio de análisis de contenido del libro “El Príncipe” de Maquiavelo para complementar el banco de comportamientos de manipulación maquiavélica y desarrolló la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo (EMMMAQ), la cuál contempla los tres aspectos fundamentales de la manipulación:

-  Tácticas: el uso de estrategias.
-  Inmoralidad: la disposición de apegarse o no a comportamientos aceptados.
-  Visión: la creencia de que el mundo es manipulable.

Esta escala consta de 46 reactivos, con una confiabilidad alfa de Cronbach de .86, .75 y .64 para sus tres factores respectivamente; con validez de contenido y constructo ya que se correlaciona con Locus de Control y compromiso organizacional de manera estadística y significativa (Uribe, 2002).

Con todo ello se puede concluir que el maquiavelismo es un elemento importante de la personalidad del ser humano, ya que toda convivencia social genera poder y comportamientos de manipulación.

Dado que este fenómeno se encuentra implicado también en el ámbito laboral, trae consigo un gran interés para abordarlo no sólo de manera teórica sino también de forma operacional, es decir a través de su medición, para así poder conocer su impacto y llevar a cabo una forma de análisis que nos permita incluirnos dentro de este fenómeno y crear nuevas aportaciones para así prevenir sus consecuencias.



CAPÍTULO

2

ESTRÉS Y SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL BURNOUT

La gloria no consiste en no caer nunca, sino más bien en levantarse las veces que sea necesario

Mario Benedetti

Si bien se ha explicado diversos elementos que caracterizan y crean al Maquiavelismo; una de las constantes es la manipulación que los individuos crean hacia terceros, y su visión en la cuál consideran que el mundo o los individuos son manipulables, lo que provoca demandas ambientales o sociales, tanto en el rubro personal como laboral, ahora bien, ¿Tendrá este fenómeno influencia en lo que a estrés y Burnout se refiere? Bien a continuación se ahondará en el tema, para así ubicar y analizar algunos de los efectos y principales características en cuanto a estrés y Burnout se refieren.

Un tema que atañe a la psicología y que se ha estudiado desde hace ya muchos años, es el estrés, mismo que genera un gran interés, ya que se ha tratado de comprender e identificar debido a los conocimientos que se tienen sobre sus efectos negativos concernientes a la salud física y mental de los profesionales.

El estrés se ha entendido como un efecto negativo, sin embargo es necesario comentar que éste es visto desde varias perspectivas, es decir, tanto positivo como negativo, y es por ello que se analizaran desde ambos rubros.



2.1.- ESTRÉS

El estrés es un fenómeno que se ha estudiado a nivel internacional desde hace ya mucho tiempo, del cuál se han venido derivando una serie de hallazgos tanto en su definición como en la manera de acción ante dicho evento; un informe de la Universidad de Sussex de Inglaterra (2001, citado en Pereyra, 2004), México se encuentra dentro de los principales países con mayores niveles de estrés a nivel mundial, dado que este país presenta los principales factores que provocan este fenómeno (pobreza y cambios constantes de situación).

Pero bien ¿Cómo es que se ha venido comprendiendo lo que es estrés?; según Lazarus y Folkman (1989) el estrés es el resultado de un desequilibrio percibido entre las demandas ambientales y la capacidad de respuesta del individuo en condiciones en las que el fracaso tiene consecuencias que el individuo percibe como importantes.

El término estrés fue incorporado al contexto de las ciencias de la salud por el médico Hans Seyle en el año 1936 para hacer referencia a la suma de cambios generales y específicos que se producen en el organismo en respuesta a determinados estímulos externos.

Desde el punto de vista médico según Seyle 1936 (citado en Gil y López, 2004) es entendido como el precio pagado por el desgaste del organismo, el cuál se expresa mediante: cansancio, nerviosismo o malestar; originariamente el estrés es un fenómeno natural, el cuál se produce por el intento de adaptación del organismo a su medio ambiente.

No obstante el estrés se percibe como algo negativo, siendo que en sí mismo el estrés también posee un valor curativo; el problema reside en la persistencia, ya que cuando se mantienen constantes las condiciones de estrés, esto puede provocar una cronificación la cuál puede hacer que el estrés provoque cambios en el funcionamiento del organismo mismos que declinan negativamente en la salud. (Gil y López, 2004).



En cuanto a sus valores curativos, el estrés funciona como una parte integral de nuestro organismo, ya que nadie podría sobrevivir sin experimentar cierto nivel de estrés, pues dos de las características más importantes de la vida (el instinto de supervivencia y el de procreación) no podrían realizarse sin la intervención de tal fenómeno, por lo que el estrés manejado de una manera adecuada es útil en la vida (Oliver, 2001).

2.2.- DEFINICIÓN DE ESTRÉS

A continuación se describirán una serie de definiciones que a lo largo de muchos años se han venido formulando, y que engloban características específicas de acuerdo al área que cada autor considera más importante.

Uno de los primeros autores que se citará es Seyle (1973 en Mora, García, Toro y Zarco, 1997), quien definió al estrés “como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce” (pp. 393), del cual podemos percatar la visión dentro del campo de la medicina; y abarcando un poco ésta misma, es necesario mencionar el fenómeno del síndrome general de adaptación, la cual refiere a la toma del equilibrio interior de los seres vivos; es decir, si llegara la ruptura de la homeostasis, que vendría siendo el estrés, el síndrome general de adaptación, serían todos los intentos por restaurar el equilibrio alterado (Gil y López, 2004).

En un inicio el concepto de estrés fue identificado de modo médico; sin embargo, en la actualidad este concepto dentro de la psicología de la salud es el resultado de la psicologización del concepto original (Gil y López, 2004); ellos señalan que la psicologización la llevó a cabo en un inicio Lazarus en 1966 y tiempo después Mason en 1971; siendo él, quien enfatiza una visión en el concepto de estrés que se apoya en ser considerado como una respuesta específica, y que comprende a la reacción emocional como una de las respuestas claves en el estrés, siendo así que desde su punto de vista, el estrés se debía considerar como un agente patógeno capaz de afectar a la salud de los individuos.



Otra de las definiciones que se proponen es la de Lazarus y Folkman quienes consideran que el estrés es un proceso que comienza ante una estimulación estresante la cuál provoca una valoración, evaluación la cuál lleva a cabo la demanda ambiental, para así valorar las posibles implicaciones positivas, negativas o neutras que esa estimulación tiene para el individuo; por lo que para ellos, las variables cognitivas que afectan a la interpretación de los fenómenos como estresantes o no son más importantes que los eventos en sí mismos, ya que dependiendo de las propias capacidades de los sujetos los sucesos se percibirán como amenazantes o no amenazantes (Barron, 1997; Gil y López, 2004).

En cuanto a la perspectiva del estrés dentro del rubro de la cognición, es considerado como un fenómeno que enfrentan los individuos cuando se encuentran bajo situaciones que implican demandas conductuales que no pueden satisfacer o que le implican un elevado esfuerzo, manifestando con ello la aparición de la respuesta, síndrome o reacción de estrés (Barron, 1997; Gil y López, 2004).

El modelo de estrés propuesto por Lazarus y Folkman considera la aparición de problemas debido a:

- Sucesos estresares que sean excesivamente intensos o duraderos.
- Percepciones y/o valoraciones inadecuadas.
- Inadecuación de las respuestas para afrontar o manejar la situación y el tipo de consecuencias que sigan.
- Por una inadecuada emisión de respuestas fisiológicas (Gil y López, 2004).

Sin embargo para Antoniuk (2006), el estrés es el conjunto de reacciones físicas y químicas del organismo que ocurren cuando el individuo es sometido a situaciones consideradas amenazadoras.

Es Barrón quien en el año de 1997 agrupa en tres grandes categorías las definiciones de estrés que se han desarrollado a lo largo del tiempo.

1. Estrés como estímulo.- Lo define como “cualquier suceso que causa una alteración en los procesos homeostáticos” (p.76), Barrón refiere que dentro de las



críticas recibidas por esta perspectiva destacan el no explicar las diferencias individuales que surgen ante una misma situación.

2. Estrés como respuesta.- Estas definiciones mencionan que un organismo está o ha estado bajo tensión debido a la aparición de una serie de respuestas, este tipo de definiciones consideran muchas situaciones como inductoras de estrés cuando en realidad no lo son por ejemplo el ejercicio.

3. Definiciones interactivas o transaccionales.- Estas definen al estrés como el resultado de un desequilibrio percibido entre las demandas ambientales y la capacidad de respuesta del organismo, en condiciones en las que fracasar tiene consecuencias que el sujeto percibe como importantes.

2.3.- TIPOS Y MODELOS DE ESTRÉS

Como se mencionó, el estrés no es del todo negativo, como bien lo menciona Seyle (1956 en Pereyra, 2004) existe una distinción entre aspectos negativos y positivos del estrés, a los cuales denomina como distrés como a un mal estrés, y eustrés considerándolo como un buen nivel de estrés.

El fenómeno del eustrés es aquel que ofrece experiencias positivas, sensaciones y sentimientos placenteros las cuáles refuerzan las estrategias de afrontamiento; viendo esto desde la perspectiva fisiológica tenemos que en el eustrés existe un aumento de catecolaminas, sin la aparición del cortisol (glucocorticoide biomarcador del distrés) (Pereyra, 2004); se ha indicado que la mayoría de los efectos perjudiciales en el organismo se derivan por la prolongada producción de los glucocorticoides, mismos que se encuentran presentes en el distrés; que bien ayudan al organismo a reaccionar ante situaciones estresantes, sus efectos a largo plazo son dañinos, dada la función que en el organismo desarrollan tales como las enfermedades crónicas colitis, diabetes, entre muchas otras.

A pesar de la diferenciación teórica que existe sobre dicho fenómeno, éste es nombrado por los científicos como estrés, dando por hecho el significado negativo para quienes lo sufren.



Independientemente de las connotaciones que se le adjudican al concepto de estrés, éste se desencadena a raíz de una serie de fenómenos a quienes se les denomina como estresores, pudiendo clasificarlos en tres tipos físicos (frío, calor y agentes químicos), fisiológicos (dolor, fatiga) y psicosociales (reacciones emocionales).

Cada uno de éstos implican varios rubros de la vida, entre ellos el aspecto laboral; según Oliver (2001) el ambiente laboral, agentes ambientales como la iluminación inadecuada, exceso de ruidos, lugares de trabajo mal diseñados, tecnología inadecuada, procesos de comunicación inapropiados, sobre carga de trabajo, conflictos de roles, horarios prolongados, son las principales fuentes de estrés.

Las fuentes de estrés también pueden ser clasificadas de otra manera, según Lipp (2001 en Antoniuk, Saliba, Isper, Saliba, y Dossi, 2006) considera que los estresores tienen origen en dos fuentes: una interna y otra externa. La fuente externa sería aquella que no proviene del organismo con la exigencia de algo o de alguien; por el contrario la fuente interna sería constituida por la auto-destrucción.

El estrés se desarrolla en una serie de respuestas en un mecanismo triple el cual consiste en:

1. El efecto directo del agente estresor sobre el organismo (fase de alarma)
2. La reacción interna que estimula los tejidos de defensa (fase de resistencia)
3. Las reacciones internas que facilitan la rendición de los tejidos por inhibición de la defensa (fase de agotamiento) (Gil y López, 2004 y Oliver, 2001).

Dentro de este mecanismo existen diversos efectos, como bien menciona Arruda (2000 en Antoniuk, Saliba, Isper, Saliba, y Dossi, 2006) quien indica algunos efectos del estrés sobre la salud los cuales son: disturbios del sueño que dejan a las personas vulnerables a accidentes y dolientes, dificultad de concentración, decaimiento del desempeño en el trabajo, aumento o pérdida de peso, debilitamiento del sistema inmunológico, potencialización de los problemas digestivos y cardiovasculares, dolores de cabeza constantes, artritis e irregularidades hormonales.



Si bien se ha intentado explicar al estrés es necesario identificarlo en todos los rubros que anteriormente se mencionan, por lo que a continuación se describirán algunos de los modelos que lo explican.

➤ **Modelo Biológico.-** éste indica que los efectos de la reacción humana ante el estado de tensión son: el aumento del gasto cardiaco, incremento del gasto sistólico el corazón y de la presión arterial, mayor irrigación de los músculos esqueléticos, disminución del flujo sanguíneo hacia la piel y aumento de la glucosa sanguínea, y que son las consecuencias de la liberación de la adrenalina en la circulación general (Díaz, Lartigue y Acosta, 2001).

➤ **Modelo Psicológico.-** una vez que se establece el estado de tensión, la respuesta mas inmediata puede ser el aumento de ansiedad, depresión, irritabilidad y una disminución de la satisfacción laboral (Díaz, Lartigue y Acosta, 2001).

➤ **Modelo Organizacional.-** describe la relación entre fuentes de estrés en el trabajo y las características individuales que tienen como consecuencias síntomas en la salud individual y en la organización, lo cuál lleva a la aparición de la enfermedad; en este modelo retoma la propuesta de Cooper (1987, citado en Díaz, Latirgue y Acosta, 2001) quien distingue ocho rubros dentro del modelo organizacional los cuales podrían ser fuentes generadoras de estrés tales como:

- a. El clima organizacional (a mejor clima en la organización, habrán menores niveles de tensión).
- b. Los factores organizacionales (factores como el exceso de trabajo, un jefe insensible o exigente, los compañeros de trabajo desagradables, demandas de las actividades, los roles, las demandas interpersonales, la estructura organizacional, el liderazgo de la organización y la etapa de la vida de la organización pueden generar estrés).
- c. Las demandas de las actividades (dependiendo de la autonomía, la variedad de las actividades, las condiciones laborales y la distribución física del espacio se puede generar o no el estrés).
- d. Las demandas de los roles (el peso excesivo de los roles o la ambigüedad de los mismos pueden ser fuentes de estrés).



- e. Las demandas interpersonales (son aquellas presiones creadas por otros empleados, la falta de respaldo social de los compañeros y las malas relaciones interpersonales, sobre todo en el caso de empleados que tienen necesidades de afiliación pueden contribuir en la generación del estrés).
- f. La estructura de la organización (una organización con exceso de reglas y que impide la participación en las decisiones pueden ser fuentes de estrés).
- g. El liderazgo en la organización.
- h. Algunos factores individuales.

Dado que el ámbito laboral es parte inherente de la vida, se describirá el estrés desde esta perspectiva.

2.4.- ¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

A lo largo de la vida, se observa que la actividad laboral además de un sentido profesional, proporciona una serie de ideas y vivencias que atañen a la autoestima, la salud emocional, así como otras necesidades humanas como lo son la necesidad de logro, el prestigio social, la comunicación entre otras; por lo cuál el fenómeno del estrés ha sido investigado con gran auge en el área de la psicología laboral, ya que el estrés en el trabajo implica una amenaza para la salud de los trabajadores, así como para la salud de las organizaciones.

Investigaciones sobre el estrés, indican que los cambios en las estructuras laborales de los últimos años, están produciendo un aumento en el estrés laboral (O'Brien, 2006; Ramos, Montalbán y Bravo, 1997), teniendo impacto en la salud física y mental; se ha observado que los individuos expuestos al estrés en el trabajo han reportado problemas conductuales y emocionales, como depresión, ansiedad, Burnout y alcoholismo; ocasionando también problemas organizacionales tales como insatisfacción laboral, rotación de personal, ausentismo, incremento de accidentes laborales (Senol-Durak, Durak y Géncös, 2006) presentando consecuencias desfavorables en el ámbito laboral como personal.

Pero bien ¿Cómo se define al estrés laboral?; según Ramos (2001), el estrés en el trabajo es “la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando los



requerimientos del trabajo no son compatibles con las capacidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores” (Pág., 86) ocasionando con ello alteraciones de salud.

O’Brien (2006) expone la diferencia entre estrés laboral y estrés general, ante lo cual menciona que el estrés laboral “es un estado de tensión personal” (Pág., 61) o displacer y que un estresor general es “la ausencia objetiva o subjetiva de adecuación entre los recursos personales y la demanda laboral” (Pág., 61).

Dentro de dichas investigaciones se ha encontrado que, la mala educación entre capacidades y demandas laborales puede aparecer cuando se infrutilizan sus capacidades o cuando ellos son infrutilizados en sus trabajos; estas investigaciones muestran que el estrés laboral prolongado tiene un gran número de determinantes y consecuencias (O’Brien, 2006).

El objetivo principal de los investigadores organizacionales se encuentra dirigido a las consecuencias negativas (distrés) que el estrés produce en los individuos, ya que Cooper (1987, en Díaz, Latirgue y Acosta, 2001) demostró que las perturbaciones emocionales producidas por la situaciones ambientales impedían la ejecución de tareas en forma adecuada.

2.5.- FUENTES Y MODELOS DE ESTRÉS LABORAL

Dentro del estrés laboral se muestra la existencia de diversas fuentes de estrés, ya que el estrés del trabajo resulta de la interacción del trabajador con las condiciones del mismo; sin embargo, las diferencias en las características individuales, como es la personalidad y el estilo de enfrentar la vida, son las más importantes para predecir si algunas condiciones específicas de trabajo provocarán estrés (Ramos, 2001).

Es necesario mencionar que la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de los individuos, entre las principales fuentes de estrés laboral (según O’Brien, 2006) se encuentran:

- El contenido de trabajo
 - Ritmo de la máquina



- Infrautilización de las capacidades
- Sobreutilización de las capacidades
- Sobre carga cuantitativa
- Baja participación en las decisiones laborales}
- Presión horaria
- Monotonía

Estructura y política organizacional

- La ambigüedad del rol
- Trabajo compartido
- Supervisión directa
- Salario inadecuado

Ambiente laboral

- Ruido
- Contaminación
- Temperatura
- Escasa seguridad

Factores no relacionados con el trabajo

- Demandas familiares
- Inseguridad económica

Personalidad

- Ansiedad
- Personalidad tipo A
- Locus de control externo-interno

Relaciones interpersonales y grupo de trabajo

- La relación puede ser percibida negativamente, desencadenado con ello el estrés laboral; ya que la calidad de las relaciones interpersonales es determinante, la existencia de relaciones deterioradas como disputas, conflictos personales o tensiones entre los ocupantes del entorno del trabajo favorecen dicho fenómeno (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).

El desarrollo de la carrera

- Choque entre las expectativas laborales y la realidad, no siempre son acordes.

Estresores extralaborales

- Problemas económicos



- Problemas legales
- Conflictos familiares.

Para contextualizar al estrés laboral se mencionaran diversos modelos teóricos, en los cuáles se consideran sus consecuencias organizacionales y sus principales características.

A pesar de los diversos modelos que se describen para el análisis del estrés laboral; Ramos, Montalbán y Bravo (1997) son quienes presentan el modelo integrador del estrés, formulado por Peiró y Salvador en el año de 1993. Dichos autores integran las aportaciones más relevantes en un modelo integrador el cuál considera seis grupos de variables tales como:

- Variables ambientales: Estas integran el primer bloque y consisten en las demandas que el ambiente hace recaer sobre el individuo y los recursos disponibles para hacer frente a las mismas; entre estos recursos se encuentran la capacidad de decisión, el control sobre el puesto y el apoyo social (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).
- Experiencia subjetivas: Son los procesos de apreciación, que se refieren tanto a las demandas situacionales como a los recursos disponibles (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).
- Estrategias de afrontamiento: En esta se contempla la evaluación de nuevas alternativas, incluyendo el feedback entre efectos y consecuencias del estrés laboral (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).
- Efectos del estrés laboral: Es el resultado de la experiencia de estrés, entre ellos se encuentran las reacciones fisiológicas y cambios psicológicos y comportamentales, los cuales pueden seguir patrones temporales (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).
- Consecuencias del estrés laboral: Estas son las alteraciones de la salud física o mental de las personas expuestas a experiencias de estrés que no han sido capaces de afrontarlas de forma adecuada, incluyendo las consecuencias a nivel organizacional (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997).
- Variables modulatorias: Se menciona, el ambiente - proceso de apreciación, apreciación - afrontamiento, afrontamiento – resultados -- consecuencias;



características de la persona, y la función del apoyo social (Ramos, Montalbán y Bravo, 1997) (**Ver figura 1**).

Ramos, Montalbán y Bravo (1997) considera que el estrés está determinado por cuatro aspectos diferentes.

1. Existencia de una serie de estímulos ambientales, procedentes o relacionados con el trabajo.
2. Proceso de percepción y valoración de estos estímulos estresores: aparece un desajuste percibido entre los estímulos ambientales y una serie de variables personales, desajuste que resulta amenazadora para la persona.
3. Puesta en marcha de una serie de acciones o procesos de afrontamiento, destinados a reducir este desajuste, ya sea centrándose en el ambiente o en variables personales.
4. Aparición de una serie de efectos y consecuencias de diferente tipo como resultado del desajuste y de los procesos de afrontamiento (Zúñiga, 2008).

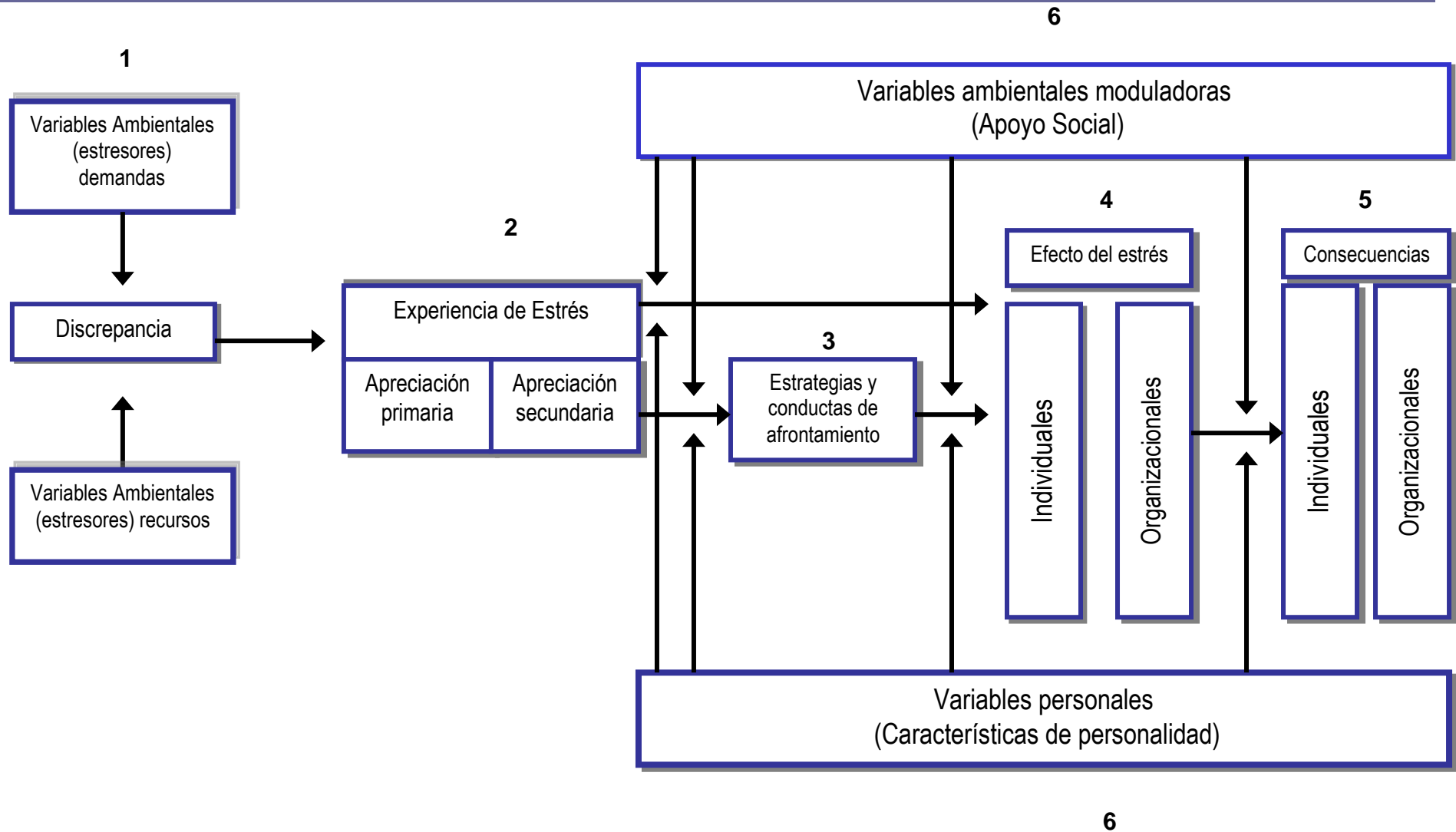


FIGURA 1 **Modelo Integrador de Estrés Laboral**

Modelo propuesto por Peiró y Salvador (1993 en Zúñiga, 2008 p.49)



2.6.- SÍNDROME DE BURNOUT

En la actualidad las demandas sociales, familiares y laborales exigen una alta implicación emocional dando como resultado una fuerte interacción interpersonal con quienes nos rodean, mismas que exigen reaccionar o adaptarse rápidamente a las exigencias del estrés; fenómeno que actualmente es motivo de arduas investigaciones.

El estrés crónico (por lo regular el estrés laboral) es el que afecta la salud de los individuos; por lo que es necesario mencionar que el síndrome de desgaste ocupacional (burnout) se encuentra entendido como una respuesta al estrés laboral crónico (Sánchez, 2010) convirtiéndose así el burnout en un problema psicosocial, que implica un deterioro sobre la salud física y mental.

Dado que nuestro centro de desarrollo implica una gran cantidad de tiempo en el rol laboral, es este el ámbito laboral en donde repercute tal fenómeno, provocando con ello desajustes sobre la organización.

El Burnout es un problema psicosocial que surge por la interacción de la persona con su entorno, debido a que el trabajador invierte demasiado esfuerzo (intenso o duradero) en relación a los resultados que percibe (Mannasero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003).

Muchos estudios han demostrado que las condiciones de trabajo pueden producir consecuencias adversas en la salud y el bienestar físico y psicológico de los empleados; dando como resultado la presencia del síndrome de desgaste ocupacional por la carga excesiva de trabajo, factor que afecta a la mayoría de los obreros de salud; sin embargo, no sólo quienes intervienen en la salud sino en profesionales que brindan servicio y/o contacto directo con la gente (Sánchez, 2010); dando como resultado la inquietud por interpretar, definir, conocer y manejar dicho fenómeno, es por ello que a continuación se desarrollaran una serie de definiciones y antecedentes que delimitarán el concepto de síndrome de Burnout.



2.7.- ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Es alrededor de los años 70's cuando Herbert Freudenberger, al observar a los voluntarios de una clínica de desintoxicación, que después de un tiempo dentro de su puesto sufrían una pérdida de energía, provocando agotamiento y desmotivación por su profesión; e introdujo el término de burnout para describir al estado físico y mental en relación con el trabajo; describió a estas personas como menos sensibles, poco comprensivas y agresivas en su relación con los pacientes (Appels, 2006; Ortega y López, 2004).

En el año de 1974 Freudenberger definió el síndrome de burnout como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía” (en Ponce, Bulnes, Arriaga, Atalaya y Huertas 2005, Pág. 90).

Freudenberger mencionaba que el burnout se trataba de una sensación de agotamiento, decepción y pérdida del interés por el trabajo, que surgía al no tomar en consideración las propias necesidades, así mismo indicó que se originaba en las profesiones de servicios de ayuda como consecuencia del contacto directo con su cliente, así como aquellos profesionales más comprometidos y que trabajan intensamente ante la presión y demandas de su trabajo (Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003; Ortega y López, 2004; Ponce, Bulnes, Arriaga, Atalaya y Huertas, 2005; Zúñiga, 2008).

Sin embargo, desde que surgió el estudio del burnout se mencionan dos grandes tendencias; la primera de ellas es aquella donde los científicos defienden que los síntomas del burnout pueden verse en personas que no tienen ningún tipo de empleo; y la segunda es aquella en la que los científicos defienden que el burnout aparece únicamente en personas que trabajan directamente con otras personas (Appels, 2006).

Es a raíz de las innumerables investigaciones sobre el síndrome de burnout, que se desprenden una serie de definiciones que abarcan diversas perspectivas y opiniones, mismas que delimitaran el contexto de tal fenómeno.



En cuanto al término de síndrome, éste se definirá como un conjunto de síntomas característico de una enfermedad, una agrupación de signos y síntomas, de los cuales los signos son observados por el médico y los síntomas son manifestaciones subjetivas, descritas por los individuos (Gil Monte, 2005).

Para contextualizar el término burnout, necesario mencionar que *Burnout*, es en inglés lo que en español conocemos como agotamiento; es una expresión coloquial derivada de otra que partiendo del verbo intransitivo burn en su tiempo participio pasado y tomando la forma burn out, verbo transitivo que significa quemarse, se explica como estar quemado y se usa para definir la situación de autoexigirse en demasía, caracterizada por la presencia de estrés, fatiga emocional y despersonalización (Cano y Martín, 2006 en Sánchez, 2010).

Por lo que se considerará el síndrome de burnout como una serie de signos y síntomas que son desencadenados por una situación de autoexigirse en demasía, provocados por estrés, fatiga emocional y despersonalización. Es necesario mencionar que para la presente investigación al Síndrome de Desgaste Ocupacional lo llamaremos Burnout.

El Síndrome de Desgaste Ocupacional, también conocido como Burnout, tiene sus orígenes en las relaciones interpersonales en el ámbito profesional, cuando esas relaciones llevan a una sobre exigencia, una tensión sobre el componente emocional y cognitivo de la psique, aparecen las condiciones propicias para que aparezca el síndrome de desgaste ocupacional, el cuál surge como una respuesta al estrés laboral crónico mismo que es característico de individuos que brindan algún servicio profesional (Gil-Monte, 1997)

Ahora bien remontándose en la Historia la primera definición del síndrome de burnout es la que realizó Hebert Fruedenberger en 1974, definiéndolo como una “experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia de ese contacto diario con el trabajo (en Zúñiga, 2008 Pág., 63).



Gil-Monte y Peiró definen al burnout como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, esta respuesta se da en las profesiones de servicio pero no se limita a ellas” (Ortega y López, 2004, Pág., 139). Dando como resultado un proceso de pérdida gradual del compromiso y la implicación personal en la tarea que desarrolla.

Gillespie y Numerof en 1984 clasifican el burnout en dos tipos: burnout pasivo, caracterizado por las conductas de retirada y apatía; y el burnout activo, caracterizado por el desgaste a través de conductas asertivas (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005).

Cherniss (1980 en Ortiz, 2011, Pág., 40) define al burnout como “el proceso que comprende cambios negativos en las actitudes y la conducta del profesional que brinda un servicio a seres humanos, en respuesta a una experiencia de trabajo demandante, frustrante y poco gratificante”.

Burke (1987, en Barajas, 2010, Pág., 46) entiende que el síndrome de burnout “es un proceso de adaptación ante situaciones de estrés laboral, éste se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento”.

Pines y Arosón (1988, en Zúñiga, 2008, Pág., 64) definen al burnout como “el estado de agotamiento físico, emocional y mental, que es desarrollado en personas que se ven implicadas en situaciones emocionalmente demandantes, que son causadas por una combinación de expectativas muy altas y situaciones de estrés crónico”.

Feber en 1991, definió al burnout como “un síndrome relacionado con el trabajo que surge de la percepción de una discrepancia significativa entre el esfuerzo y la recompensa, estando influida esta percepción por factores individuales,



organizacionales y sociales” (Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003, Pág., 87).

Maslach y Jackson (1986) consideran al Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta como un constructo tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional o la pérdida de recursos emocionales para enfrentarse al trabajo, la despersonalización o desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado y la falta de realización personal, como tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con baja autoestima profesional, que puede ocurrir con individuos que trabajan con personas.

Cabe señalar que el síndrome de burnout surge como respuesta al estrés laboral crónico, donde es continuo y fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el individuo (Barajas, 2010).

Así mismo Stephan (2006) verifica que el agotamiento emocional y la despersonalización, se manifiestan cuando existen altas expectativas de si mismo y esto contribuye con el burnout, ratificando también que la ambigüedad del papel profesional se relaciona positivamente con la despersonalización.

Como se describió, el Burnout es un conjunto de elementos que implican las relaciones interpersonales en el ámbito profesional, siendo éstas llevadas a un grado de exigencia, provocando tensión en el componente emocional y cognitivo, así como la percepción de un ambiente laboral demandante y poco gratificante; concluyendo con ello la existencia de tres principales dimensiones que delimitan a dicho constructo, estos elementos son:

➤ **Agotamiento Emocional:** Este se define como fatiga que se puede manifestar de manera física, psíquica o ambos combinados; sin embargo en el campo laboral se refiere a la percepción que la persona tiene cuando la facultad de sentir disminuye; se involucra demasiado emocionalmente y con frecuencia se siente abrumado por la demanda emocional impuesta por otras personas, es la sensación de no poder más de sí mismo a los demás, la persona no cuenta con sus recursos emocionales, ya que están vacíos y no tiene una fuente para abastecerlos; esta fase del Burnout se manifiesta cuando se toma conciencia de su incapacidad para



servir a sus clientes, tiende a mantener relaciones frías y distantes con ellos (Gaines y Jermier, 1983).

➤ **Despersonalización:** Se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las personas con quienes trabaja, tener sentimientos negativos acerca de otros puede progresar hasta incluir uno mismo éstas vienen acompañadas de irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo. Es aquí cuando el profesionista puede sentir angustia o culpa por la manera tan inhumana que ha tratado a sus pacientes o clientes, es entonces cuando está en juego el tercer aspecto el Síndrome de Burnout un logro personal reducido (Maslach, 1982).

➤ **Falta de Realización Personal:** Son aquellas respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, presentando baja autoestima, bajo rendimiento laboral; los individuos que se encuentran en este estado duda de su capacidad afectando la relación con las personas a las que atienden así como la habilidad y actitud para desarrollar su trabajo, creando una generalizada insatisfacción (en Zúñiga, 2008, Pág., 67)

2.8 MODELOS TEORICOS SOBRE BURNOUT

Para la posible explicación y análisis de lo que a Burnout respecta, se han venido desarrollando diversas perspectivas o modelos teóricos, dentro de los que se destacan tres principales grupos:

➤ Modelos basados en la **teoría sociocognitiva del yo:** En este modelo la competencia y la eficacia percibida son claves en el desarrollo del Burnout, ya que los individuos que trabajan en servicios de ayuda están motivados a ayudar a los demás, esta motivación junto con los factores de ayuda o los factores barrera determinarán la eficacia del individuo en su trabajo, ya que altos niveles de motivación junto con los factores de ayuda aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo, pero los factores barrera disminuyen los sentimientos de autoeficacia y origina el Burnout (Gil-Monte, 2001).



➤ Modelos que parten de la **teoría del intercambio social**: Se considera su origen en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia las cuales se desarrollan en los individuos como resultado del proceso de comparación social al establecer relaciones interpersonales. Buunk y Schaufeli en el año de 1993 indicaron que el Burnout tiene dos orígenes, uno en los procesos de intercambio social con las personas a las que se atienden y otro en los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros de trabajo. En cuanto a los procesos de intercambio social se identificaron tres factores de estrés; **la incertidumbre** considerándolo como una falta de claridad sobre el cómo actuar, **la percepción de equidad** contemplándolo como el equilibrio percibido entre lo que la persona da y recibe en sus relaciones y **la falta de control** la posibilidad del sujeto para controlar los resultados de sus acciones (Gil-Monte, 2001).

➤ Modelos desarrollados desde la **teoría organizacional**: Este modelo incluye las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional, enfatiza la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante el Burnout (Gil-Monte, 2001).


Pero bien ¿Qué provoca el desarrollo del Burnout?, bueno existen diversos modelos que a lo largo de muchos años y gracias a la literatura científica se han desarrollado; en donde se observan los principales factores que desencadenan el desarrollo del Burnout, de acuerdo a Gil-Monte y Peiró (1997 en Hernández y Medrano, 2010) destacan los siguientes:

➤ Modelo de Edelwich y Brodsky (1980).

En este modelo existe un proceso de desilusión hacia la actividad laboral, para su posible explicación se elaboró un modelo cíclico de cuatro fases, las cuales se desglosan de la siguiente manera: *Primera Fase*, en esta los individuos desarrollan ilusiones y expectativas irreales sobre el trabajo sin conocerlo realmente; *Segunda Fase*, considerada como de estancamiento, en la cual el trabajo ya no lo es todo en la vida del trabajador, por lo que se centra en las aficiones personales comienza a valorar las contraprestaciones recibidas por el trabajo perdiendo el idealismo y el entusiasmo



inicial; *Tercera Fase*, es la de frustración aquí es donde los individuos se cuestionan de si vale o no la pena su trabajo, si tiene sentido ayudar a los demás cuando éstos no colaboran, es en esta fase donde pueden aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales, *Cuarta Fase*, es la de apatía y se caracteriza por el vacío y por una frustración continua en el trabajo, no lo deja ya que lo necesita para poder vivir, evita las innovaciones y los cambios lo único que desea es la estabilidad laboral (Gil-Monte, 2005)

 Modelo de Golembiewski, Munzenrieder y Carter (1983).

En este modelo uno de los primeros síntomas es el desarrollo de actitudes de personalización, posteriormente se identifica la baja realización personal en el trabajo que por lo regular desencadena en el agotamiento emocional. Al tratar a las personas como objetos, los empleados empeoran sus sentimientos de realización personal en el trabajo para desarrollar el Síndrome.

 Modelo de Price y Murphy (1984).

En este modelo los autores indican que el Burnout es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral y sugirieron que podría explicarse como si se tratara de un duelo, ya que para ellos el Burnout se componía de pérdidas a nivel personal, interpersonal e institucional y social, considerando seis fases: *Primera Fase*, es de desorientación, en ella el individuo toma conciencia de su realidad laboral y se da cuenta de que no alcanza sus objetivos con las personas hacia las que trabaja; *Segunda Fase*, se caracteriza por la inestabilidad emocional, la cual se incrementa por la falta de apoyo social y emocional de sus compañeros de trabajo, y por el aislamiento y distanciamiento emocional que desarrollan ya que el trabajador no desahoga sus emociones, y pasa por periodos de labilidad y desgaste emocional, lo cual lo conduce a la pérdida de la capacidad para ofrecer apoyo emocional; *Tercera Fase*, es donde aparecen sentimientos de culpa ocasionados por el fracaso profesional; *Cuarta Fase*, es la de soledad y tristeza; *Quinta Fase*, es la de solicitud de ayuda y por último la *Sexta Fase*, en esta se da el equilibrio inicial con el que se abordó la profesión (Gil-Monte, 2005)



Modelo de Leiter y Maslach (1988).

Este modelo tiene tres componentes: la experiencia de estrés (aspecto emocional), la evaluación de los demás (aspecto actitudinal) y la evaluación de uno mismo (aspecto cognitivo) y explica que el síndrome está formado por el cansancio emocional, la despersonalización y una baja realización personal.

Modelos de Leiter (1993)

Este modelo señala que los sentimientos de despersonalización no median relación entre agotamiento emocional y realización personal en el trabajo, ya que los sentimientos de agotamiento emocional se presentan como la respuesta inicial del individuo ante los estresores del entorno laboral y cuando se incrementan y se vuelven crónicos los profesionales desarrollan actitudes de despersonalización como una forma de tratar con ellos.

Modelo de Gil-Monte (1994)

El Burnout aparece después de un proceso de reevaluación cognitiva cuando las estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral crónico no funcionan. Esta respuesta (burnout) es una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias, y se inicia cuando se desarrolla una baja realización personal en el trabajo y un alto agotamiento emocional. La relación entre agotamiento emocional y despersonalización se debe a que el agotamiento emocional es una fuente de tensión la cual se relaciona con el estrés causado por los clientes, y la despersonalización una estrategia de afrontamiento para manejarlo, por lo que la despersonalización es un estilo de afrontamiento que se fortalece después de la reevaluación cognitiva (Gil-Monte, 2005).

Modelo de Gil-Monte y Peiró y Valcárel (1995)


Desde este enfoque se integra el papel de las cogniciones y de las emociones con variables mediadoras en la relación entre el estrés laboral y las respuestas de los empleados. Durante el Síndrome de Burnout se inicia el desarrollo de bajos sentimientos de realización personal en el trabajo, mismos que se relacionan constantemente con los altos sentimientos de agotamiento emocional, que desembocan en la despersonalización que es considerada como una estrategia de




afrontamiento ante la experiencia crónica de baja realización personal y agotamiento emocional.

2.9 SÍNDROME DE BURNOUT Y SU MEDICIÓN.

Dadas las crecientes situaciones sobre el síndrome de Burnout, ha surgido la necesidad de interpretarlo de otra manera, es decir, de forma operacional (medible); motivo principal por el cuál muchos investigadores a través de un sin fin de investigaciones crean una serie de instrumentos encargados de este análisis, tales como:

 **Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1986.**- Instrumento que mide tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, la cual consta de 22 reactivos con un tipo de respuesta escala likert; esta escala es la que ha demostrado mayor validez y confiabilidad oscilando entre 0.75 y 0.90. Actualmente existen tres versiones del MBI, estos son dirigidos a profesiones específicas, tales como: el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) el cual es dirigido a los profesionales de la salud, esta versión se encuentra compuesta por 22 reactivos que están distribuidos en las tres escalas del burnout (Gil-Monte, 2005). Otra de ellas es el MBI Educators Survey (MBI-ES) esta versión es para profesionales de la educación (Ortega y López, 2004). Y por último esta el MBI-General Survey (MBI-GS) es una versión del MBI pero este es genérico, ya que no es exclusivo para algún tipo de profesión específica, sino más bien en aquellas profesiones cuyo objeto de trabajo son las personas, sin embargo mantiene la estructura tridimensional del MBI, sólo que este contiene 16 reactivos (Ortega y López, 2004).

 **The Staff Burnout Scale for Health Professional (SBS).**- Esta escala esta compuesta por 20 reactivos que se encuentran en respuesta tipo Lickert, mismas que evalúan al Burnout como lo describen Maslach y Jackson; midiendo así cuatro factores que son: insatisfacción en el trabajo, tensión psicológica e interpersonal, consecuencias negativas del estrés y relaciones no profesionales con los pacientes, fue diseñada para profesionales de la salud, sin embargo se puede aplicar a otras profesiones (2001, citados en Ortega y López, 2004).



➡ ***Tedium Scales (TS) de Pines, Aranson y Krafy de 1981.-*** Consta de 21 reactivos, esta escala mide cansancio emocional, físico y cogniciones que son evaluadas a través de una escala tipo Lickert de 7 puntos. Según Ortega y López (2004) uno de los problemas que presenta esta escala es que no tiene asociación explícita con el contexto de trabajo.

➡ ***The Gillespie-Numerof Burnout Inventory (GNBI) de Gillespie y Numerof de 1984.-*** Es un cuestionario que esta conformado por 10 reactivos los cuales hacen referencia a sentimientos del trabajo, sin embargo de este instrumento no se han establecido correlaciones con otras medidas de Burnout ni con el MBI (Ortega y López, 2004).

➡ ***Efectos Psíquicos del Burnout (EPB) de García elaborada en 1995.-*** Fue diseñado para medir el Burnout en nuestro entorno sociocultural; este cuestionario consta de 12 reactivos con una escala de respuestas escala tipo Lickert de siete puntos (Ortega y López, 2004).

➡ ***Cuestionario Breve de Burnout (CBB) de Moreno Jiménez realizada en 1997.-*** Este cuestionario consta de 22 reactivos con una escala de respuestas tipo Licker, los reactivos se distribuyen en las tres dimensiones fundamentales del burnout (Hernández, 2003).

➡ ***Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte elaborada en 1995.-*** Fue diseñado para evaluar el síndrome de burnout en profesionales de la salud (CESQT-PS) y en profesionales que trabajan hacia personas con discapacidad (CESQT-PD). Este instrumento esta formado por 21 reactivos con respuestas en escala tipo Licker de 5 puntos, los cuales miden cuatro factores denominados: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Con este instrumento se puede estimar con que frecuencia un individuo percibe los síntomas del burnout, en forma de deterioro cognitivo, afectivo y actitudinal (Gil-Monte, 2005).



La Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) de Uribe.-

Esta escala fue diseñada para medir el nivel de burnout en la población mexicana, esta cuenta con 30 reactivos con escala de respuesta tipo Licker de 6 puntos las cuales van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente de acuerdo, esta escala mide 3 factores: agotamiento (9 reactivos), despersonalización (9 reactivos) e insatisfacción al logro (12 reactivos). Además cuenta con reactivos que miden variables psicosomáticas (trastornos de sueño, trastornos de dolor, trastornos neuróticos, trastornos gástricos, trastornos de depresión, trastornos de ansiedad y trastornos psicosexuales) y demográficos (Uribe, en prensa).

Como bien se mencionó, existen una serie de pruebas que miden el complejo constructo que llamamos burnout, estas pruebas se han desarrollado con el fin de analizarlo y observarlo de una manera tangible. Sin embargo para la realización de este proyecto la prueba que se utilizó fue la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) de Uribe 2007.

A continuación se mencionarán algunas investigaciones sobre maquiavelismo y burnout, las cuales fueron realizadas con algunas de las pruebas mencionadas con anterioridad.



CAPÍTULO 3

INVESTIGACIONES SOBRE MAQUIAVELISMO Y BURNOUT

Después de todo, te enseñaron que el fin justifica los medios, pero vos ya no te acordás mucho de cuál es el fin. Tu especialidad siempre fueron los medios, y éstos deben ser contundentes, implacables, eficaces.

Mario Benedetti

Uno de los principales objetivos de investigación es identificar los elementos que influyen en ambas temáticas, sobre todo en el ámbito donde se desarrollan; es por ello que a lo largo de la Historia se han realizado investigaciones en diferentes escenarios de la vida diaria y en diferentes tipos de poblaciones incluyendo otros países, ya que es aquí donde se identifican características muy específicas de cada población o bien simplemente rasgos sociodemográficos tales como edad, sexo, estado civil, profesión, entre algunos otros elementos más que tienden a correlacionar con el fenómeno de Burnout y Maquiavelismo.

Dado que dichos elementos han sido identificados con base en una serie de estudios y observaciones en diferentes tipos de poblaciones y con diferentes características; a continuación se mencionan una serie de investigaciones que a través de muchos años de estudio han podido denotar elementos y características propias sobre el Maquiavelismo y el Burnout.



3.1 INVESTIGACIONES SOBRE MAQUIAVELISMO

Pero bien, ¿Cómo es ubicado el concepto de Maquiavelismo en el ámbito psicológico?, bueno para ello es necesario mencionar que los primeros psicólogos en investigar como tal el fenómeno de maquiavelismo son Christie y Geis, quienes asociaron el término tradicional de lo maquiavélico a las personas que manipulan a otras y que poseen un conjunto de conductas como negativismo, duplicidad, necesidad de logro, falta de una moral convencional y desapego emocional (Uribe, 2002).

De los principales hallazgos referidos por Christie y Geis se refieren cuatro características generales de los maquiavélicos:

- Manifiestan una relativa falta de afecto en las relaciones interpersonales; refiriéndose a quienes hacen que los demás realicen lo que ellos quieren. Son manipuladores con los individuos que les tienen empatía, una vez que ocurre la empatía, es más fácil usar influencias psicológicas para lograr que los otros hagan cosas que en un principio no querían hacer.
- Falta de preocupación acerca de la moral convencional ellos lo definen en términos similares a los de la gente mentirosa y engañosa, por lo que parece que los manipuladores tienen una visión utilitarista y no una moral en lo que respecta a sus interacciones con los demás.
- Una falta de psicopatología, manejado en términos instrumentales con una visión racional y poco afectiva, se ha llegado a mencionar que los manipuladores cubren sus necesidades emocionales distorsionando su percepción por lo que se muestra más neurótico que psicótico.
- Escaso compromiso ideológico, la esencia de una óptima manipulación está enfocada sobre largas extensiones de metas ideológicas. El manipulador debe ser envolvente a tal grado que su ideología está vinculada a cualquier tipo de meta, mientras el alcance la suya.



Estos hallazgos son motivo de estudio de diversos investigadores quienes han llevado a cabo estudios para tratar de encontrar los factores que puedan estar relacionados con el maquiavelismo (Christie y Geis, 1970). Por lo que a continuación se presentarán una serie de estudios referentes al maquiavelismo que han sido correlacionados con algunas variables.

3.1.1.-MAQUIAVELISMO Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

Dentro de algunos estudios realizados sobre el tema, se apuntan ciertas diferencias referentes a un importante elemento sociodemográfico tal como lo es el sexo; donde se reporta que las mujeres son menos maquiavélicas que los hombres (Nigro y Galli, 1985), en otra medición se encontró una relación opuesta (Gable y Topol, 1987) y en una más no se encontró diferencias significativa (Zenker y Wolfgang, 1982).

Sin embargo Chonko en 1992 encontró diferencias significativas entre hombres y mujeres con relación al Maquiavelismo donde las mujeres obtuvieron puntajes más altos en contraste con los hombres. Así mismo Maroldo y Flanchmeier (1978) encontraron altos puntajes de maquiavelismo con Mujeres Alemanas a diferencia de las norteamericanas. Tal como Starr que en el año de 1975 quien a pesar de no encontrar diferencias significativas, reportó puntajes a favor de mujeres libanesas sobre el sexo masculino.

Así como Mudrack y Mason (1995) quienes reportaron una relación positiva entre maquiavelismo y sexo a favor de estudiantes de administración de negocios de sexo masculino en Canadá y Estados Unidos.

De acuerdo a lo anterior, se puede mencionar que las diferencias mostradas implican una serie de factores mismos que provocan variaciones en los resultados.

Ahora bien otra variable importante a identificar es la edad, ya que este elemento también se ha visto inmerso en algunas investigaciones referentes al maquiavelismo, por lo que a continuación se mencionaran algunos hallazgos sobre esta variable.



En el año de 1989 Mudrack realizó una investigación con el objeto de conocer la relación entre Maquiavelismo y edad, dentro de sus hallazgos menciona que el Maquiavelismo tiende a declinar con la edad aproximadamente cercano a los 37 años, y mencionando una posible explicación sugiere que las personas mayores con base en su experiencia tienen una serie de habilidades por lo que necesitan menos de la manipulación que los jóvenes, así como la situación en la que las personas mayores mantienen posiciones más altas por lo que tienen un menor requerimiento de convencer o manipular a un joven de menor estatus; también se puede mencionar otra posible explicación en la que el Maquiavelismo se incrementa por cada generación de manera sucesiva, disminuyendo conforme las generaciones envejecen.

Otra investigación realizada por el mismo autor, evaluó a 115 trabajadores adultos y encontró que a mayor edad son menores inmorales o cínicos (Mudrack, 1992).

Lundstrom (1978) sugirió que la posición ejercida por los padres genera manipulación y que conforme la supervisión disminuye el maquiavelismo también. Este autor encontró en una población de estudiantes norteamericanos un incremento de maquiavelismo entre los 16 y 17 años. Otro estudio manifiesta que el maquiavelismo y edad mantiene una relación negativa, es decir, a mayor edad menor maquiavelismo (Uribe, 2001).

Así mismo se ha asociado al maquiavelismo con la impulsividad, mencionando que esta se relaciona con la adolescencia, por lo que a mayor edad menor impulsividad y por consecuencia menor maquiavelismo (Grupta, 1991).

Barber (1994) realizó un estudio en donde encontró que la cercanía familiar y el número de integrantes de una familia pueden moderar la tendencia maquiavélica dado que en un grupo grande propicia mayor competencia y requiere de mayor adaptación entre sus miembros, por lo que los hijos menores son más maquiavélicos.

Sánchez (2003) realizó una investigación sobre "Maquiavelismo y su relación con variables sociodemográficas en una empresa de comercio exterior" y dentro de sus hallazgos encontró que respecto a la edad, la correlación es negativa con



maquiavelismo en los tres factores y el maquiavelismo total, siendo estadísticamente significativo para el factor de inmoralidad y maquiavelismo total.

Ciertas investigaciones realizadas acerca de este constructo muestran que el maquiavelismo declina con la edad, que correlaciona negativamente con empatía, con la correcta identificación de las emociones, con autoestima, con el interés social y el comportamiento pro-social; de igual manera se muestra que el Maquiavelismo se relaciona positivamente con narcisismo, tendencias paranoicas, psicotismo, extroversión, alineación, comportamiento antisocial y con locus de control externo (Aragón, 2003).

Si bien no se puede afirmar que la edad es un factor estrictamente predictor del maquiavelismo, si se puede observar que las etapas de la vida como la adolescencia y la edad adulta previa a la vejez son al menos, dos etapas donde la gente sufre cambios de comportamiento en los procesos de adaptación a su entorno, pudiendo garantizar que su apego a una moral convencional y al uso de emociones como la impulsividad son importantes como cambios en el tipo de relación que establecen los sujetos ante la posibilidad de manipular a los demás (Uribe, 2001).

Los estudios mencionados sobre las investigaciones realizadas referente a la variable edad, tienden a inclinarse a que a menor edad se presente un alto nivel de maquiavelismo; sin embargo es necesario mencionar que los resultados pueden variar dependiendo de algunas ubicaciones geográficas, ya que las tendencias culturales pueden influir en este tipo de análisis.

Ahora bien otro de los factores susceptibles en cuanto a medición se refiere es el estado civil, es decir, su situación filial, la cual tiende a correlacionar con la variable maquiavelismo; por lo que es necesario contemplarla en esta investigación.

Uribe (2001) encontró que cuando los sujetos tienen pareja o están casados, son menos maquiavélicos que los solteros, señalando que es probable que los requerimientos compromisos económicos, familiares y sociales obliguen a los trabajadores a manipular menos a su medio, por lo tanto serán menos maquiavélicos, y más comprometidos con sus empleos, añadiendo además que probablemente una



persona soltera y sin hijos tenga mayor disposición a manipular y correr riesgos, por lo que su compromiso organizacional percibida puede ser baja. Lo anterior explicaría por que el maquiavelismo disminuye en casados y con el incremento de la edad.

Así mismo Aragón (2003) en su investigación “Maquiavelismo y Satisfacción Laboral en Trabajadores del sector Público y Privado” encontró que los solteros de la población mexicana creen en mayor grado que el mundo es manipulable, dato que también confirma Sánchez en el mismo año, quien encontró que cuando los sujetos son viudos, divorciados o solteros tienen un nivel mayor de maquiavelismo que cuando están casados.

Sin embargo otro estudio realizado por Brown (1990) menciona que aún sin importar el estado civil, las personas agredían al sentirse tratados como objetos. Ahora bien se puede mencionar que la diferencia en los resultados manifestados con anterioridad implica diversas épocas y escenarios, lo que tiende a provocar cambios significativos en cada uno de ellos.

En cuanto a las variables sociodemográficas las investigaciones han sido arduas; sin embargo éstas han denotado tendencias diversas, a excepción de la variable edad, que tiende a ser constante en casi todas las investigaciones; por lo que un posible argumento para dicho evento es que en cada localidad existen cuestiones tales como la cultura, o bien elementos socioeconómicos que pueden afectar tales resultados.

Dada dicha situación, es necesario evaluar dependiendo de cada zona, preferentemente con una escala adecuada para cada región y evaluando estas cuestiones culturales, así como mostrar parámetros muy específicos, mismo que nos dejaran ver resultados diferentes.

Continuando con las variables sociodemográficas, el nivel escolar es otro dato a analizar.

Según Christie y Geis (1970) el maquiavelismo es mayor en profesiones relacionadas con negocios y mercadotecnia, y partiendo de esa visión McLean y Jones en el año de (1992) realizaron una investigación con 206 estudiantes universitarios en



donde los resultados muestran que los estudiantes de administración tienden a ser más maquiavélicos que los estudiantes de ciencias; y entre las áreas relacionadas con negocios, resultaron más maquiavélicos los del área de mercadotecnia, seguidos por los de recursos humanos y finalmente por los de contabilidad y finanzas.

Mientras Grupta (1987 en González, 2009) encontró que los abogados obtuvieron la media más alta en maquiavelismo, seguidos por los médicos, luego por los ejecutivos y finalmente por los maestros.

Uribe (2001) realizó un estudio en donde los mayores puntajes en maquiavelismo se pueden encontrar en las carreras de derecho, economía, psicología, medicina, administración, personas sin profesión e ingeniería; mientras que los puntajes menores se observan en los contadores; sin embargo, también encontró que los individuos que se dedican a la construcción, al comercio, a la radio, a la televisión y a la consultoría resultaron más maquiavélicos que los que tienden a dedicarse a otras actividades.

Es así como los hallazgos en general sugieren que las profesiones forman actitudes y comportamientos en sus procesos de socialización, mismos que se desarrollan en la medida que los estudiantes o profesionistas adoptan normas y practicas particulares (Hernández y Martínez, 2005).

Ahora bien un tema muy importante que también atañe al rubro de las variables sociodemográficas es el tipo de empresa en el cuál se labora; ya que existen investigaciones que denotan diferencias; estas investigaciones mencionan que los trabajadores del sector privado presentaron la media mayor que los del sector público en el factor 1 (tácticas) y el maquiavelismo total (Aragón, 2003).

Otra investigación realizada por Uribe (2001) muestra que los trabajadores de iniciativa privada resultaron más maquiavélicos que los del sector público, reportando también que los trabajadores del mismo nivel operativo son más maquiavélicos que los del nivel directivo.

Un factor más a analizar es la satisfacción laboral, donde se encontró la existencia de una relación negativa entre maquiavelismo y satisfacción laboral (Christie y Geis,



1970) en sus estudios encontraron que el maquiavelismo tiende a disminuir la satisfacción laboral.

Gable (1987 en Aragón, 2003) sugiere que los sujetos con bajo nivel de maquiavelismo, pueden estar simplemente satisfechos con su trabajo, mientras que los altos en maquiavelismo, aspiran a progresar dentro de la empresa y encuentran en la pirámide organizacional una limitación para la satisfacción laboral.

Así mismo Sánchez (2003, en Martínez, Navarrete y Pacheco, 2006) obtuvo una correlación negativa y significativa en los factores de visión y maquiavelismo total, lo que indica que a mayor satisfacción laboral menos maquiavelismo; es decir, que mientras el empleado establezca lazos con la organización, que tenga compromiso organizacional y se sienta cómodo dentro de su ambiente laboral éste se vuelve menos maquiavélico; situación que apoya a Christie y Geis (1970, en Martínez, Navarrete y Pacheco, 2006) que el maquiavelismo no establece lazos emocionales o ideológicos con las organizaciones, además su pensamiento actúa en función de sus intereses.

Las investigaciones mencionadas con respecto al maquiavelismo varían de acuerdo a la localidad e Historia, así como elementos culturales y el tipo de escala utilizada para la obtención de dichos datos. Sin embargo, no se han mencionado investigaciones realizadas en la población mexicana, por lo que a continuación se citaran algunas de ellas.

3.1.2.-MAQUIAVELISMO EN MÉXICO.

Cabe mencionar que en México las investigaciones son pioneras en este rubro, sin embargo, recientemente se han abierto algunas líneas de investigación para la población mexicana y es por ello que a continuación se citaran algunas de ellas.

Uno de los principales precursores de la investigación sobre Maquiavelismo en México, es Uribe (1997) quien en su artículo denominado “La psicología del Poder en las organizaciones” define el término de poder como <la posibilidad de inducir fuerzas de una cierta magnitud en otra persona>, ubicando el concepto de poder y colocándolo



en el contexto organizacional, específicamente en el ámbito de las relaciones humanas.

En él opina es un tema muy comentado y cotidiano, donde poco abordado por los expertos sin dejar de considerar la polémica del mismo y la dificultad para abordarlo (Uribe, 1997).

En otro de sus artículos llamado “¿Maquiavelismo en las Organizaciones?” (Uribe, 1997) opina que el adjetivo de maquiavelismo ha sido utilizado durante varios siglos para describir en forma despectiva a la gente manipuladora y que los diferentes estudios en psicología donde se ha considerado al maquiavelismo como una forma de conceptualizar las características de quienes manipulan a otros, han demostrado que la investigación permite la comprensión de algunos fenómenos propios de las organizaciones.

Fue así que en el año 2000 Uribe realizó una investigación referente al maquiavelismo la cual se titula “Significado psicológico de Manipulación Maquiavélica en la cultura mexicana”, cuyo objetivo fue conocer el significado psicológico de la manipulación Maquiavélica en un estudio de tipo exploratorio; en donde los resultados de esta investigación indican que existen comportamientos universales (éticos) y comportamientos culturales (émico) que son identificados para comprender el significado de la manipulación maquiavélica.

Los hallazgos muestran la importancia del contexto sociocultural para la investigación del concepto de manipulación como una estrategia de poder organizacional.

Y es hasta el año 2001 cuando realiza un estudio bajo el título “Maquiavelismo, conceptualización, medición y su relación con otras variables”, en donde abarcando una muestra de 521 sujetos trabajadores mexicanos desarrolla una escala multidimensional que mide Maquiavelismo contando con confiabilidad, validez y sensibilidad a la cultura mexicana; conceptualizando el constructo de manipulación organizacional llamado <maquiavelismo> distinguiendo así la influencia de diversas variables sociodemográficas sobre el maquiavelismo (Uribe, 2001).



Es a partir de esta fecha que se inician una serie de investigaciones referentes al fenómeno del maquiavelismo en México, dentro de ellas se destacan las siguientes:

- Rodríguez (2001) realizó un estudio preliminar de la escala Mach IV en una muestra de trabajadores mexicanos donde midió el nivel de maquiavelismo en una muestra de trabajadores mexicanos del sector público y privado, encontrando como resultado que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de maquiavelismo de trabajadores del sector público y privado.
- López (2001) en su investigación titulada “Significado psicológico de Manipulación” propone que el concepto de manipulador presenta conductas de tipo extrovertido, con carácter participativo y activo, en contraste de una persona introvertida y pasiva como es el caso del concepto de manipulado, que sugiere posee rasgos introvertidos y pasivos. Dentro de sus aportaciones se destaca que un manipulador es percibido como alguien inteligente, seguro y con carácter.
- Martínez (2003) en su investigación llamada “Maquiavelismo en Estudiantes de carreras de formación empresarial, un estudio en universidades públicas y privadas” sugiere que los hombres son más maquiavélicos que las mujeres en menor edad; en las características sobre bajo nivel de estudios de los padres, menor ingreso, menor número de hermanos y menos semestres cursados tiende a ser mayor el nivel de maquiavelismo que ejercen los estudiantes en su muestra. En cuanto a los estudiantes que trabajan, cuando su empleo se aleja de la carrera que estudian, tienden a resultar más maquiavélicos en contraste de quienes su trabajo se relaciona con su carrera.
- Contreras (2005) en su investigación “Rasgos de Personalidad en Maquiavélicos y no Maquiavélicos” encontró que no existe relación entre los cinco factores de personalidad, también encontró que las personas maquiavélicas son sujetos jóvenes, de sexo masculino, con escolaridad de bachillerato incompleto, sueldo bajo y puesto operativo.



- Blanco y Silvia (2006) desarrollaron una investigación con 200 sujetos la cual lleva por nombre “Relación entre Maquiavelismo y Locus de control en universitarios de diferentes áreas de estudio”, en donde encontraron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y locus de control, por lo que sugiere que las personas que manipulan el ambiente maquiavélicamente atribuyen las causas de sus acciones a fuerzas externas tales como: el azar, la suerte o el destino; así mismo la variable sexo fue de importancia, pues encontraron que los hombres manipulan más el ambiente que las mujeres y respecto al área de estudio se encontró que los estudiantes pertenecientes al área Físico-Matemático tienen la creencia de que el mundo es manipulable pues obtuvieron puntuaciones altas en el factor 3 (Visión)
- Martínez, Navarrete y Pacheco (2006) en su investigación acerca de la relación entre tácticas de influencia organizacional ascendente y maquiavelismo en trabajadores mexicanos, encontraron que en los subordinados, siempre hay una tendencia a manipular y para ello hacen uso de tácticas de influencia organizacional ascendente y las personas de mayor edad son menos maquiavélicas (citado de González, 2009).

Como se puede observar es mucho el campo de estudio sobre este fenómeno, sin embargo las investigaciones mencionadas nos proporcionan una visión general sobre una orientación de conducta interpersonal que consiste en el intento de manipulación estratégica de otros para así obtener beneficios personales mediante la creencia de que el mundo es manipulable por medio de comportamientos aceptados o no aceptados según una moral convencional en un ambiente social organizacional (Uribe, 2001).

Es por ello que esta línea de investigación debe mantenerse en constante estudio, para así obtener mayor información sobre la dinámica de este fenómeno en las organizaciones, dado que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral son parte indispensable de su funcionamiento.



Ahora bien es necesario mencionar que el maquiavelismo no siempre es malo, ya que este tipo de conductas pueden canalizarse de manera adecuada para hacer que una organización sea eficiente, de tal manera que las personas identificadas con tendencias a un perfil maquiavélico sean ubicadas en áreas estratégicas, donde tengan la oportunidad de influir en el resto del equipo llevándolos siempre a la búsqueda de sus objetivos o metas organizacionales en común.

3.2 INVESTIGACIONES SOBRE BURNOUT

Al igual que el fenómeno de Maquiavelismo, el Burnout es un fenómeno constante en el área organizacional, del cual se pueden mencionar algunos factores de tipo laboral, individual y sociocultural; mismos que se han relacionado con dicho fenómeno, por ello se mencionaran a continuación.

➤ En cuanto a los factores laborales, los autores Lawler y Hackman en 1975 mencionan la existencia de factores motivacionales en el trabajo siendo estos de dos tipos; factores intrínsecos, que son aquellos que se relacionan con el contenido del trabajo y el desarrollo del mismo, y factores extrínsecos que son aquellos que se refieren al medio físico social y organizacional, así como los aspectos económicos que se relacionan de forma directa con el trabajo.

➤ En cuanto a los factores socioculturales, se pueden mencionar los avances científicos y tecnológicos, así como el creciente envejecimiento poblacional y el creciente de patologías crónicas, en una sociedad donde impera el consumismo y la satisfacción sin límites; son estos elementos que influyen en la frustración y desencanto sistemático que sufren muchos profesionales en relación con su trabajo.

➤ En cuanto a los factores personales, se puede mencionar que los sujetos que tienden a estar predispuestos a desarrollar el síndrome se caracterizan por ser motivados y meticulosos, entusiastas, entregados a su trabajo y que se identifican en forma exagerada con los receptores de su atención, tienden a mantener una personalidad de tipo emocional y esto es algo que con frecuencia encontramos



entre los individuos que empiezan a trabajar en profesiones humanitarias. (Hernández y Medrano, 2010).

Estos factores pueden ser determinantes ante el desarrollo del fenómeno burnout, ya que estos forman parte del entorno laboral, social y personal, por lo que han abierto una línea de investigación acerca de dicho fenómeno, por lo que a continuación se mostrarán una serie de investigaciones que correlacionan con algunas variables sociodemográficas.

3.2.1.-BURNOUT Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

En algunas investigaciones se han manifestado ciertas diferencias en cuanto al burnout y características sociodemográficas, en las que se ha contemplado un factor muy importante, y este es la edad; de lo cual se menciona gracias un amplio número de estudios, que tiende a existir una relación inversa entre la edad y los niveles de burnout, ya que parecen ser los primeros años de experiencia en la profesión los que se encuentran asociados al síndrome, facilitando con ello la obtención de estrategias de afrontamiento (Zúñiga, 2008).

En ciertas investigaciones se detectaron rangos específicos de edades, mostrando que en general los índices de burnout son bajos de entre 20 a 25 años, índices altos en edades de 25 hasta los 40 años y niveles mínimos de burnout a partir de los 40 años de edad Farber, (tomado de Hernández y Medrano, 2010).

En cuanto a la edad, algunas de las relaciones que se han establecido entre ambos factores se han asociado los siguientes:

- a) El tiempo de experiencia en la profesión,
- b) La maduración propia por la edad,
- c) La pérdida de una visión irreal de la vida en general (Moriana y Herruzo, 2004).

Sin embargo en algunas otras investigaciones se ha encontrado la existencia de un periodo de sensibilización en el cuál los profesionistas son vulnerables, se refiera a los primeros años de carrera profesional ya que es el periodo que se produce la transmisión de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, contemplando en



ese tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas no son las prometidas ni esperadas (Atance, 1997; Zúñiga, 2008).

Concordando así que el Burnout tiende a ser mayor cuando los trabajadores son jóvenes ya que la gente joven generalmente tiene menos experiencia que la gente mayor, ya que los individuos con mayor experiencia han manejado temporalmente el síndrome de Burnout y se quedan para continuar haciéndolo bien en sus carreras (Franco, 1997; Hernández y Medrano, 2010).

De lo que se puede mencionar que a mayor edad los sujetos tienden a expresar menos burnout, planteando así la posibilidad dado que a través de los años los trabajadores van adquiriendo una mayor seguridad en cuanto a la realización de las tareas que desempeña, dando como resultado una menor vulnerabilidad ante el estrés laboral.

Así también se ha considerado el sexo como otro factor sociodemográfico que ha correlacionado con el fenómeno de burnout, encontrando así la necesidad de considerar dos situaciones muy específicas en el caso del sexo femenino; la primera de ellas es la que se relaciona con el rol de la mujer como un rol múltiple, ya que la mujer moderna se encuentra inmersa en el mercado laboral, incluyendo también sus labores domésticas y familiares, y la otra situación a considerar es la parte emocional y de pareja, ya que la situación marital suele depender de la socialización de sus experiencias y de las actitudes cotidianas hacia los roles femenino y masculino (Torres, 2001; Hernández y Medrano, 2010).

De lo que se puede mencionar, las mujeres tienden a mostrar puntajes altos en desgaste emocional, y los hombres manifiestan puntuaciones elevadas en despersonalización (Maslach et al., 2001).

En otra una investigación los resultados arrojan que las mujeres presentan valores superiores en la dimensión de agotamiento emocional e inferiores en realización personal, con un porcentaje global de burnout mayor que los hombres, pero con menores niveles de despersonalización (Grau, 2009; Hernández y Medrano, 2010).



Ahora bien considerando otro elemento dentro de los factores sociodemográficos se encuentra el estado civil, durante su estudio se ha encontrado que los solteros tienden a manifestar un mayor burnout que los casados, mayor cansancio emocional y despersonalización (Moriana y Herruzo, 2004).

Estudios afirman que entre los casados el síndrome de Burnout es menor, justificando que las personas que cuentan con apoyo social tienen una menor necesidad de poner en marcha estrategias como la despersonalización para hacer frente a las emociones negativas causadas por el estrés (Olmedo, 2001; Hernández y Medrano, 2010).

Sin embargo a través de las diversas investigaciones se ha encontrado la prevalencia de datos estadísticos que plantean que el soporte familiar y el matrimonio actúan como amortiguador de las situaciones estresantes minorizando con ello los niveles de burnout (Duenas, 2003; Zúñiga, 2008).

Otro elemento importante sobre el rubro de factores sociodemográficos, es el nivel de estudios, del cual existe escasa investigación, sin embargo se puede mencionar, que en general, los hallazgos apoyan la prevalencia de mayores niveles de burnout en quienes han alcanzado un nivel elevado de estudios (Maslach, 2001; Hernández y Medrano, 2010).

Una investigación más menciona que los trabajadores con un nivel de estudio más bajo son quienes puntúan más alto en despersonalización, en contraste con los grupos restantes (Olmedo, 2001; Hernández y Medrano, 2010).

Ahora bien, desde una perspectiva global, Uribe (en prensa) menciona que los individuos que trabajan en la iniciativa privada, los que trabajan por obra determinada, los que trabajan menos o más, los que tienen poco tiempo de trabajar en la vida o en sus empleos actuales, los que compiten por sus ascensos y por mejorar sus ingresos son quienes presentan mayor agotamiento emocional.




Aquellos que tienen un contacto indirecto con los usuarios de sus servicios, los que trabajan por iniciativa privada, y los que compiten por los ascensos y mejorar sus ingresos presentan mayores niveles de despersonalización, además que aquellos sujetos que trabajan en puestos operativos, los que trabajan para la iniciativa privada, los que trabajan por obra y tiempo determinado, los que tienen poca antigüedad en su empleo y de trabajo en general, y aquellos que tienen pocos ascensos y pocos ingresos son quienes presentan mayor insatisfacción de logro (Zúñiga, 2008).

Es así que, que se puede mostrar un panorama un poco más general en cuanto al fenómeno de burnout en el campo organizacional; sin embargo, es necesario mencionar que aún falta mucho más por investigar en este rubro, ya que al igual que las investigaciones mencionadas sobre el fenómeno de maquiavelismo, estos se han desarrollado en culturas y épocas muy diferentes a las actuales, dando como resultado diversas aportaciones y con diferentes tipos de resultado, por lo que es necesario considerar también estos elementos culturales.

A continuación se citaran ciertas investigaciones realizadas específicamente a la población mexicana, las cuales han dejado aportaciones significativas en la investigación en México respecto a Burnout.

3.2.2.- BURNOUT EN MÉXICO.

En México las investigaciones son específicas en cuanto a ciertos grupos de profesionales, tales como aquellas que tienden a mantener constante contacto con otros, es decir, aquellos que proporcionan atención al cliente o bien prestadores de servicios de salud; hallazgos sustanciosos, por lo que a continuación se hará referencia de algunos de ellos.

 Uribe y Colaboradores (2008) realizaron un estudio con la escala EMEDO en una muestra de trabajadores mexicanos que laboraban en diversas sucursales de una institución bancaria, en donde encontraron que la correlación entre las variables fue positiva, además de mostrar un perfil psicossomático de dolor, gastroenteritis, psiconeurótico e indicadores de depresión y ansiedad.



- Una investigación realizada en la UNAM; donde se evaluó el nivel de burnout utilizando la escala conocida como Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado a una muestra de 314 trabajadores de servicios de salud Pública en el DF. tales como: médicos, enfermeras, trabajadores sociales, intendencia, administrativos, odontólogos, químicos y psicólogos; arrojó como resultado una frecuencia del síndrome de burnout de un 18.1%, con un 16.6% de población en un alto riesgo de padecerlo; y como parte del análisis de dicho resultado, se menciona que los trabajadores administrativos tienen mayor probabilidad de padecer dicho síndrome, esto dada la nula capacitación recibida y la realización de actividades rutinarias (Hernández y Dickinson, 2006; Barajas, 2010).
- Otra investigación realizada en 2007 realizada por la Facultad de Psicología con una muestra de ejecutivos de servicio de un banco, se encontró que los hombres presentaron mayor desgaste ocupacional que las mujeres, lo que tiende a llevarlos a un desgaste físico y psicológico provocando así una pobre ejecución personal y un trato distante hacia los clientes del banco, manifestando de manera individual agotamiento físico y emocional, pesimismo, apatía, nula motivación laboral, bajo compromiso, irritabilidad hacia los compañeros, y aquellos que llevaban de 7 a 10 años con su pareja manifestaron despersonalización; y con respecto a las variables laborales, se identificó que la sobre carga de trabajo, el número de personas a su cargo y las actividades diarias que realizaban los ejecutivos de servicio influyen para la presencia de desgaste ocupacional (Barajas, 2010).
- La investigación realizada en México, específicamente en el estado de Sinaloa, en donde con una muestra de 122 enfermeras, arrojó como resultado una asociación significativa entre el síndrome de Burnout, la ansiedad cognitiva y la ansiedad somática, el cansancio emocional, despersonalización y poca realización personal, además de mostrar que el 72% de las enfermeras presentó niveles de ansiedad significativas, el 10.7% presentó cansancio emocional (Ariata, 2008; Barajas, 2010).



- En cuanto al área de la salud, también se realizaron ciertas investigaciones sobre la existencia del burnout con población Mexicana, tal como la investigación desarrollada por la FES Iztacala, en un estudio con 250 estudiantes de odontología, de la cual se menciona que el síndrome de burnout tiende a presentarse en diferentes niveles, dependiendo de sus características sociodemográficas, en donde el 25% de la población se encuentra en la fase 1 “sano”, 18% en fase 2 “normal”, 21% en fase 3 “en peligro” y 35% de la población se encuentran en fase 4 “quemados” mostrándose éste como el porcentaje más alto (Juárez y López, 2008; Barajas, 2010).
- Zúñiga (2008) en su investigación realizada con una muestra de 518 odontólogos, concluye la existencia de un perfil de riesgo en el que se considera, ser mujer de 18-20 años, sin pacientes, fuera de la escuela y sin hijos, poco tiempo con su pareja y malas relaciones interpersonales, pocas horas de trabajo y pocas actividades, tiende a encontrarse un alto nivel de Burnout.
- Siguiendo la misma línea de investigación, Sánchez (2008) correlaciona algunas variables sociodemográficas, a través de un estudio con una muestra conformada por 247 cirujanos dentistas en un rango de edad de 18 a 57 años de edad, en donde encontró que el mayor número de incidencias se encontró en la fase 4 “quemados”, siendo los daños irreversibles, lo que no significa que no puedan mejorar su calidad de vida.

Gracias a los hallazgos mostrados en las investigaciones se observa un panorama más amplio sobre este fenómeno; es por ello que no se debe dejar de contemplar este fenómeno como una constante en el campo laboral y que atañe a los psicólogos y profesionales de la salud marcar pauta ante tal situación.



CAPÍTULO

4

MÉTODO

El objetivo principal de la educación es crear personas capaces de hacer cosas nuevas, y no simplemente repetir lo que otras generaciones hicieron

Jean Piaget

Como se ha podido mencionar en los capítulos anteriores, el Maquiavelismo y el Burnout se encuentran inmersos en el área de trabajo, y al ser estos factores quienes tienden a alterar nuestra salud, son motivo de estudio.

Por lo que a continuación se mostrarán los elementos necesarios para la realización del presente estudio exploratorio mismo que pretende observar una posible correlación entre ambos constructos.

4.1.- JUSTIFICACIÓN

Dentro del gran campo de estudio que existe en la Psicología laboral, tenemos dos rubros muy específicos y necesarios para abordar en la actualidad, siendo estos el Maquiavelismo y el Burnout; que como bien se han desarrollado anteriormente, son elementos que se observan en ámbitos laborales, y que repercuten en la conducta humana, el maquiavelismo como parte importante de la personalidad humana y el Burnout como producto de una intensa y constante situación de estrés.



Sin embargo existe muy poca investigación acerca de la relación entre Maquiavelismo y Burnout, motivo principal por lo que el objetivo de esta investigación es realizar un estudio exploratorio, ya que debido a su importancia y a que no existen en México suficientes estudios que relacionen estas variables, se pretende investigar la posible relación que existe entre Maquiavelismo y Burnout en personal de sector público, utilizando la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo de Uribe (2001) y la Escala Mexicana de Medición de Estrés y Desgaste Ocupacional Uribe (2008).

Dado el planteamiento anterior, se han establecido como preguntas de investigación las siguientes:

¿Existe alguna relación entre Maquiavelismo y Burnout en trabajadores mexicanos del sector público?

¿Existe alguna relación de Maquiavelismo con las variables sociodemográficas?

¿Existe alguna relación de Burnout con las variables sociodemográficas?

4.2. HIPÓTESIS

H_1 = Existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y burnout.

H_{1_0} = No existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y burnout.

H_2 = Existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y las variables sociodemográficas.

H_{2_0} = No existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y las variables sociodemográficas.

H_3 = Existe relación estadísticamente significativa entre burnout y las variables sociodemográficas.

H_{3_0} = No existe relación estadísticamente significativa entre burnout y las variables sociodemográficas.



4.3. VARIABLES

- **Variable Independiente:** Maquiavelismo (tácticas, inmoralidad y visión).
- **Variables Dependientes:** Burnout [cansancio emocional (agotamiento), despersonalización, insatisfacción de logro y trastornos psicosomáticos].
- **Variables Clasificadoras:** Datos sociodemográficos (Edad, sexo, estado civil, lugar de nacimiento, escolaridad, carrera, tipo y actividad de la institución o empresa, sueldo, antigüedad en el puesto y en la institución).

4.4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES.

- **Maquiavelismo:** Es una orientación de conducta interpersonal que consiste en la manipulación o intento de manipulación estratégica de otros para obtener beneficios personales mediante la creencia de que el mundo es manipulable por medio de comportamientos aceptados o no aceptados según una moral convencional en un ambiente social organizacional (Uribe, 2002).
- **Burnout:** Síndrome de respuestas crecientes compuestas por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los receptores de un servicio (despersonalización), una tendencia a evaluarse así mismo de manera negativa y relacionando sentimientos de insatisfacción con el puesto de trabajo (Maslach, 1982).
- **Datos sociodemográficos:** Son los datos relacionados con características personales, académicas y laborales (Montiel, 2007) tales son:
 - a) **Edad:** Número de años transcurridos desde el nacimiento hasta la fecha de aplicación de los instrumentos.
 - b) **Sexo:** Clasificación de masculino o femenino de acuerdo a sus características físicas y biológicas.



- c) **Estado Civil:** Es la condición de un individuo en lo que respecta a sus relaciones en la sociedad, es decir, si tiene o tuvo compañía estable con una persona: soltero, casado, viudo o divorciado.
- d) **Lugar de Nacimiento:** Lugar geográfico donde nació el sujeto: Distrito Federal, provincia o en el extranjero.
- e) **Escolaridad:** Grado máximo de estudios de los participantes.
- f) **Profesión:** Profesión o nivel escolar, que estudiaron los participantes de la muestra.
- g) **Puesto:** Nivel de cargo que ocupa en la organización: directivo, ejecutivo u operativo.
- h) **Tipo de organización:** Clasificación de acuerdo al sector que dirige los destinos de la empresa y al origen del capital que la conforma: sector público o iniciativa privada.
- i) **Sueldo:** Percepción mensual recibida por el desempeño de su trabajo.
- j) **Actividad de la organización:** Se refiere al rubro al que se dedica la organización en que labora el participante de la muestra.
- k) **Antigüedad en la organización:** Tiempo transcurrido desde el día en que el trabajador comenzó a laborar en esa institución y en la que se encuentra laborando hasta el momento de la aplicación.
- l) **Antigüedad en el puesto:** Tiempo transcurrido desde el día en que el trabajador obtuvo el puesto que desempeña actualmente.



4.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

- **Maquiavelismo:** Respuestas emitidas por cada uno de los participantes a la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo (EMMMAQ).
- **Burnout:** Respuestas emitidas por cada uno de los participantes a la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO).
- **Datos sociodemográficos:** Respuestas emitidas por cada uno de los participantes en el cuestionario sociodemográfico.

4.6. SUJETOS

Se trabajó con un grupo de 100 trabajadores Servidores Públicos, donde 46 de ellos son de género masculino y 56 de ellos de género femenino; todos laboran en una organización pública ubicada en el Distrito Federal, esta muestra abarcó a empleados que ocupan puestos dentro de los niveles: directivo, ejecutivo y operativo del sector público, únicamente se participaron personal de la Secretaría de la Función Pública.

4.7. MUESTREO

Se trabajó con una muestra no probabilística accidental; no probabilística, ya que no todas las personas que trabajan tuvieron la misma probabilidad de ser elegidas para la muestra, y accidental por que participaron sólo las personas disponibles o que aceptaron a participar (Kerlinger, 2002).

4.8. TIPO DE ESTUDIO

El estudio fue de tipo exploratorio y correlacional, ya que el objetivo es examinar la relación existente entre maquiavelismo y burnout y variables sociodemográficas, ya que es un tema de investigación poco estudiado en México (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 1991).



4.9. DISEÑO

El tipo de diseño fue no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente ninguna variable, sólo se harán inferencias sobre las relaciones entre ellas, sin ninguna intervención directa, ni se asignará aleatoriamente a los participantes (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 1991).

4.10. INSTRUMENTOS

Para poder medir el maquiavelismo se utilizó la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo (EMMAQ), desarrollada por Uribe-Prado (2001), que mide los tres factores fundamentales de la manipulación:

- F1 Tácticas: uso de estrategias de manipulación; formado por 19 reactivos.
- F2 Inmoralidad: es la disposición de apegarse o no a comportamientos aceptados; formado por 16 reactivos.
- F3 Visión: es la creencia de que el mundo es manipulable; formado por 11 reactivos.

La escala consta de 46 reactivos, con una confiabilidad alfa de Cronbach de .86, .75 y .65 para sus tres factores respectivamente con validez de contenido y de constructor.

Para medir burnout se utilizó la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO), desarrollada por Uribe, García, Leos, Archundia, Pizano y Lozano (en prensa), Uribe (2007) y Pichardo y Reitz (2007); la cuál mide tres factores para desgaste ocupacional:

- F1 Cansancio emocional (agotamiento): pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste, la fatiga; los trabajadores ya no pueden dar más de si mismos a nivel afectivo; formado por 9 reactivos.



- F2 Despersonalización: desarrollo de sentimientos y actitudes negativos así como sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; formado por 9 reactivos.
- F3 Insatisfacción al logro: tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente; formado por 12 reactivos.

Existe un cuarto factor que mide factores psicosomáticos derivados del DSM IV (López-Ibor y Valdés, 2002) el cuál a su vez contiene siete indicadores:

- F4 Factores psicosomáticos: *trastornos del sueño*, formado por 8 reactivos; *trastornos de dolor*, formado por 5 reactivos; *trastornos neuróticos*, formado por 6 reactivos; *trastornos gástricos*, formado por 6 reactivos; *trastornos de depresión*, formado por 1 reactivo; *trastornos de ansiedad*, formado por 1 reactivo y *trastornos psicosexuales*, formado por 10 reactivos.

La escala consta de 70 reactivos, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de .72, .72 y .86, para los tres factores de desgaste ocupacional respectivamente.

En cuanto a los datos sociodemográficos, se utilizará un cuestionario que incluye reactivos encaminados a obtener información acerca de *datos personales*: sexo, edad, estado civil, lugar de nacimiento; *datos académicos*: escolaridad y carrera; y *datos laborales*: puesto, sueldo, antigüedad en el puesto y en la empresa, así como tipo y actividad de la organización.

4.11. PROCEDIMIENTO

Se hizo contacto con funcionarios y personal ejecutivo de la institución, solicitando su apoyo para la aplicación de los instrumentos, explicándoles el motivo de la investigación, haciendo mención del anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.



Posteriormente se aplicaron los instrumentos (EMEDO y EMMMAQ) a los 100 participantes, esto fue de manera individual y colectiva (según la oportunidad que se presentara), principalmente en sus centros de trabajo, ya que debido a sus actividades, a algunos sujetos contestaron los cuestionarios en la sala de capacitación.

El tiempo aproximado fue de 30 a 45 minutos, dado que contestaron ambos cuestionarios siguiendo las instrucciones especificadas en cada uno de ellos. Una vez que los participantes contestaron los instrumentos se les agradeció por su colaboración y se procedió a la captura y a la codificación de los datos para la realización del análisis estadístico.

4.12. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Para llevar a cabo el análisis estadístico de los datos, se realizó un análisis de confiabilidad interna por medio del alpha de Cronbach, utilizando el paquete estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) 15.0 para Windows; como paso inicial, esto con el fin de comprobar la consistencia interna de cada uno de los factores tanto de EMMMAQ y EMEDO, así como la consistencia interna general.

Por medio de la estadística inferencial se realizaron correlaciones con las variables por los factores 1, 2, 3 de EMMMAQ y los factores 1, 2, 3 de la escala EMEDO.

Posteriormente se realizó la correlación de los factores 1, 2, 3 de EMMMAQ con el factor psicossomático de la escala EMEDO, realizando la misma acción con los factores 1, 2, 3 de EMEDO y el factor psicossomático.

Se realizó la correlación de los factores 1, 2, 3 de EMMMAQ con las variables demográficas numéricas; la correlación de los factores 1, 2, 3 de EMEDO con variables demográficas numéricas, y por último se realizó la correlación del factor psicossomático de EMEDO con las variables demográficas numéricas.

También se realizó la estadística descriptiva para la obtención de un análisis de frecuencias, con el fin de obtener medidas de tendencia central y la dispersión para las



diferentes variables, con ello se conformaron los diferentes tipos de grupos a analizar a través de las Anovas.

En cuanto a las estadística inferencial se realizó el análisis de varianza ANOVA con los factores 1, 2, 3 de EMMMAQ y las variables demográficas grupales incluyendo aquellos grupos obtenidos a través de la estadística descriptiva; posteriormente se realizó el Anova de los factores 1, 2, 3 de EMEDO y las variables demográficas grupales incluyendo también aquellos grupos obtenidos a través de la estadística descriptiva, y por último se realizó el análisis de varianza Anova del factor psicossomático de EMEDO con las variables demográficas grupales incluyendo también aquellos grupos obtenidos a través de la estadística descriptiva.

CAPÍTULO

5

RESULTADOS

Cuanto más fuerte es el obstáculo, más grande es la gloria que podremos alcanzar al vencerlo

Molière

De acuerdo al planteamiento de la presente investigación, en cuanto a una posible correlación entre el fenómeno de Maquiavelismo y Burnout, se presenta el análisis referentes a la muestra que conforma esta investigación.

5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Sexo.- La muestra que conformó dicha investigación fue de 100 sujetos, donde 44 sujetos (44% de la muestra) son hombres y 56 sujetos (56% de la muestra) son mujeres (Ver figura1).

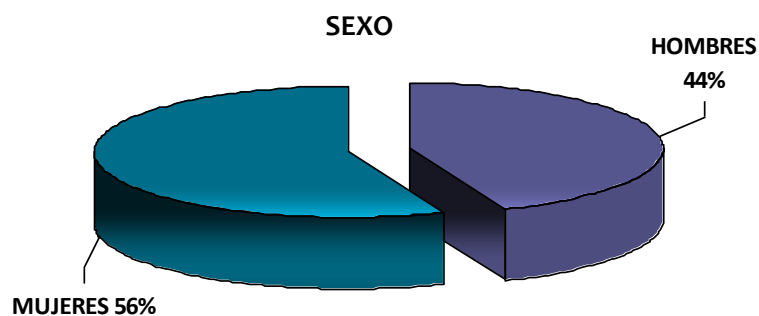


Figura 1. Distribución porcentual de género.

Edad.- Las edades manifestadas en la muestra oscilan en un rango de 22 a 30 años que abarcan un 19% del total de la muestra; de 31 a 45 años que representa un 53% y de 46 a 67 años que son un 28% del total de la muestra (Ver Figura 2).

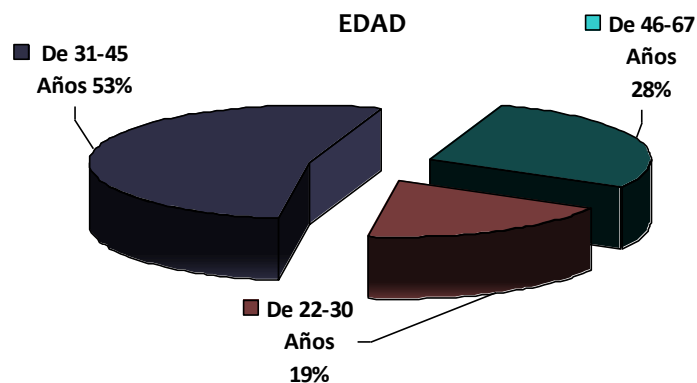


Figura 2. Distribución porcentual de la edad por rangos

Estado civil.- En cuanto al estado civil se puede observar que 54 sujetos, el 54% del total de la muestra están casados; el puntaje que le sigue es de 37 sujetos que manifiestan ser solteros, es decir un 37% del total de la muestra; en cuanto a sujetos que viven en unión libre, divorciados y viudos se manifiesta un 3%, 5% y 1% del total de la muestra respectivamente (Ver Figura 3).

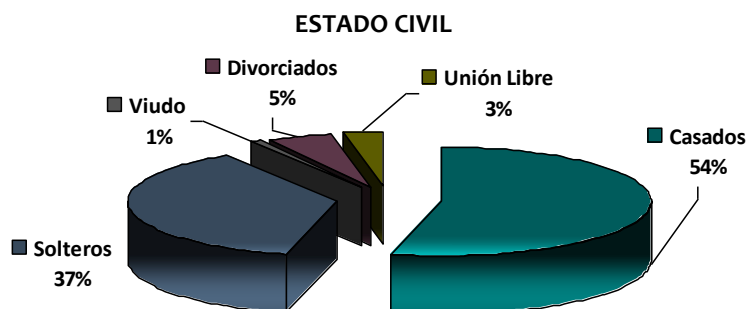


Figura 3. Distribución porcentual del estado civil

Años de relación con su pareja.- Del total de la muestra se observó que 73 sujetos un 73% de la muestra ha permanecido con su pareja un lapso de 0 a 10 años; en un rango de 11 a 20 años de relación lo ocupa un 16% del total de la muestra, y por último se encontró que un 11 sujetos han mantenido una relación de pareja de entre 21 a 45 años (Ver Figura 4).

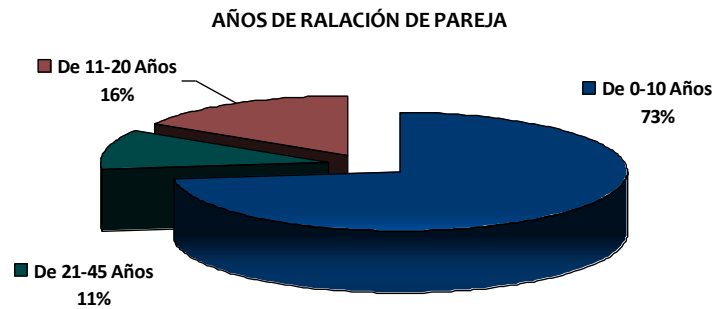


Figura 4. Distribución porcentual de los años de relación de pareja.

Hijos.- Se encontró que 60 sujetos, un 60% del total de la muestra manifestaron tener hijos; mientras 40 sujetos el 40% restante manifestó no tener hijos (Ver Figura 5).

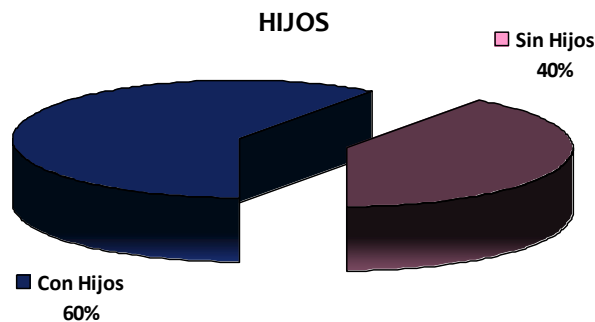


Figura 5. Distribución porcentual de sujetos con o sin hijos.

En cuanto al número total de hijos, se encontró que 40 sujetos un 40% de la muestra no tiene hijos; 33 sujetos, un 33% de la muestra tienen dos hijos; 14 sujetos que es un 14% de la muestra mencionó tener sólo un hijo y 2 sujetos que es un 2% mencionó tener cuatro hijos (Ver tabla 1).

<i>Número de Hijos</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
0 Hijos	40	40%
1 Hijo	14	14%
2 Hijos	33	33%
3 Hijos	11	11%
4 Hijos	2	2%
Total	100	100%

Tabla 1. Distribución porcentual del número de hijos.



Escolaridad.- Se encontró que 68 sujetos, (68% de la muestra) cuentan con licenciatura; 11 sujetos (11% de la muestra) cuentan con bachillerato; 10 sujetos (10% de la muestra) cuentan con secundaria; 9 sujetos (9% de la muestra) cuentan con postgrado y sólo 2 sujetos (2% de la muestra) cuentan con nivel escolar primaria (Ver Figura 6).

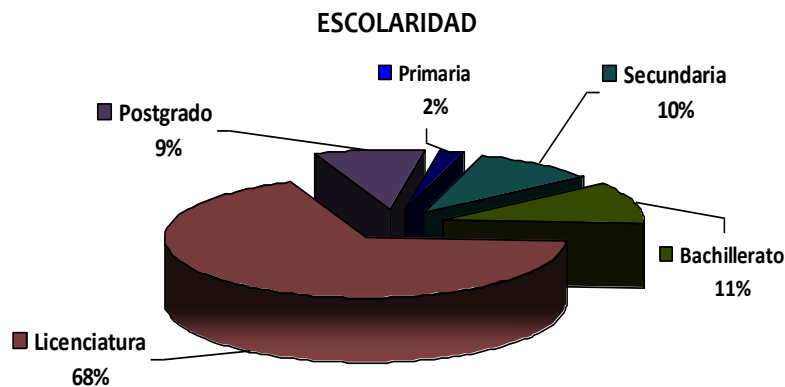


Figura 6. Distribución porcentual de Escolaridad

Dentro del desglose en las profesiones de los sujetos, se encontró que 19 sujetos (19% de la muestra) son Administradores; 3 sujetos (3% de la muestra) son Arquitectos; 5 Sujetos (5% de la muestra) concluyeron el Bachillerato; 6 sujetos (6% de la muestra) tienen Carrera Técnica; 1 sujeto (1% de la muestra) estudió Ciencias de la Comunicación; 5 sujetos (5% de la muestra) son Comunicadores Gráficos; 1 sujeto (1% de la muestra) estudió Comercio Internacional; 18 sujetos (18% de la muestra) son Contadores; 10 sujetos (10% de la muestra) estudiaron Derecho; 6 sujetos (6% de la muestra) son Economistas; 7 sujetos (7% de la muestra) son Ingenieros; 1 sujeto (1% de la muestra) es Pedagogo; 6 sujetos (6% de la muestra) son Psicólogos; 2 sujetos (2% de la muestra) sólo estudiaron la Primaria; y por último 10 sujetos (10% de la muestra) estudiaron la Secundaria (Ver Tabla 2).



<i>Profesión</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
Administración	19	19%
Contaduría	18	18%
Derecho	10	10%
Secundaria	10	10%
Ingeniería	7	7%
Psicología	6	6%
Economía	6	6%
Carrera Técnica	6	6%
Comunicación Gráfica	5	5%
Bachillerato	5	5%
Arquitectura	3	3%
Primaria	2	2%
Pedagogía	1	1%
Ciencias de la Comunicación	1	1%
Comercio Internacional	1	1%
Total	100	100%

Tabla 2. Distribución del tipo de carrera.

Cabe mencionar que dentro de los datos obtenidos, se tuvo la oportunidad de analizar algunas variables de tipo laboral, de las cuales se hará mención y se describirán de manera más detallada a continuación.

5.1.1 VARIABLES LABORALES.

Tipo de Puesto.- Dentro de la muestra se encontró que 53 sujetos, que son un 53% del total pertenecen a un tipo de puesto operativo; 34 de ellos pertenecen a un tipo de puesto medio (34% de la muestra); y por último 13 sujetos que pertenecen al 13% del total se muestra son de tipo de puesto Ejecutivo (Ver Figura 7).

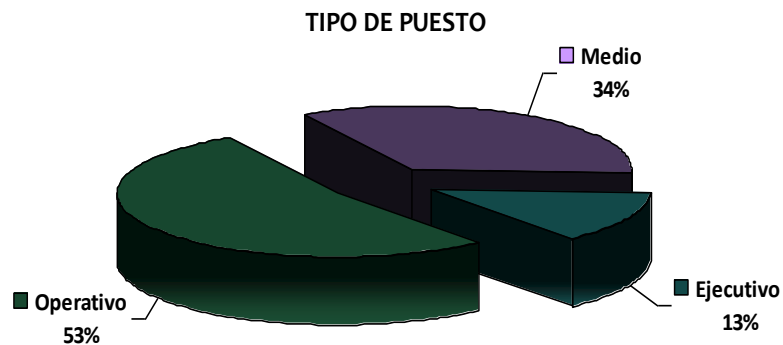


Figura 7. Descripción porcentual del tipo de puesto.

Trabajo Desempeñado.- Se encontró que 98 sujetos (98% de la muestra) se desempeñan como empleados y que sólo 2 sujetos es decir 2% de la muestra se desempeña como empresario.

Tipo de Contacto con Usuarios.- Se encontró que 91 sujetos (91% de la muestra) mantienen contacto directo con usuarios; mientras el resto de la muestra, 9 sujetos (9% de la muestra) mantienen contacto indirecto (Ver Figura 8).

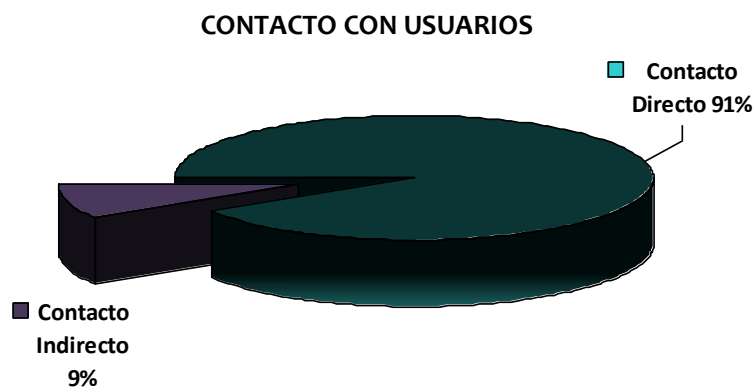


Figura 8. Descripción porcentual sobre el tipo de contacto con usuarios.



Trabajos.- Se encontró que 94 sujetos (94% de la muestra) sólo tienen un trabajo; 3 sujetos (3% de la muestra) tienen dos empleos; 1 sujeto (1% de la muestra) tiene tres empleos, 1 sujeto más (1% de la muestra) cuenta con cuatro empleos, y por último 1 sujeto (1% de la muestra) cuenta con ocho empleos (Ver Tabla 3).

<i>Número De Trabajos</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
1 Empleo	94	94%
2 Empleos	3	3%
3 Empleos	1	1%
4 Empleos	1	1%
8 Empleos	1	1%
Total	100	100%

Tabla 3. Distribución porcentual del número de empleos de los Sujetos.

Actividades Desempeñadas por los Sujetos.- Dentro de las actividades diarias desempeñadas por lo sujetos se encontró que 98 sujetos (98% de la muestra) se colocaron en rango de 1 a 5 actividades diarias; mientras que el resto de la muestra 2 sujetos (2% de la muestra) tienen un rango de 6 a 10 actividades diarias (Ver Tabla 4).

<i>Número de Actividades Diarias</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
De 1 a 5 Actividades	98	98%
De 6 a 10 Actividades	2	2%
Total	100	100%

Tabla 4. Distribución del número de actividades diarias desempeñadas por los sujetos.

Horas laborales al Día.- Se encontró que 91 sujetos (91% de la muestra) laboran un rango de 4 a 10 horas al día; mientras que el resto de la muestra, 9 sujetos (9% de la muestra) laboran un rango de 11 a 19 horas al día.

Antigüedad.- Se encontró que 62 sujetos (62% de la muestra) tienen de antigüedad en su empleo un rango de 1 a 9 años; 26 sujetos (26% de la muestra) tienen un rango de 10 a 19 años, mientras que el resto de la muestra 12 sujetos (12 %) tienen un rango de 20 a 28 años de antigüedad (Ver Figura 9).

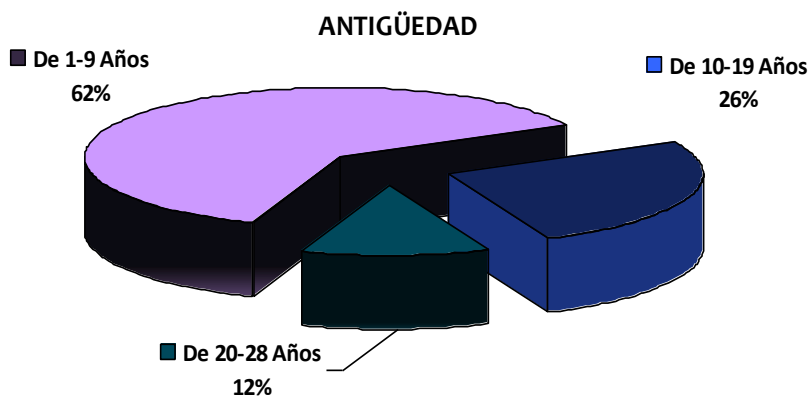


Figura 9. Distribución de los años de antigüedad de los sujetos.

Años de trabajo.- Se encontró que 52 sujetos (52% de la muestra) han laborado un lapso de 15 a 27 años de su vida; mientras que 20 sujetos (20% de la muestra) han laborado un rango de 28 a 55 años de su vida, en cuanto al resto de la muestra que son 28 sujetos (28% de la muestra) han laborado únicamente de 1 a 13 años de su vida (Ver Figura 10).

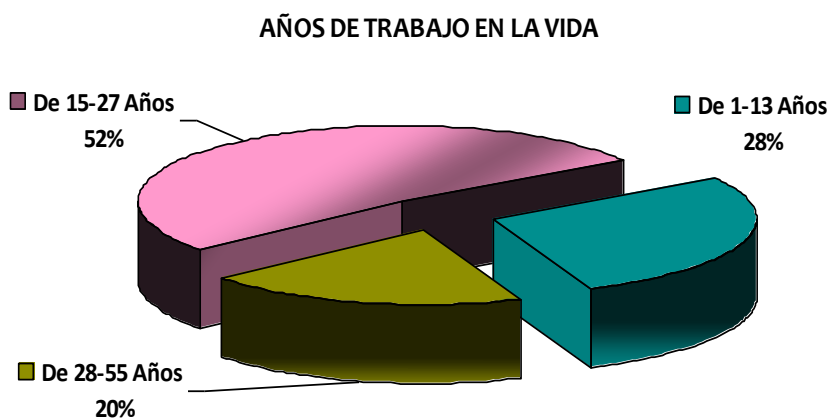


Figura 10. Distribución del rango de años laborados en su vida.



Número de empleos en la Vida.- Se encontró que 80 sujetos (80% de la muestra) han tenido en su vida de 1 a 5 empleos; 18 sujetos (18% de la muestra) se han desempeñado en un rango de 6 a 10 empleos en toda su vida, y por último 2 sujetos (2% de la muestra) se han desempeñado en un rango de 11 a 15 empleos durante su vida (Ver Figura 11).

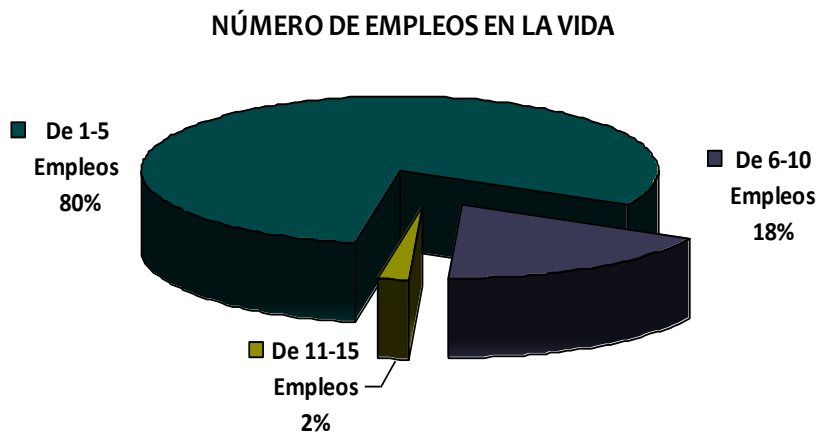


Figura 11. Distribución porcentual del número de empleos desempeñados durante su vida

Sueldo Mensual.- En cuanto al sueldo mensual recibido por los sujetos contemplados en la muestra (sin considerar impuestos), se encontró que 53 sujetos (53% de la muestra) perciben un rango salarial de \$1,000-15,000 mil; 35 sujetos (35% de la muestra) perciben un rango de \$16,000-32,000 mil; 7 sujetos (7% de la muestra) perciben un rango de \$33,000-60,000 mil y sólo 5 sujetos (5% de la muestra) perciben un rango de \$65,000-85,000 mil mensuales (Ver Figura 12).

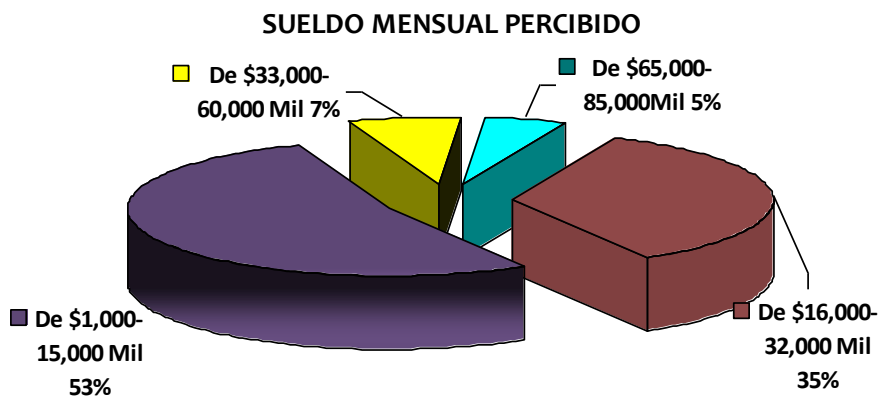


Figura 12. Distribución del rango de sueldo percibido mensualmente por los sujetos.



Número de ascensos en su vida.- Se encontró que 26 sujetos (26% de la muestra) han tenido 4 ascensos en su vida; 20 sujetos (20% de la muestra) han tenido 3 ascensos en su vida; 19 sujetos (19% de la muestra) han tenido 2 ascensos en su vida; 10 sujetos (10% de la muestra) han tenido 1 ascenso en su vida laboral; 8 sujetos (8% de la muestra) han tenido 6 ascensos en su vida; 5 sujetos (5% de la muestra) han tenido 5 ascensos; 4 sujetos (4% de la muestra) no han tenido ascensos en su vida; 3 sujetos (3% de la muestra) han tenido 8 ascensos en su vida; 2 sujetos (2% de la muestra) han tenido 7 ascensos en su vida; 1 sujeto (1% de la muestra) ha tenido 10 ascensos; 1 sujeto más (1% de la muestra) ha tenido 15 ascensos, y por último 1 sujeto (1% de la muestra) ha tenido la oportunidad de ascender 30 veces en su vida laboral (Ver Tabla 5).

<i>Número de Ascensos en su vida</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
0 Ascensos	4	4%
1 Ascenso	10	10%
2 Ascensos	19	19%
3 Ascensos	20	20%
4 Ascensos	26	26%
5 Ascensos	5	5%
6 Ascensos	8	8%
7 Ascensos	2	2%
8 Ascensos	3	3%
10 Ascensos	1	1%
15 Ascensos	1	1%
30 Ascensos	1	1%
Total	100	100%

Tabla 5. Distribución del número de ascensos que han tenido en su vida laboral.

Tipo de Organización Laboral.- El tipo de la muestra es de origen gubernamental, por lo que el 100% de sujetos laboran en organización pública.



Tipo de Contrato.- Se encontró que 93 sujetos que representa el 93% de la muestra tienen un contrato de tiempo indefinido; 6 sujetos que es 6% de la muestra tienen un contrato de tipo determinado, y sólo 1 sujeto (1% de la muestra) tiene contrato por obra determinada.

Personas a su cargo.- Se encontró que 70 sujetos (70% de la muestra) no tienen personal a su cargo, mientras que el resto de la muestra que son 30 sujetos (30% de la muestra) si cuentan con personal a su cargo (Ver Figura13)

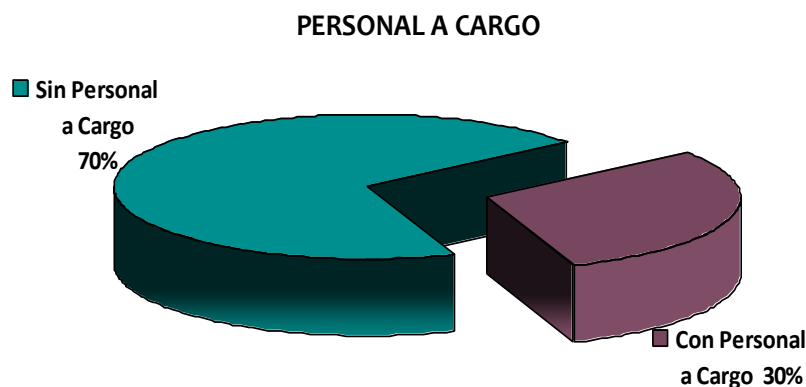


Figura 13. Distribución porcentual de sujetos que tienen personal a su cargo.

En cuanto al número de personas que tienen a su cargo se encontró que 98 sujetos que son el 98% de la muestra tienen de 0 a 15 personas a su cargo; mientras el resto de la muestra, es decir, 2 sujetos (2% de la muestra) tienen de 16 a 50 personas a su cargo.

A continuación se hará mención y se describirá de manera detallada información sobre las variables de la calidad de vida de los sujetos que participaron en la investigación.

5.1.2 VARIABLES SOBRE CALIDAD DE VIDA

Toma de Medicamentos.- Se encontró que 85 sujetos (85% de la muestra) no toman medicamentos, y el 15% de la muestra restante mencionan que si consumen medicamentos (Ver Figura 14)



Figura 14. Distribución porcentual de los sujetos que consumen medicamentos.

Fumadores.- Se encontró que 77 sujetos (77% de la muestra) tiende a fumar, mientras el resto de la muestra que son 23 sujetos (23% de la muestra) no fuma (Ver Figura 15).

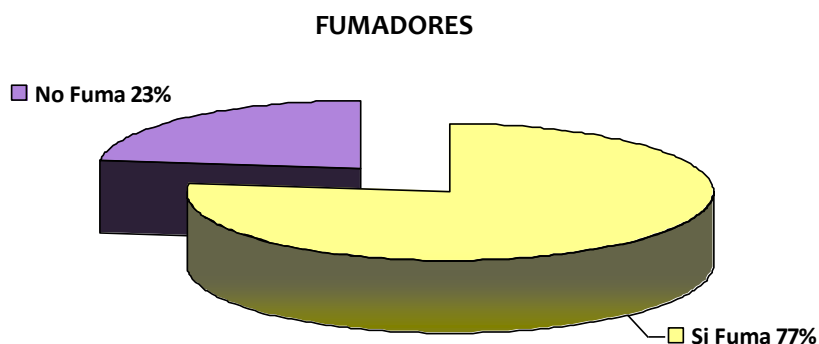


Figura 15. Distribución porcentual de los sujetos fumadores.

Número de cigarros al día.- Se encontró que 10 sujetos (10% de la muestra) fuman 1 cigarro al día; 6 sujetos (6% de la muestra) fuman 4 cigarras al día; 2 sujetos (2% de la muestra) fuman 3 cigarras al día; 1 sujeto (1% de la muestra) fuma 2 cigarras al día; 1 sujeto (1% de la muestra) fuma 5 cigarras; 1 sujeto (1% de la muestra) fuma 8 cigarras al día, mientras 1 sujeto (1% de la muestra) fuma la cantidad de 15 cigarras diarios y por último 1 sujeto más (1% de la muestra) fuma 20 cigarras al día.



Ingesta de Alcohol.- Se encontró que 19 personas (19% de la muestra) no consumen alcohol; 33 sujetos (33% de la muestra) consumen alcohol 2 veces al año; 31 sujetos (31% de la muestra) lo consume 1 vez al mes; 11 sujetos (11% de la muestra) lo consume 1 vez al año, mientras que 6 sujetos (6% de la muestra) lo consume cada semana (Ver Tabla 6).

<i>Ingesta de Alcohol</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
Nunca	19	19%
1 Vez al año	11	11%
2 Veces al año	33	33%
1 Vez al mes	31	31%
Semanal	6	6%
Diario	0	0%
Total	100	100%

Tabla 6. Distribución de la frecuencia en la ingesta de alcohol de los sujetos.

Ejercicio Físico.- Se encontró que 60 sujetos que pertenecen al 60% de la muestra si realizan ejercicio; mientras que el resto de la muestra que son 40 sujetos (40% de la muestra) no se ejercitan (Ver Figura 16).

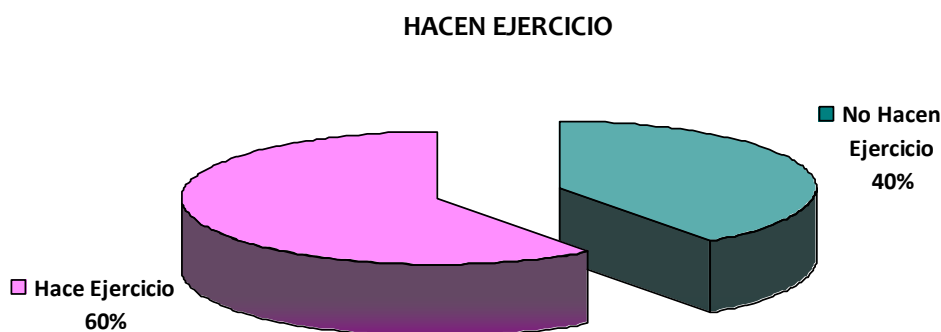


Figura 16. Distribución porcentual de la cantidad de sujetos que se ejercitan.

En cuanto a la cantidad de horas de ejercicio realizados a la semana, se encontró que 18 sujetos (18% de la muestra) realiza 2 hrs. de ejercicio; 13 sujetos (13% de la



muestra) realizan 5 hrs. de ejercicio; 9 sujetos (9% de la muestra) realizan 4 hrs. de ejercicio; 8 sujetos (8% de la muestra) realizan 3 hrs. de ejercicio; 5 sujetos (5% de la muestra) realizan 6 hrs. de ejercicio; 4 sujetos (4% de la muestra) realizan 7 hrs. de ejercicio; 2 sujetos (2% de la muestra) realizan 10 hrs. de ejercicio; mientras que 1 sujeto (1% de la muestra) realiza 9 hrs. de ejercicio (Ver tabla 7).

<i>Horas de Ejercicio</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
No hacen ejercicio	40	40%
2 Horas	18	18%
3 Horas	8	8%
4 Horas	9	9%
5 Horas	13	13%
6 Horas	5	5%
7 Horas	4	4%
9 Horas	1	1%
10 Horas	2	2%
Total	100	100%

Tabla 7. Distribución de la cantidad de horas de ejercicio.

5.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

A continuación se realizará una descripción detallada acerca del análisis estadístico; en donde se describirán la confiabilidad interna, las correlaciones entre ambas escalas (EMMMAQ y EMEDO), así como los análisis de Varianza (Anovas) realizados.

Dentro del análisis de consistencia interna de la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo (EMMMAQ), la cual consta de 46 reactivos, se encontró que para el factor 1 llamado tácticas que son 19 reactivos (1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 24, 33, 36, 38, 40, 41, 44, 46) se obtuvo un alpha de crombach de .792.

Para el factor 2 llamado Inmoralidad que 16 reactivos (2, 10, 18, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 31, 32, 35, 39, 42, 43) se obtuvo un alpha de crombach de .785.



Y para el factor 3 llamado Visión que son 11 reactivos (6, 9, 12, 17, 20, 28, 29, 30, 34, 37, 45) se obtuvo un alpha de Crombach de .565 (Ver Tabla 8).

<i>Factores</i>	<i>Número de Reactivos</i>	<i>Alpha de Crombach</i>
F1 Tácticas	19	Alpha .792
F2 Inmoralidad	16	Alpha .785
F3 Visión	11	Alpha .565
Confiabilidad EMMMAQ	46	Alpha .776

Tabla 8 Consistencia interna de la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo

En el análisis de consistencia interna de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) la cual consta de 70 reactivos, de los cuales 30 son teóricos, 40 de ellos evalúan la parte psicossomática (derivados del DSM IV) y 35 de ellos son sociodemográficos.

Dentro del factor 1 que es llamado Agotamiento y que consta de 9 reactivos (2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27) se obtuvo un alpha de crombach de .795.

Para el factor 2 que es llamado Despersonalización que son 9 reactivos (3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29) se obtuvo un alpha de .637.

Por último el factor 3 que es llamado Insatisfacción que son 12 reactivos (1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28, 30) se obtuvo un alpha de crombach de .879 (Ver Tabla 9).

<i>Factores</i>	<i>Número de Reactivos</i>	<i>Alpha de Crombach</i>
F1 Agotamiento	9	Alpha .795
F2 Despersonalización	9	Alpha .637
F3 Insatisfacción	12	Alpha .879
Confiabilidad EMEDO	30	Alpha .894
F1, F2, F3 y F4 Psicossomáticos	70	Alpha .929

Tabla 9 Consistencia Interna de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional



Se aplicaron correlaciones Bivariadas de Pearson entre las variables Maquiavelismo y Burnout, así como los factores psicossomáticos y las variables sociodemográficas las cuales se describirán a continuación.

	Maquiavelismo Factor 1 Tácticas	Maquiavelismo Factor 2 Inmoralidad	Maquiavelismo Factor 3 Visión	Burnout Factor 1 Agotamiento	Burnout Factor 2 Despersonalización	Burnout Factor 3 Insatisfacción
Maquiavelismo Factor 1 Tácticas	1	.080	.490(**)	.179	.095	.323(**)
Maquiavelismo Factor 2 Inmoralidad	.080	1	-.158	.073	.382(**)	.229(*)
Maquiavelismo Factor 3 Visión	.490(**)	-.158	1	.152	.010	.210(*)
Burnout Factor 1 Agotamiento	.179	.073	.152	1	.195	.675(**)
Burnout Factor 2 Despersonalización	.095	.382(**)	.010	.195	1	.408(**)
Burnout Factor 3 Insatisfacción	.323(**)	.229(*)	.210(*)	.675(**)	.408(**)	1

** P ≤ 0.01 * P ≤ 0.05

Tabla 10. Análisis de correlación entre Maquiavelismo y los 3 factores de Burnout

Como puede observarse en la tabla 10, los sujetos que muestran tener Tácticas tienden a mostrar Visión $r=.490$ (al 0.01) e Insatisfacción laboral $r=.323$ (al 0.01); se observa también que los sujetos que rompen reglas moralmente aceptables tienden a presentar despersonalización $r=.382$ (al 0.01) así como insatisfacción laboral $r=.229$ (al 0.05); los sujetos que muestran visión tienden a padecer insatisfacción laboral $r=.210$ (al 0.05); por último se observa que los sujetos que muestran agotamiento y despersonalización tienden a mostrar insatisfacción laboral $r=.675$ y $r=.408$ (al 0.01) respectivamente.



Tabla 11. Análisis de correlación entre Maquiavelismo y factores Psicosomáticos Burnout

	Maquiavelismo Factor 1 Tácticas	Maquiavelismo Factor 2 Inmoralidad	Maquiavelismo Factor 3 Visión	Burnout Factor 4 Sueño	Burnout Factor 4 Psicosexual H	Burnout Factor 4 Psicosexual M	Burnout Factor 4 Gastrointestinal	Burnout Factor 4 Psiconeuróticos	Burnout Factor 4 Dolor	Burnout Factor 4 Ansiedad	Burnout Factor 4 Depresión	Burnout Factor 4 Psicosomáticos
Maquiavelismo Factor 1 Tácticas	1	.080	.490(**)	.191	.190	-.003	.141	.097	.090	.128	.187	.156
Maquiavelismo Factor 2 Inmoralidad	.080	1	-.158	.163	.171	.127	.183	.108	.090	.184	.106	.178
Maquiavelismo Factor 3 Visión	.490(**)	-.158	1	.185	.120	.008	.183	.036	.176	.127	.118	.151
Burnout Factor 4 Sueño	.191	.163	.185	1	.382(**)	.495(**)	.712(**)	.710(**)	.717(**)	.585(**)	.512(**)	.803(**)
Burnout Factor 4 Psicosexual H	.190	.171	.120	.382(**)	1	.115	.542(**)	.397(**)	.349(**)	.300(**)	.338(**)	.485(**)
Burnout Factor 4 Psicosexual M	-.003	.127	.008	.495(**)	.115	1	.566(**)	.475(**)	.600(**)	.526(**)	.336(**)	.688(**)
Burnout Factor 4 Gastrointestinal	.141	.183	.183	.712(**)	.542(**)	.566(**)	1	.817(**)	.819(**)	.745(**)	.522(**)	.909(**)
Burnout Factor 4 Psiconeuróticos	.097	.108	.036	.710(**)	.397(**)	.475(**)	.817(**)	1	.749(**)	.705(**)	.431(**)	.836(**)
Burnout Factor 4 Dolor	.090	.090	.176	.717(**)	.349(**)	.600(**)	.819(**)	.749(**)	1	.741(**)	.519(**)	.899(**)
Burnout Factor 4 Ansiedad	.128	.184	.127	.585(**)	.300(**)	.526(**)	.745(**)	.705(**)	.741(**)	1	.449(**)	.849(**)
Burnout Factor 4 Depresión	.187	.106	.118	.512(**)	.338(**)	.336(**)	.522(**)	.431(**)	.519(**)	.449(**)	1	.686(**)
Burnout Factor 4 Psicosomáticos	.156	.178	.151	.803(**)	.485(**)	.688(**)	.909(**)	.836(**)	.899(**)	.849(**)	.686(**)	1

****P ≤ 0.01**

Se puede observar en la tabla 11 que, los sujetos que suelen padecer trastornos de sueño, tienden a presentar trastornos en el área sexual (tanto hombres como mujeres), trastornos gastrointestinales, psiconeuróticos, de dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y en general en el área psicosomática obteniendo $r=.382$, $r=.495$, $r=.312$, $r=.310$, $r=.313$, $r=.585$, $r=.512$ y $r=.803$ (al 0.01 de significancia respectivamente).



Dentro del factor psicosexual, tanto hombres como mujeres tienden a mostrar trastornos gastrointestinales, indicadores psiconeuróticos, de dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.542$, $r=.397$, $r=.349$, $r=.300$, $r=.338$ y $r=.485$ en los hombres y $r=.566$, $r=.475$, $r=.600$, $r=.526$, $r=.336$ y $r=.688$ en las mujeres (al 0.01 de significancia).

Dentro del factor gastrointestinal se observa que los sujetos que tienden a padecer trastornos gastrointestinales también tienden a padecer indicadores psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, de depresión y en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.817$, $r=.819$, $r=.745$, $r=.522$ y $r=.909$ respectivamente (al 0.01 de significancia)

Dentro de los indicadores psiconeuróticos se observa que los sujetos que tienden a padecerlos también muestran padecer dolor, indicadores de ansiedad, de depresión y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.749$, $r=.705$, $r=.431$ y $r=.836$ respectivamente (al 0.01 de significancia).

Los sujetos que tienden a padecer dolor, también tienden padecer indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.741$, $r=.519$ y $r=.899$ respectivamente (al 0.01 de significancia).

Los sujetos que tienden a mostrar indicadores de ansiedad, tienden a presentar también indicadores depresivos obteniendo $r=.449$ y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.849$ ambos (al 0.01 de significancia).

Por último los sujetos que tienden a mostrar indicadores depresivos, también tiende a presentar trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.686$ (al 0.01 de significancia).



Tabla 14. Análisis de correlación, Burnout y factores psicosomáticos Burnout

	Burnout F1 Agotamiento	Burnout F2 Despersonalización	Burnout F3 Insatisfacción	Burnout F4 Sueño	Burnout F4 Psicosexual H	Burnout F4 Psicosexual M	Burnout F4 Gastrointestinal	Burnout F4 Psiconeuróticos	Burnout F4 Dolor	Burnout F4 Ind Ansiedad	Burnout F4 Ind Depresión	Burnout F4 Psicosomático
Burnout F1 Agotamiento	1	.195	.675(**)	.528(**)	.482(**)	.449(**)	.604(**)	.590(**)	.657(**)	.583(**)	.462(**)	.668(**)
Burnout F2 Despersonalización	.195	1	.408(**)	.174	.126	.391(**)	.055	-.020	.109	.053	.285(**)	.189
Burnout F3 Insatisfacción	.675(**)	.408(**)	1	.449(**)	.351(*)	.440(**)	.469(**)	.392(**)	.519(**)	.496(**)	.546(**)	.575(**)
Burnout F4 Sueño	.528(**)	.174	.449(**)	1	.524(**)	.536(**)	.712(**)	.710(**)	.717(**)	.585(**)	.512(**)	.803(**)
Burnout F4 Psicosexual H	.482(**)	.126	.351(*)	.524(**)	1	.(a)	.776(**)	.694(**)	.745(**)	.599(**)	.314(*)	.815(**)
Burnout F4 Psicosexual M	.449(**)	.391(**)	.440(**)	.536(**)	.(a)	1	.653(**)	.476(**)	.608(**)	.476(**)	.477(**)	.728(**)
Burnout F4 Gastrointestinal	.604(**)	.055	.469(**)	.712(**)	.776(**)	.653(**)	1	.817(**)	.819(**)	.745(**)	.522(**)	.909(**)
Burnout F4 Psiconeuróticos	.590(**)	-.020	.392(**)	.710(**)	.694(**)	.476(**)	.817(**)	1	.749(**)	.705(**)	.431(**)	.836(**)
Burnout F4 Dolor	.657(**)	.109	.519(**)	.717(**)	.745(**)	.608(**)	.819(**)	.749(**)	1	.741(**)	.519(**)	.899(**)
Burnout F4 Ind. Ansiedad	.583(**)	.053	.496(**)	.585(**)	.599(**)	.476(**)	.745(**)	.705(**)	.741(**)	1	.449(**)	.849(**)
Burnout F4 Ind. Depresión	.462(**)	.285(**)	.546(**)	.512(**)	.314(*)	.477(**)	.522(**)	.431(**)	.519(**)	.449(**)	1	.686(**)
Burnout F4 Psicosomático General	.668(**)	.189	.575(**)	.803(**)	.815(**)	.728(**)	.909(**)	.836(**)	.899(**)	.849(**)	.686(**)	1

**** P ≤ 0.01 * P ≤ 0.05 a No se puede calcular porque al menos una variable es constante.**

En la tabla 14 se puede observar que los sujetos que tienden a manifestar un alto grado de agotamiento, también tienden a manifestar insatisfacción laboral, sueño, trastornos psicosexuales (hombres y mujeres), problemas gastrointestinales, indicadores psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.675$, $r=.528$, $r=.482$, $r=.449$, $r=.604$, $r=.590$, $r=.657$, $r=.583$, $r=.462$ y $r=.668$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).



Se observa también que los sujetos que padecen un alto grado de despersonalización, tienden a padecer insatisfacción laboral, indicadores depresivos y sólo las mujeres tienden a padecer trastornos psicosexuales, obteniendo $r=.408$, $r=.285$ y $r=.391$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).

Se encontró que los sujetos que padecen insatisfacción laboral tienden a mantener trastornos de sueño, trastornos psicosexuales (hombres y mujeres), trastornos gastrointestinales, indicadores psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.449$, $r=.351$ (con un 0.05 en nivel de significancia), $r=.440$, $r=.469$, $r=.392$, $r=.519$, $r=.496$, $r=.546$ y $r=.575$ respectivamente con un nivel de significancia al 0.01.

Se observa que los sujetos que tienden a padecer trastornos de sueño, también tienden a presentar trastornos psicosexuales (hombres y mujeres), trastornos gastrointestinales, indicadores psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.524$, $r=.536$, $r=.712$, $r=.710$, $r=.717$, $r=.585$, $r=.512$ y $r=.803$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).

Dentro del factor psicosexual, tanto hombres como mujeres tienden a mostrar trastornos gastrointestinales, indicadores psiconeuróticos, tienden a padecer dolor, indicadores ansiosos, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.776$, $r=.694$, $r=.745$, $r=.599$, $r=.314$ (con un 0.05 en nivel de significancia), $r=.815$ en los hombres y $r=.653$, $r=.476$, $r=.608$, $r=.476$, $r=.477$ y $r=.728$ en las mujeres (al 0.01 nivel de significancia).

Se puede observar que las personas que tienden a padecer trastornos gastrointestinales también tienden a padecer indicadores psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.817$, $r=.819$, $r=.745$, $r=.522$ y $r=.909$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).



Se observa que los sujetos que tienden a padecer indicadores psiconeuróticos también tienden a presentar dolor, indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.749$, $r=.705$, $r=.431$ y $r=.836$ respectivamente y todos ellos con un nivel de significancia al 0.01.

Los sujetos que tienden a manifestar dolor, también presentan indicadores de ansiedad, indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general, obteniendo $r=.741$, $r=.519$ y $r=.899$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).

También se encontró que los sujetos que tienden a presentar indicadores de ansiedad, suelen presentar a su vez indicadores depresivos y trastornos en el área psicosomática en general obteniendo $r=.449$ y $r=.849$ respectivamente (al 0.01 nivel de significancia).

Y por último se observa en la tabla que los sujetos que tienden a presentar indicadores depresivos también presentan trastornos en el área psicosomática en general obteniendo $r=.686$ (al 0.01 de significancia).

Tabla 15. Análisis de correlación, Burnout y Variables Sociodemográficas

	Burnout F1 Agotamiento	Burnout F2 Despersonalización	Burnout F3 Insatisfacción	Edad	Años De Relación Con Su Pareja	Número De Hijos	Número De Empleos En Su Vida
Burnout F1 Agotamiento	1	.195	.675(**)	-.049	-.166	-.032	-.002
Burnout F2 Despersonalización	.195	1	.408(**)	-.060	-.074	-.036	-.062
Burnout F3 Insatisfacción	.675(**)	.408(**)	1	-.147	-.190	-.168	-.003
Edad	-.049	-.060	-.147	1	.552(**)	.526(**)	.041
Años De Relación Con Su Pareja	-.166	-.074	-.190	.552(**)	1	.502(**)	-.035
Número De Hijos	-.032	-.036	-.168	.526(**)	.502(**)	1	-.068
Número De Empleos En Su Vida	-.002	-.062	-.003	.041	-.035	-.068	1

** $P \leq 0.01$



En la tabla 15 se observa que los sujetos que tienden a presentar Agotamiento, $r=.675$ y Despersonalización $r=.408$, padecen de Insatisfacción laboral datos con un 0.01 en nivel de significancia.

Se observa que los sujetos que tienen mayor edad, mantienen más años de relación con su pareja y mayor número de hijos, obteniendo $r=.552$ y $r=.526$ respectivamente (al 0.01 de significancia); y se observa también que los tienen más años de relación con su pareja tienen mayor número de hijos $r=.502$ (al 0.01 de significancia).

Tabla 16. Análisis de correlación, Burnout y Variables Sociodemográficas

	Burnout F1 Agotamiento	Burnout F2 Despersonalización	Burnout F3 Insatisfacción	Actividades Diarias	Horas Laborales	Antigüedad	Años De Trabajo En Su Vida
Burnout F1 Agotamiento	1	.195	.675(**)	-.110	.214(*)	.077	.039
Burnout F2 Despersonalización	.195	1	.408(**)	-.004	-.138	-.021	-.023
Burnout F3 Insatisfacción	.675(**)	.408(**)	1	-.019	.107	-.008	-.062
Actividades Diarias	-.110	-.004	-.019	1	-.034	-.009	-.075
Horas Laborales	.214(*)	-.138	.107	-.034	1	-.009	.000
Antigüedad	.077	-.021	-.008	-.009	-.009	1	.532(**)
Años De Trabajo En Su Vida	.039	-.023	-.062	-.075	.000	.532(**)	1

**** $p \leq 0.01$ * $p \leq 0.05$**

En la tabla 16 se observa que los sujetos que padecen Agotamiento, también tienden a padecer Insatisfacción laboral $r=.675$ (al 0.01 de significancia), y también son quienes cuentan con más horas laborales $r=.214$ (al 0.05 de significancia).

Los sujetos que tienden a manifestar sentimientos y actitudes negativas, es decir, Despersonalización, también manifiestan Insatisfacción laboral $r=.408$ (con 0.01 en nivel de significancia).



Tabla 17. Análisis de correlación Burnout y Variables Sociodemográficas

	Burnout F1 Agotamiento	Burnout F2 Despersonalización	Burnout F3 Insatisfacción	Número de Ascensos	Sueldo Mensual Percibido	Número de Personas A Cargo
Burnout F1 Agotamiento	1	.195	.675(**)	.073	.050	-.113
Burnout F2 Despersonalización	.195	1	.408(**)	-.018	-.174	-.153
Burnout F3 Insatisfacción	.675(**)	.408(**)	1	.132	-.127	-.173
Número de Ascensos	.073	-.018	.132	1	.208(*)	.117
Sueldo Mensual Percibido	.050	-.174	-.127	.208(*)	1	.534(**)
Número de Personas a Cargo	-.113	-.153	-.173	.117	.534(**)	1

** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$

En la tabla 17 se observa que los sujetos que padecen Agotamiento también presenta Insatisfacción laboral $r=.675$ (al 0.01 de significancia); y que los sujetos que tienden a manifestar sentimientos y actitudes negativas, es decir, Despersonalización, también manifiestan Insatisfacción laboral $r=.408$ (con 0.01 en nivel de significancia).

Dentro de los datos sociodemográficos se observa que los sujetos que tienen mayor número de ascensos, también perciben un mayor sueldo $r=.208$ con un nivel de significancia al 0.05; y que los sujetos que perciben mayor sueldo tienen un mayor número de personas a cargo $r=.534$ (nivel de significancia al 0.01).

Como parte de la investigación se realizaron Análisis de Varianza, estas se realizaron para la comparación de medias entre los Factores de Maquiavelismo, los 3 Factores de Burnout, así como los factores psicosomáticos de dicha escala; cabe mencionar que debido a los objetivos e hipótesis planteadas en dicha investigación, también se realizó un análisis de varianza entre la variable de bajo y alto nivel de maquiavelismo, de la que también se darán los detalles más adelante.



Para el análisis de la escala EMMMAQ y las variables sociodemográficas se obtuvo que: dentro del análisis de las variables sociodemográficas años de trabajo en la vida, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el factor Tácticas (F1) mostrando que el grupo que representa de 1 a 13 años de trabajo, son quienes hacen un mayor uso de tácticas, es decir, tienden a usar más técnicas de manipulación, obteniendo una media de 2.1729 con un nivel de significancia al 0.01 (Ver Tabla 18).

Variable	Grupos	Maquiavelismo F1		Maquiavelismo F2		Maquiavelismo F3	
		Tácticas		Inmoralidad		Visión	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Años de trabajo en la vida	1 A 13 Años	2.1729		2.3772		4.0097	
	14 A 27 Años	1.7854	.017	2.4447	.529	3.7133	.209
	28 A 55 Años	2.0816		2.2031		3.8773	

Tabla 18. Análisis de Varianza entre Maquiavelismo y Variable Sociodemográfica: Años de Trabajo en la Vida

En la variable sociodemográfica escolaridad, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el factor Despersonalización (F2), en donde el grupo que representa un nivel escolar de secundaria son quienes tienden a mostrar desarrollo de actitudes negativas y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, obteniendo una media de 2.3778 con un 0.01 en nivel de significancia (Ver Tabla 19).

Variable	Grupos	Burnout F1		Burnout F2		Burnout F3	
		Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Escolaridad	Primaria	1.5556		1.3333		1.2083	
	Secundaria	3.0111		2.3778		2.1333	
	Bachillerato	2.7879	.258	2.2525	.044	2.6212	.238
	Universidad	2.5392		1.9052		2.1483	
	Postgrado	2.5309		1.6296		1.8148	

Tabla 19. Análisis de Varianza entre Burnout y Variable Sociodemográfica: Escolaridad



En la variable sociodemográfica horas laborales se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los factores Agotamiento (F1) y Despersonalización (F2), en donde el grupo que labora un rango de 11 a 19 horas sufre de pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga dando como resultado el que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, obteniendo una media de 3.7531 con un nivel de significancia al 0.001; y también suelen presentar un desarrollo de sentimientos, actitudes negativas y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, mostrando una media de 2.0085 con un nivel de significancia de 0.01 (Ver Tabla 22)

Variable	Grupos	Burnout F1		Burnout F2		Burnout F3	
		Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Horas laborales	4 a 10 Horas	2.4786		2.0085		2.1044	
	11 a 19 Horas	3.7531	.000	1.4074	.013	2.6111	.137

Tabla 22. Análisis de Varianza entre Burnout y Variable Sociodemográfica: Horas Laborales

Con la finalidad de obtener un dato más específico en cuanto a la variable Maquiavelismo se refiere, se realizó un análisis estadístico entre alto y bajo nivel de maquiavelismo; lo cuál arrojó los siguientes hallazgos: Se observa la existencia de diferencias estadísticamente significativas en los factores Agotamiento (F1), Despersonalización (F2) e Insatisfacción (F3), en donde el grupo que representa un alto nivel de maquiavelismo suele manifestar pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga dando como resultado el que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo; suelen presentar un desarrollo de sentimientos, actitudes negativas y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo y también presentan una tendencia a autoevaluarse de manera negativa, obteniendo medias de 2.8357, 2.1715 y 2.5525 respectivamente y todas ellas con un nivel de significancia de 0.01.

Por lo que se puede decir de una manera muy general, que los sujetos que suelen manifestar un alto grado de maquiavelismo también suelen presentar elementos claros y concisos de Desgaste ocupacional, es decir, Burnout (ver Tabla 23).



En la variable sociodemográfica antigüedad, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el factor Agotamiento (F1), donde el grupo que tiene una antigüedad de 20 a 28 años experimenta pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga dando como resultado el que los trabajadores ya no puedan dar más de sí mismos a nivel afectivo, obteniendo una media de 3.0370 con un nivel de significancia al 0.05 (Ver Tabla 20).

Variable	Grupos	Burnout F1		Burnout F2		Burnout F3	
		Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Antigüedad	1 a 9 Años	2.6416		2.0000		2.2177	
	10 a 19 Años	2.2735	.047	1.8248	.549	1.9327	.414
	20 a 28 Años	3.0370		2.0000		2.2708	

Tabla 20. Análisis de Varianza entre Burnout y Variable Sociodemográfica: Antigüedad

En la variable sociodemográfica número total de empleos en su vida, se encontró que en los factores Agotamiento (F1) e Insatisfacción (F3) el grupo que cuenta con un rango de 11 a 15 empleos en su vida suele manifestar pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga dando como resultado el que los trabajadores ya no puedan dar más de sí mismos a nivel afectivo, obteniendo una media de 4.6667 (al 0.01 de significancia); así mismo suelen presentar una tendencia a autoevaluarse de manera negativa, obteniendo una media de 4.3750 (al 0.01 de significancia) (Ver Tabla 21)

Variable	Grupos	Burnout F1		Burnout F2		Burnout F3	
		Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Empleos en su vida	1 a 5 Empleos	2.6028		1.9667		2.1677	
	6 a 10 Empleos	2.3210	.002	1.9074	.941	1.8241	.001
	11 a 15 Empleos	4.6667		1.8889		4.3750	

Tabla 21. Análisis de Varianza entre Burnout y Variable Sociodemográfica: Empleos en su Vida



Variable	Grupos	Burnout F1		Burnout F2		Burnout F3	
		Agotamiento		Despersonalización		Insatisfacción	
		Media	Sig	Media	Sig	Media	Sig
Alto y bajo maquiavelismo	Bajo Maquiavelismo	2.3868		1.7695		1.8071	
	Alto Maquiavelismo	2.8357	.015	2.1715	.004	2.5525	.000

Tabla 23. Análisis de Varianza entre Burnout y Variable: Alto y Bajo Maquiavelismo

Ahora respecto al área psicosomática se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los factores Sueño (F4a), Gastrointestinales (F4c), Psiconeuróticos (F4d), Dolor (F4e), Indicadores de Ansiedad (F4f) y Psicosomático en general (F4) donde el grupo sexo femenino presenta una mayor cantidad de trastornos de sueño, trastornos gastrointestinales, trastornos neuróticos, dolor, trastornos de ansiedad y trastornos en el factor psicosomático en general, obteniendo medias de 1.7208 con 0.05 nivel de significancia, 1,6101 con 0.05 nivel de significancia, 1.5268 con 0.05 nivel de significancia, 2.2571 con 0.01 nivel de significancia, 2.1786 con 0.01 nivel de significancia y 1.7593 con 0.001 nivel de significancia respectivamente (ver Tabla 24).



Variable	Sexo	Grupos	
		Masculino	Femenino
Burnout F4 Sueño	Media	1.4731	1.7208
	Sig		.021
Burnout F4 Gastrointestinales	Media	1.3523	1.6101
	Sig		.038
Burnout F4 Psiconeurótico	Media	1.2576	1.5268
	Sig		.022
Burnout F4 Dolor	Media	1.7091	2.2571
	Sig		.002
Burnout F4 IND Ansiedad	Media	1.4773	2.1786
	Sig		.002
Burnout F4 IND Depresión	Media	1.7955	2.0000
	Sig		.300
Burnout F4 Psicossomático General	Media	1.3713	1.7593
	Sig		.001

Tabla 24. Análisis de Varianza entre Factores Psicossomáticos Burnout y Variable Sociodemográfica: Sexo

Se observan diferencias estadísticamente significativas en los factores Sueño (F4a), Dolor (F4e) y el área psicossomática en general (F4); donde el grupo que representa un nivel escolar de secundaria muestra padecer trastornos de sueño, dolor y trastornos en el área psicossomática en general, obteniendo medias de 2.0636 con 0.05 nivel de significancia, 2.7600 con 0.05 nivel de significancia y 2.1033 con 0.05 nivel de significancia respectivamente (Ver Tabla 25).



Variable	Escolaridad	Grupos				
		Primaria	Secundaria	Bachillerato	Universidad	Postgrado
Burnout F4	Media	1.0000	2.0636	1.7025	1.5428	1.6566
Sueño	Sig			.021		
Burnout F4	Media	1.1667	2.0000	1.5000	1.4265	1.5370
Gastrointestinales	Sig			.084		
Burnout F4	Media	1.1667	1.7167	1.5909	1.3309	1.4815
Psiconeurótico	Sig			.239		
Burnout F4	Media	1.2000	2.7600	2.2000	1.9088	1.9556
Dolor	Sig			.043		
Burnout F4	Media	1.0000	2.4000	2.2727	1.7941	1.5556
IND Ansiedad	Sig			.212		
Burnout F4	Media	1.0000	2.5000	1.9091	1.8676	1.7778
IND Depresión	Sig			.224		
Burnout F4	Media	1.1024	2.1033	1.7362	1.5088	1.5471
Psicosomático General	Sig			.023		

Tabla 25. Análisis de Varianza entre Factores Psicosomáticos Burnout y Variable Sociodemográfica: Escolaridad.

Se pueden observar diferencias estadísticamente significativas en los factores Sueño (F4a) e indicadores depresivos (F4g); donde el grupo que representa un rango de 11 a 15 empleos en su vida suelen presentar trastornos de sueño y trastornos depresivos, mostrando medias de 2.3182 con 0.05 nivel de significancia y 4.5000 con 0.001 nivel de significancia respectivamente (Ver Tabla 26).



Variable	Empleos en la vida	Grupos		
		1 a 5 Empleos	6 a 10 Empleos	11 a 15 Empleos
Burnout F4 Sueño	Media	1.6398	1.4091	2.3182
	Sig		.042	
Burnout F4 Gastrointestinales	Media	1.5188	1.3333	2.0833
	Sig		.207	
Burnout F4 Psiconeurótico	Media	1.4083	1.3333	2.0833
	Sig		.230	
Burnout F4 Dolor	Media	2.0650	1.7333	2.6000
	Sig		.252	
Burnout F4 Ind. Ansiedad	Media	1.9625	1.5000	1.5000
	Sig		.261	
Burnout F4 Ind. Depresión	Media	1.8875	1.7222	4.5000
	Sig		.000	
Burnout F4 Psicossomático General	Media	1.6203	1.3809	2.1892
	Sig		.101	

Tabla 26. Análisis de Varianza entre factores Psicossomáticas de Burnout y Variable Sociodemográfica: Número de Empleos en la Vida

Se pueden observar diferencias estadísticamente significativas en los factores Sueño (F4a), Gastrointestinales (F4c), Psiconeurótico (F4d), Dolor (F4e), Indicadores de Ansiedad (F4f) y en el área Psicossomático en General (F4), donde el grupo que labora un rango de 11 a 19 horas padece trastornos de Sueño, trastornos gastrointestinales, rasgos psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad y trastornos en el área psicossomática en general, obteniendo medias de 2.1111 con 0.01 nivel de significancia, 2.0556 con 0.01 nivel de significancia, 2.2593 con 0.001 nivel de significancia, 2.9556 con 0.001 nivel de significancia, 3.1111 con 0.001 nivel de significancia, 2.1390 con 0.01 nivel de significancia respectivamente (Ver Tabla 27).



Variable	Horas Laborales	Grupos	
		4 a 10 Horas	11 a 19 Horas
Burnout F4 Sueño	Media	1.5624	2.1111
	Sig	.003	
Burnout F4 Gastrointestinales	Media	1.4414	2.0556
	Sig	.004	
Burnout F4 Psiconeurótico	Media	1.3242	2.2593
	Sig	.000	
Burnout F4 Dolor	Media	1.9231	2.9556
	Sig	.001	
Burnout F4 Ind. Ansiedad	Media	1.7473	3.1111
	Sig	.000	
Burnout F4 Ind. Depresión	Media	1.8901	2.1111
	Sig	.519	
Burnout F4 Psicosomático General	Media	1.5341	2.1390
	Sig	.003	

Tabla 27. Análisis de Varianza entre factores Psicosomáticas Burnout y Variable Sociodemográfica: Número de Horas Laborales



CAPÍTULO

6

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Incluso un camino sinuoso, difícil, nos puede conducir a la meta si no lo abandonamos hasta el final

Paulo Coelho

La presente investigación tuvo como objeto el identificar si una muestra conformada por trabajadores del sector público manifestaban una posible relación entre Maquiavelismo y Burnout; así como la existencia de una posible relación entre las variables sociodemográficas de cada uno de ellos.

Dados los resultados obtenidos, a continuación se describen detalladamente los hallazgos de acuerdo a las preguntas de investigación planteadas en este proyecto; es por ello que se iniciara por mencionar el nivel de confiabilidad para las escalas utilizadas en este proyecto.

De los primeros datos encontrados se obtuvo la consistencia interna de ambas pruebas EMMMAQ Y EMEDO; en donde de acuerdo a las alphas de Crombach en la escala EMMMAQ el alpha general de la escala fue de .776, en el factor 1 (Tácticas) se obtuvo un alpha de .792, en el factor 2 (Inmoralidad) puntuó un alpha de .785 y por último en el factor 3 (Visión) se obtuvo un alpha de .565 (Ver Tabla 8).



En cuanto a la escala EMEDO se obtuvo un alpha total de .929 la cuál contempla el F1, el F2, el F3 y el F4 que es el psicossomático; cabe destacar que también se obtuvo el alpha de cada uno de los factores, arrojando los siguientes datos: en el factor 1 (Agotamiento) se obtuvo un alpha de .795, en el factor 2 (Despersonalización) se encontró un alpha de .637, en el factor 3 (Insatisfacción) se manifestó un alpha de .879 y por último se obtuvo un puntaje de .894 en el alpha de crumbach que engloba únicamente los F1, F2 y F3 de la escala (Ver Tabla 9).

Como siguiente punto se dará respuesta a las preguntas de investigación que fueron planteadas, tales cuestiones son las siguientes: ¿Existe alguna relación entre Maquiavelismo y Burnout en trabajadores mexicanos del sector gobierno?, ¿Existe alguna relación de Maquiavelismo con las variables sociodemográficas? y por último ¿existe alguna relación de Burnout con las variables sociodemográficas?; a lo que se respondió afirmativamente a cada una de ellas.

En cuanto a la primera cuestión ¿Existe alguna **relación** entre **Maquiavelismo y Burnout** en trabajadores mexicanos del sector gobierno?, se responde afirmativamente, ya que se demostró la existencia de la correlación entre los factores que componen al Maquiavelismo y los factores que componen al Burnout; esto se encontró a través de las Correlaciones de Pearson realizadas con anterioridad, ya que el Factor 1 Tácticas de la escala EMMMAQ correlacionó positivamente con el Factor 3 Insatisfacción ($r=.323$, $P< 0.01$) de la escala EMEDO, así como la correlación positiva del Factor 2 Inmoralidad de la escala EMMMAQ con los Factores 2 Despersonalización ($r=.382$, $P<0.01$) y 3 Insatisfacción ($r=.229$, $P<0.05$) de la escala EMEDO, mostrando por último la correlación positiva del Factor 3 Visión de la escala EMMMAQ con el Factor 3 Insatisfacción ($r=.210$, $P<0.05$) de la escala EMEDO (Ver tabla 10).

Cabe destacar que esta interrogante también se respondió gracias al análisis de Varianza realizado entre los factores de Burnout y el desglose entre alto y bajo nivel de maquiavelismo; siendo el grupo denominado como alto nivel de Maquiavelismo quienes presentan Burnout, ya que dentro de los resultados obtenidos se manifiesta que en Agotamiento (F1) la media obtenida fue de 2.8357, con un nivel de significancia al 0.01, mientras que para Despersonalización (F2) la media obtenida fue de 2.1715,



con un nivel de significancia de 0.01, y por último Insatisfacción (F3) tuvo una media de 2.5525, con un nivel de significancia al 0.001 (Ver Tabla 23).

Este hallazgo implica que los sujetos que tienden a usar técnicas de manipulación, es decir tácticas, también suelen presentar insatisfacción al logro evaluándose de manera negativa, así mismo los sujetos que tienden a romper reglas moralmente aceptables suelen presentar despersonalización desarrollando así sentimientos y actitudes negativa, inclusive tienden a mostrarse cínicos hacia las personas con quienes trabajan presentando también insatisfacción al logro, por último los sujetos que tienden a creer que el mundo es manipulable suelen presentar insatisfacción al logro lo que los lleva a evaluarse de manera negativa ante sus actividades laborales Uribe (2007) y Pichardo y Reitz (2007).

Ahora bien cabe destacar que ante dichos hallazgos no se ha encontrado información documental que correlacione de manera directa al Maquiavelismo con el Burnout.

Sin embargo considerando que el Burnout Maslach (1982) es un síndrome de respuestas crecientes compuestas por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los receptores de un servicio (despersonalización), con una tendencia a evaluarse así mismo de manera negativa, relacionando sentimientos de insatisfacción con el puesto de trabajo; y siendo éstos los elementos que tienden a colocar a los sujetos en una situación vulnerable de sus sentimientos; ya que hay que recordar que el Burnout tiene sus orígenes en las relaciones interpersonales en el ámbito profesional.

Entonces cuando esas relaciones llevan a una sobre exigencia, una tensión sobre el componente emocional y cognitivo de la psique, aparecen las condiciones propicias para que aparezca el síndrome de desgaste ocupacional, el cuál surge como una respuesta al estrés laboral crónico (Gil-Monte, 1997), situación que convierte a los sujetos en presa fácil para aquellos individuos que con tendencias maquiavélicas hagan uso de sus tácticas para llegar a sus metas, ya que recordemos que los sujetos con tendencias maquiavélicas muestran una actitud amoral y manipuladora hacia los otros individuos.



Recordando a Hellriegel, Slocum Jr. y Woodman quienes en 1998 definieron al maquiavelismo como un estilo personal de conducta frente a los demás, caracterizado principalmente por el uso de la astucia, el engaño y el oportunismo en las relaciones interpersonales, incluyendo un punto de vista cínico de la naturaleza de las otras personas, y la falta de preocupación respecto a la moral convencional.

Siendo así de una manera general, el maquiavélico emplea conductas agresivas, manipulativas, de explotación y movimientos sinuosos para lograr objetivos personales y organizativos; que a su vez son emprendidos según la viabilidad percibida con un factor secundario (lo que es necesario en estas circunstancias) a los sentimientos, a las necesidades y/o a los combates de otros (Gable y Hollon, 1992).

Dadas las bases en cuanto a definición se refiere de ambos sucesos del ámbito organizacional, son ellos mismos, los elementos teóricos que dan la pauta para la investigación de ambos constructos, y buscar con ello la posible correlación, que como bien se ha mencionado y se observa en los resultados, si se tiende a manifestar la correlación de las dimensiones entre Burnout y Maquiavelismo.

Ahora bien como siguiente cuestión planteada en la investigación: ¿Existe alguna relación de Maquiavelismo con las variables sociodemográficas? se respondió afirmativamente, aunque no para todas las variables sociodemográficas preguntadas; ya que en los hallazgos del análisis de Varianza se observa que el grupo que ha laborado un lapso de 1 a 13 años muestran una tendencia de mayor uso de tácticas, es decir un mayor uso de estrategias de manipulación (Ver Tabla 18).

Que de acuerdo a la muestra de la presente investigación los sujetos quienes que han laborado un lapso de 1 a 13 años en la vida son los sujetos más jóvenes, y coincidiendo con las investigaciones de Mudrack (1989) quién realizó una investigación con el objeto de conocer la relación entre Maquiavelismo y edad, encontró que el Maquiavelismo tiende a declinar con la edad aproximadamente cercano a los 37 años, otra investigación más del mismo autor, evaluó a 115 trabajadores adultos y encontró que a mayor edad son menores inmorales o cínicos (Mudrack, 1992).



Una investigación realizada en México menciona que respecto a la edad, la correlación es negativa con maquiavelismo en los tres factores y el maquiavelismo total, siendo estadísticamente significativo para el factor de inmoralidad y maquiavelismo total Sánchez (2003).

Aragón (2003) menciona que el maquiavelismo declina con la edad, coincidiendo también con Contreras (2005) quién menciona que las personas maquiavélicas son sujetos jóvenes; manifestando así que el maquiavelismo y edad mantiene una relación negativa, es decir, a mayor edad menor maquiavelismo (Uribe, 2001). Investigaciones que permiten aceptar como positivo el hallazgo de la presente investigación en cuanto a la variable años de trabajo en la vida.

En cuanto a la cuestión ¿Existe alguna relación de **Burnout** con las variables **sociodemográficas**?, la respuesta es afirmativa; ya que a través de la correlación de Pearson el Factor 1 Agotamiento, muestra una diferencia estadísticamente significativa con la variable sociodemográfica Horas Laborales (Ver Tabla 16), lo cuál implica que los sujetos que tienen un mayor número de horas laborales tienden a padecer un nivel de agotamiento mayor, lo que da como resultado una pérdida progresiva de energía, donde los trabajadores ya no pueden dar más de si mismos a nivel afectivo.

Si bien no hay datos contundentes en cuanto al número de horas laborales, si se encuentra relacionado con la investigación de Barajas (2010) quien identificó que la sobre carga de trabajo y las actividades diarias que realizaban los ejecutivos de servicio influyen para la presencia de desgaste ocupacional; estos hallazgos se encuentran ligados a la variable sociodemográfica antigüedad en donde se observa que los sujetos que pertenecen al grupo de 20 a 28 años de trabajo, tienden a padecer un alto grado de agotamiento (Ver Tabla 20).

En los datos arrojados por el análisis de Varianza se observa que el grupo con nivel de escolaridad secundaria tienden a mostrar un mayor sentido de Despersonalización (Ver Tabla 19), por lo que es este grupo el más vulnerable a desarrollar sentimientos y actitudes negativas, así como sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo.



Este hallazgo concuerda con la investigación de Hernández y Medrano (2010) quienes mencionan que los trabajadores con un nivel de estudio bajo son quienes puntúan más alto en despersonalización, en contraste con los grupos restantes (citado de Olmedo, 2001). Cabe destacar que en la parte psicósomática, el mismo grupo manifestó padecer trastornos de sueño, dolor así como el área psicósomática en general (Ver Tabla 25).

La cantidad de empleos en la vida también es una variable sociodemográfica que se pudo analizar, en donde se encontró que el grupo de sujetos que han tenido de 11 a 15 empleos durante su vida tienden a presentar trastornos de sueño y ciertos indicadores depresivos (Ver Tabla 26); con ayuda del análisis de varianza se observa que este mismo grupo de sujetos tienden a mostrar F1 Agotamiento e Insatisfacción F3 (Ver Tabla 21), lo que se manifiesta en la pérdida progresiva de energía por lo que los trabajadores ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, mostrando también la tendencia a evaluarse negativamente.

Un hallazgo en la muestra de esta investigación fue la variable edad, dato que contrasta con la mayoría de las investigaciones anteriormente mencionadas, en donde se muestra la existencia de una relación inversa entre burnout y edad, es decir, que a menor edad, existe mayor burnout; ya que parecen ser los primeros años de experiencia en la profesión los que se encuentran asociados al síndrome (Zúñiga, 2008).

Sin embargo los datos arrojados en esta investigación específicamente en la variable edad, no muestran significancia alguna respecto a sus tres dimensiones; es probable que sea este el resultado dada la muestra de dicha investigación; ya que como se observa en el capítulo 5 (Figura 2), 53 sujetos que equivale al 53% del total de la muestra se encuentran en un rango de edad de 31 a 45 años, en contraste con el porcentaje del grupo de sujetos más jóvenes que pertenecen a un rango de edad de 22 a 30 años y es sólo de 19 sujetos 19% de la muestra.

En cuanto al grupo de sujetos que laboran un lapso de 11 a 19 horas tienden a presentar un alto grado de Agotamiento y son ellos mismos que en el ámbito



psicosomático tienden a padecer trastornos de sueño, trastornos gastrointestinales, elementos psiconeuróticos, dolor, así como indicadores ansiosos y en general trastornos en el área psicosomática (Ver Tabla 27).

Lo que nos lleva a recordar a Freudenbergger quien consideraba que el Burnout se trataba de una sensación de agotamiento, decepción y pérdida del interés por el trabajo, que surgía al no tomar en consideración las propias necesidades, así como aquellos profesionales más comprometidos y que trabajan intensamente ante la presión y demandas de su trabajo (Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003; Ortega y López, 2004; Ponce, Bulnes, Arriaga, Atalaya y Huertas, 2005; Zúñiga, 2008)

Se muestra también que son los sujetos que laboran un periodo de 4 a 10 horas quienes padecen un alto grado de Despersonalización (Ver Tabla 22) por lo que es este grupo el que desarrolla sentimientos y actitudes negativos así como cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Dato que concuerda con la investigación de Zúñiga (2008) quien a través de su investigación con una muestra de odontólogos concluye la existencia de un perfil de riesgo en el que se considera, ser mujer de 18-20 años, sin pacientes, fuera de la escuela y sin hijos, poco tiempo con su pareja y malas relaciones interpersonales, pocas horas de trabajo y pocas actividades, tiende a encontrarse un alto nivel de Burnout.

Y en la parte complementaria del Burnout no se puede dejar de lado los factores psicosomáticos, quienes también muestran cierta relación con las variables sociodemográficas; como bien se pudo observar gracias al análisis de varianza, en la variable sexo, el grupo femenino es quien tiende a padecer un mayor grado de problemas de sueño, trastornos gastrointestinales, trastornos psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, incluyendo también en general la parte psicosomática (Ver Tabla 24).

Cabe destacar que es el sexo femenino quien debe relacionarse con el rol de la mujer siendo este un rol múltiple, ya que la mujer moderna se encuentra inmersa en el mercado laboral, incluyendo también sus labores domésticas y familiares, y la otra situación a considerar es la parte emocional y de pareja, ya que la situación marital



suele depender de la socialización de sus experiencias y de las actitudes cotidianas hacia los roles femenino y masculino (Torres, 2001; Hernández y Medrano, 2010).

Dichos hallazgos concuerdan con las investigaciones realizadas por Grau (2009 en Hernández y Medrano, 2010), ya que son ellos quienes mencionan que las mujeres presentan valores superiores en la dimensión de agotamiento emocional e inferiores en realización personal, con un porcentaje global de Burnout mayor que los hombres, pero con menores niveles de despersonalización. Dando como resultado que las mujeres tienden a mostrar puntajes altos en desgaste emocional (Maslach et al., 2001).

Dados los planteamientos anteriores y considerando las hipótesis planteadas, se concluye con las hipótesis de investigación; ya que se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y Burnout.

Derivado los hallazgos del análisis de Varianza, destacamos que los sujetos que se encuentran en el grupo denominado alto nivel de Maquiavelismo, tienden a padecer: Agotamiento, que es la pérdida progresiva de energía, manifestando cansancio, desgaste, y fatiga derivando con ello que los trabajadores ya no puedan dar más de sí mismos a nivel afectivo; Despersonalización que deriva en el desarrollo de sentimientos y actitudes negativos así como sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo que desempeñan siendo lo último Insatisfacción al logro, es decir, la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente.

Existe relación estadísticamente significativa entre maquiavelismo y la variable sociodemográfica cantidad de años laborados en la vida, en donde el grupo que pertenece al rango de 1 a 13 años muestran una tendencia de mayor uso de Tácticas siendo ellos quienes tienden a utilizar estrategias de manipulación.

Y por último se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre Burnout y las variables sociodemográficas tales como Horas Laborales, lo cual implica que los sujetos que tienen un mayor número de horas laborales tienden a padecer un nivel de agotamiento mayor, lo que da como resultado una pérdida progresiva de energía, donde los trabajadores ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.



A nivel escolaridad se encontró que sujetos con nivel de secundaria tienden a mostrar un mayor sentido de Despersonalización, por lo que es este grupo es vulnerable a desarrollar sentimientos y actitudes negativos así como sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo.

En la variable cantidad de empleos en la vida se encontró que los sujetos que han tenido de 11 a 15 empleos durante su vida tienden a presentar trastornos de sueño e indicadores depresivos, mostrando también Agotamiento e Insatisfacción, lo que se manifiesta en la pérdida progresiva de energía, por lo que los trabajadores ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, mostrando también la tendencia a evaluarse negativamente.

En cuanto a las horas laborales los sujetos que tienen un rango de 11 a 19 horas tienden a presentar un alto grado de agotamiento padeciendo también trastornos de sueño, trastornos gastrointestinales, elementos psiconeuróticos, dolor mostrando también indicadores ansiosos y en general trastornos en el área psicosomática.

En contraste los sujetos que laboran un periodo de 4 a 10 horas tienden a padecer un alto grado de Despersonalización, por lo que es este grupo quien desarrolla sentimientos y actitudes negativas así como cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; y por último en el rubro del género, el sexo femenino es quien tiende a padecer un mayor grado de problemas de sueño, trastornos gastrointestinales, trastornos psiconeuróticos, dolor, indicadores de ansiedad, incluyendo también en general la parte psicosomática.

Cabe mencionar que el objetivo de esta investigación exploratoria se cumplió satisfactoriamente, ya que los hallazgos arrojados muestran la correlación positiva entre las dimensiones que miden el constructo maquiavelismo con las dimensiones que miden el constructo burnout.



Sin embargo siendo esta una investigación exploratoria, es necesario mencionar que se encontraron una serie de limitaciones, mismas que deben de tomarse en cuenta para próximas investigaciones relacionadas con ambos temas.

Una de ellas es el tipo de población a la cual se tuvo acceso, ya que los rangos de edad son muy amplios, y esto pudo influir en las variables sociodemográficas para ambos constructos; es posible que el tipo de empresa (Pública o Privada) también pueda ser considerado, ya que tiende a influir en los datos sociodemográficos.

El número total de la muestra también debe considerarse, ya que sólo se contó con el apoyo de 100 personas para su desarrollo.

En alcance a los resultados obtenidos, se propone continuar con esta línea de estudio, para así denotar el tipo de dinámicas que se desarrollan en el ámbito organizacional, y con ello se puedan crear estrategias de ayuda y apoyo ante tales eventos.



REFERENCIAS

- Antoniuk, A., Saliba, C., Isper, A., Saliba, O. y Dossi, A. (2006). El Estrés en la Práctica Odontológica. *Journal of the America Dental Association*, 63(5), pp. 185-188.
- Appels, A. (2006). Estrés Laboral, Agotamiento y Enfermedad. (2° ed.). En J. Buendía (Ed.). *Estrés Laboral y Salud*. Biblioteca Nueva: España.
- Aragón M. (2003). *Maquiavelismo y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Sector Público y Privado*. Tesis de Licenciatura en Psicología-UNAM. México.
- Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. (4° ed.). México: Trillas.
- Barajas, S. (2010). *Desgaste Ocupacional (Burnout) en Trabajadores Mexicanos: Comparación de Mandos Medios y Nivel Operativo*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM. México.
- Barnat, J. (1997). *Diccionario de Biografías*. Colombia: Ediciones Nauta.
- Barrón, A. (1997). Estrés Psicosocial y Salud. En I. Hombrados (comp.). *Estrés y Salud*. Pp. 71-94. Promolibro: Valencia.
- Beltran A. y Mancilla J. (2007). *Relación entre tipo de Liderazgo y Grado de Maquiavelismo en trabajadores Mexicanos*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM. México.
- Berger, J. y Offe, C. (1984). La dinámica evolutiva del sector servicios. En C. Offe (Ed.), *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectiva del futuro*. (pp. 281-287). Madrid: Alianza Editorial.
- Bing, s. (2001). *¿Qué haría Maquiavelo?*. (V. Pruzzo trad.). Buenos Aires: Ediciones B.
- Brown, J. A. C. (1990). *La Psicología Social en la Industria* (1° Reimpresión). México: Fondo de Cultura económica.
- Byrne, R. y Whiten, A. (1988). *Machiavellian Intelligence: the evolution of intellect in monkeysapes-and humans*. Oxford, England: Claredon Press.
- Chonko, J. B., (1982). Machiavellianism: Sex differences in the profession of purchasing management. *Psychological Reports*. 51, 645-696.
- Christie, R. y Geis, F. (1970). *“Studies in Machiavellianism”*. 1° Ed. New York: Academia Press.



- Crocker, J., Major, B. y Steele, C. (1998) Social stigma. En D.T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (Eds.), *The Hand-book of social Psychology*. (pp. 504-553) (4° ed., tomo II). Nueva York: McGraw-Hill.
- Dawkins, R. (1976). *The self gene*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Dawkins, R. and Krebs, J. (1978). *Animal Signals: information or manipulation*. En J. R. Krebsy.
- Díaz, R. (1994). *Psicología del Mexicano*. México: Trillas
- Díaz, R., Lartigue, T. y Acosta, M. (2001). Síndrome de Burnout. Desgaste Emocional en Cirujanos Dentistas. *Revista ADM*. 63(2), pp. 63-67.
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Herder.
- Eliot, T. S. (1927/1996). "Moral y Política". *Nexos* 1996. Vol. 220, 59-62.
- Ellyson, S. and Dovorio, J. (1985). Power, dominance, and nonverbal behavior: *Basic concepts and issues*. New York: Springer-Verlag, 1-27.
- French, J. y Raven, B. (1959). *Studies in Social Power*. USA: Cartwright Darwin. Ed.
- Gable, M. y Hollon, C. (1992). Managerial Structuring of Work as a Moderator of the Machiavellianism and Job Performance Relationship. *Journal of Psychology*. Vol. 126 Pp. 317-326.
- Gil, J. y López, F. (2004). *Estrés y Salud*. En Gil. *Psicología de la Salud. Aproximación histórica, conceptual y aplicaciones*. (pp.351-390) España: Ed. Pirámide
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2001, Octubre) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Tomado de <http://www.psicologiacientifica.com>.
- González, C. L. (2009). *Maquiavelismo y su relación con temor al éxito en una muestra de trabajadores mexicanos*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM México.
- Grajales, D. (2011). *Maquiavelismo y su Relación con Variables Sociodemográficas en Estudiantes de la UNAM*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM. México.
- Gupta, M. (1991). Effects of impulsiveness and age on Machiavellianism. *India Journal of psychometry an education*.



- Hall, J., Halberstadt, A. and O'Brien, C. (1997). "Subordination" and nonverbal sensitivity: A study and synthesis of findings based on trait measures. *Sex Roles*, 37, 295-317.
- Hellrieger, D. y Slocum, J. (1998). *Administración*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, J. y Martínez, R. (2005). *La Relación entre Maquiavelismo y Niveles Jerárquicos en las Organizaciones*. Tesis de Licenciatura en Psicología-UNAM, México.
- Hernández, K. y Medrano, E. (2010). *Relación entre los 5 Factores de Personalidad (Big Five) y Desgaste Ocupacional (Burnout), en una Muestra de Trabajadores del Sector Público*. Tesis de Licenciatura en Psicología-UNAM, México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hersey, P. Blanchard y Jonson, D. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional: liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.
- Hollander, E. y Offerman (1998). Power and leadership in organization. *American psychologist*. Vol. 45.
- Huberman, B., Loch, C, and Onculer, A. (2004). Status as a Valued Resource. Washington: *Social Psychology Quarterly*. Vol. 67. pp. 103-114.
- Jones W. (1998). "El Arte de la Manipulación, Teoría y Práctica para Dominar a los Demás". Editorial Selector. México.
- Jay, A. (2002). *Maquiavelo: Lecciones para directivos*. Barcelona: Gestión.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24 Pp. 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kerlinger, F. K. (2002). *Investigación del Comportamiento, Técnicas y Metodología* (4° ed.) México: Interamericana.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictor of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 12, Pp. 123-144.
- Lourel, M., Gana, K., Prud'homme, V., & Cercle A. (2004). Le burnout chez le personnel des Maisons d'Arrêt: test du modèle "demande — contrôle" de Karasek, *Encéphale*. 30(6), 557-563.



- Lourel, M. Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M. y Gana, K. (2008). Relationships Between Psychological Job Demands, Job Control and Burnout Among Firefighters. *Journal of Psychology*. Vol. 10.
- Lukes, St (1984). *Power: a radical view*. Macmillan, London.
- Lunstrom, E. F. (1978). A Study of Machiavellian trait of public reaction administration. *Dissertation Abstracts International*. 39, 4293.
- Mannasero, M., Vázquez, A., Ferrer, P., Fornés, V. y Fernández, V. (2003). *Estrés y Burnout en la Enseñanza*. España: Ediciones VIB. Pp. 13-33.
- Maquiavelo, N. (2008). *“El Príncipe”*. 25° Edición. México: Editorial Porrúa.
- Mascasas, M. D. (1996). *Diccionario Nauta de Biografías*. Barcelona: Nauta.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of caring*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. y Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*. 6 100-113.
- McLean, P. A., y Jones, D. G. B. (1992). Machiavellianism and Business Education. *Psychological reports*. 71, 57-78.
- Moliner, M. (1984). *Diccionario de Uso del Español*. México: Gredos.
- Montiel, E. (2007). *La relación entre Maquiavelismo y Variables Sociodemográficas en una muestra de estudiantes de Derecho (Tesis de Licenciatura inédita)*. Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.
- Mora, J., García, J., Toro, S. y Zarco, J. (1997). Estrés y Afrontamiento en la Competición Deportiva. En I. Hombrados (comp.). *Estrés y Salud* (pp. 391-421). Ediciones Pirámide: España.
- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez y Garrosa, E. (2010). Emociones y Salud en el Trabajo: Análisis del Constructo “Trabajo Emocional” y Propuesta de Evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 42 Pp. 63-73.
- Moriana, J. A. y Herruzo J. (2004). Estrés y Burnout en Profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4 (3) 597-621.
- Mudrack, P. E. (1989). Machiavellianism and locus of control: a Meta-analytic Review. *The Journal of social psychology*. 130, 1, 125-126.
- Mudrack, P. E. (1992). Additional Evidence on Age-related differences in Machiavellianism in an Adult Sample. *Psychology*, 123, 5. 491-496.
- Mudrack, P. E., Y Mason, E. S. (1995). Extending the Machiavellianism construct: A brief measure and some unexplored relationship. *Journal of Social Behavior and Personality*. 10, 187-200.



- O'Brien, G. (2006). El Estrés como Factor Determinante de la Salud. En J. Buendía (Ed.) *Estrés Laboral y Salud*. Pp. 61-77 1021-1030.
- Oliver, R. (2001). El Estrés y Yo. *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*. 1 (1). Pp31-34.
- Ontza, J. (1981). *Enciclopedia de las Ciencias Sociales*. La Política. México: Asuri
- Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4(1), 137-160.
- Pérez-Cortes, S. (1998). *“La prohibición de Mentir”*. México: UAM-Siglo XXI.
- Ponce, A., Bulnes, A., Aliaga, J., Atalaya, M., y Huertas, R. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*. 8(2), 87-112.
- Ramos, J., Montalbán, F. y Bravo, M. (1997). Estrés en las Organizaciones: Concepto, Consecuencias y Control. En Hombrados (comp.). *Estrés y Salud*. Pp. (173-211) Ediciones Pirámide: España
- Richards, J.M. & Gross, J.J. (1999). Composure at any cost? The Cognitive consequences of emotion suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*. vol. 25 Pp. 1033-1044.
- Robbins, S.P. (1996). *“Comportamiento Organizacional”*. México: Prentice-Hall.
- Robinson, J. y Shaver, P. (1973). Measures of Social Psychological Attitudes, Ann Arbor, MI: *Institute for Social Research*.
- Sánchez, I. (2010). *Presencia de Burnout en Estudiantes Universitarios: un estudio de validación del instrumento Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO)*. Tesis de Licenciatura en Psicología-UNAM, México.
- Sánchez, Y. (2003). *Maquiavelismo y su relación con variables demográficas en una empresa de comercio exterior*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM.
- Secord, P. and Backman, C. (1979). *Psicología Social*. México: McGraw-Hill.
- Singhapakdi, Anusorn, Vitell, Scott J; (1992). Marketing Ethics: Sales professionals versus other Marketing Professional. *The journal of Personal Selling & Sales Management*. New York: Spring. Vol. 12, P. 27.
- Siu, W. (1998). Machiavellianism and retail banking executives in Hong Kong. *Journal of Managerial Psychology*. Bradford: Vol. 13, Pág. 28-37.
- Uribe, J. (1997). *¿Maquiavelismo en las Organizaciones?* *Administrare Hoy* num 44.



- ☛ Uribe, J. (1997). *La psicología del Poder en las Organizaciones*. Laboral. Núm.58, pp. 100-105.
- ☛ Uribe, J. (2000). Significado Psicológico de Manipulación Maquiavélica en la cultura mexicana. *Revista de Psicología Social y Personalidad*. pp., 1-16.
- ☛ Uribe, J., García, A., Pichardo C. y Retiz A. (2008). Perfil Psicosomático y de Desgaste Ocupacional en Cajeros del Sector Bancario con la escala EMEDO. *Estrés y Salud Mental en el Trabajo Concepción Perspectiva local de un Fenómeno Social*.
- ☛ Uribe, J., Contreras, F., Sánchez O. y García A. (2008). Los Cinco Grandes y Maquiavelismo en Trabajadores Mexicanos: un Estudio de Personalidad y Manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. V. 24.
- ☛ Uribe, J. (2001). Desarrollo y Validación de la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo EMMMAQ. *Revista de Psicología Social y Personalidad*. Vol. XVII, 2001, num. 2, Pág. 129-147.
- ☛ Uribe, J. (2002). EMMMAQ, un Test para Evaluación y Selección de Personal. *Revista Laboral*. año X, núm. 120. Pág. 78-83.
- ☛ Uribe, J. (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional en México Factores psicosociales, Carga mental, Desgaste ocupacional y su medición (Burnout), Implicaciones Económicas, Prácticas gerenciales, Compromiso organizacional, Empoderamiento, Acoso en el trabajo (mobbing), Antropología y Estrés, Globalización y Salud en el Trabajo*. (1° ed.) México: DGAPA.
- ☛ Van Der Doef, M., & Macs, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*. 13(2), 87-114.
- ☛ Vleeming R. G. (1979). Machiavellianism: A preliminary review. *Psychological Reports*. 44, 295-310.
- ☛ Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychology Bulletin*. 119, 285-299.
- ☛ Wong, Y. Pituch, K.A & Rochlen, A.B. (2006) Men's Restrictive Emotionality: An investigation of associations with other emotion-related constructs, anxiety and underlying dimensions. *Psychology of Men Masculinity*. Vol 7 Pp. 113-126.



■ Zúñiga, A. L. (2008). *Relación entre el Síndrome de Burnout y Variables Sociodemográficas en Odontólogos*. Tesis de Licenciatura en Psicología-UNAM, México.



ANEXOS

EMEDO (F01)
¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?@JESÚS FELIPE URIBE PRADO

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice las **HOJAS DE RESPUESTA** (F02) anexas, marcando con una **"X"** el óvalo correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen **seis opciones de respuesta**. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)** a **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir **cualquiera de las seis opciones**.

Ejemplo Tipo 1): 1. Considero que es importante asistir a fiestas

TD	TA							
<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1.</td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda **¿con qué frecuencia...?** ha tenido cierto padecimiento, debe contestar **sin considerar** los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc.

Ejemplo Tipo 2): ¿Con qué frecuencia...?

2. Tienes sangrado por la nariz.

Nunca	Siempre							
<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">2.</td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td style="padding: 2px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

LAS PREGUNTAS QUE NO CORRESPONDAN A SU SEXO, DÉJELAS EN BLANCO

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas son y confidenciales

Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

¡GRACIAS!



**¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?
BN 30**

1. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho trabajo ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.
16. En mi trabajo todos me parecen extraños por lo cual no me interesa interactuar con ellos.
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo, no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en el que actúo únicamente por lo que me pagan.

¿Con qué frecuencia...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).



32. Te sientes deprimido (muy triste).
 33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
 34. Tienes dolores de cabeza.
 35. Sientes dificultad para deglutir.
 36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
 37. Te has desmayado.
 38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
 39. Sientes indiferencia sexual.
 40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
 41. Te sientes desesperado (ansioso).
 42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
 43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
 44. Sufres intolerancia a diferentes alimentos.
 45. Sufres vómitos.
 46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc).
 47. Tienes dolores en el abdomen.
 48. Tienes la sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo.
 49. Te duele la espalda y el cuello.
 50. Tienes molestias al orinar.
 51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. e. Roncar).
 52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
 53. Sientes un nudo en la garganta.
 54. Llegas a perder la voz.
 55. Dejas de dormir por varios días.
 56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.
 57. Sufres náuseas.
 58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. e. Manejando, conversando).
 59. Te duele el pecho.
 60. Tienes molestias al defecar.
 61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
 62. Sufres diarrea.
 63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
 64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
- Las preguntas **65, 66 y 67** sólo para **HOMBRES**, las preguntas **68, 69 y 70** sólo para **MUJERES**.
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
 66. Tienes problemas de erección.
 67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.



68. Tu menstruación es irregular.
69. Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado).
70. Durante tu período menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.
71. ¿Qué edad tienes?
72. Sexo
73. Estado civil
74. Si tienes pareja, ¿cuántos años llevas con ella?
75. ¿Qué escolaridad tienes?
76. ¿Si estudiaste una carrera, Qué estudiaste?
77. ¿Tienes hijos?
78. ¿Cuántos?
79. En tú trabajo ¿qué tipo de puesto ocupas?:
80. ¿Cuál es el tipo de trabajo que desempeñas?
81. ¿Cómo es el contacto que mantienes con usuarios (pacientes, clientes, etc.)?
82. ¿Cuántos trabajos tienes?
83. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? P.E. (Trabajos, deportes, religión, club, etc).
84. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo).
85. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes en la empresa donde laboras actualmente?
86. ¿Cuántos años has trabajado en tú vida?
87. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida?
88. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida?
89. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibes sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
90. ¿En qué tipo de organización laboras?
91. ¿Qué tipo de contrato tienes?
92. ¿Tienes personas a tu cargo?
93. ¿Cuántas?
94. ¿Tomas algún medicamento en forma frecuente?
95. Si tomas algún medicamento, ¿Escribe cuál y para qué?
96. ¿Cuánto tiempo tienes de tomarlo?
97. ¿Has tenido algún accidente importante? Especifica de qué tipo.
98. ¿Has tenido alguna intervención quirúrgica? Especifica de qué tipo.
99. ¿Fumas?
100. ¿Cuántos cigarros fumas al día?
101. ¿Con qué frecuencia ingieres bebidas alcohólicas?
102. En caso de que consumas drogas, ¿Con qué frecuencia lo haces?
103. Durante una semana, ¿Cuántas horas libres tienes?
104. ¿Haces ejercicio físico?
105. Si haces ejercicio, ¿Cuántas horas a la semana le dedicas?



Hojas de Respuesta (F02)
EMEDO®

	TD	TA *		Nunca	Siempre	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						
19.						
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
32.						
33.						
34.						
35.						
36.						
37.						
38.						
39.						
40.						
41.						
42.						
43.						
44.						
45.						
46.						
47.						
48.						
49.						
50.						
51.						
52.						
53.						
54.						
55.						
56.						
57.						
58.						
59.						
60.						
61.						
62.						
63.						
64.						
65.						H
66.						H
67.						H
68.						M
69.						M
70.						M

*TD= Total Desacuerdo
TA= Total Acuerdo

H= sólo hombres
M= sólo mujeres



Hojas de Respuesta (F02) EMEDO

Llene el espacio o marque con una "x"

71.		AÑOS				
72.	Masculino	Femenino				
73.	Con pareja	Sin pareja				
74.		Años				
75.	Primaria	secundaria	bachillerato	universidad	postgrado	
76.		Qué estudiaste				
77.	Sí	No				
78.		Hijos				
79.	Operativo	Medio	Ejecutivo	otro		
80.	Empleado	Comercio	Empresario	Prof. indep.	otro	
81.	Directo	Indirecto				
82.		Trabajos				
83.		Actividades				
84.		Horas				
85.		Tiempo(años)				
86.		Años				
87.		Empleos				
88.		Ascensos				
89.	\$	Mensuales				
90.	Pública	Privada				
91.	Obra deter.	Tiempo deter.	Tiempo indefinido			
92.	Sí	No				
93.		Personas				
94.	Sí	No				
95.		Cuál				
		Para qué				
96.		Tiempo				
97.	Sí	No				
		Tipo				
98.	Sí	No				
		Tipo				
99.	Sí	No				
100.		Cigarros				
101.	Nunca	1 al año	2 al año	1 mes	Semanal	diario
102.	Nunca	1 al año	2 al año	1 mes	Semanal	diario
103.		Horas por semana				
104.	Sí	No				
105.		Horas por semana				

Nombre:	Depto.
Institución:	Núm. Empleado:
Número de Hojas de Respuesta:	Fecha:



EMMQA®

Dr. Jesús Felipe Uribe Prado (2002)

INSTRUCCIONES

A continuación encontrarás una serie de frases para describir tu forma de pensar, sentir y actuar cuando te encuentras trabajando dentro de una organización.

Para contestar utiliza la **HOJA DE RESPUESTAS F02(anexa)**, debiendo señalar con **pluma o lápiz** en los cuadros correspondientes aquel que describa mejor tu forma de pensar, sentir o actuar. Debes contestar **COMO ERES SIEMPRE, NO COMO TE GUSTARÍA SER en un contexto laboral.**

La hoja de respuestas tiene cuadros que contienen 6 posibilidades, donde el extremo izquierdo equivale a **TOTAL DESACUERDO** y el extremo derecho a **TOTAL ACUERDO**, implicando que los cuadros intermedios significan los diferentes grados en que piensas, sientes o actúas respecto a lo que te sugiere la frase.

Ejemplo: Observa como se ha contestado aquí a la primera frase:

1. En las reuniones sociales me gusta contar chistes.

Total			Total		
Desacuerdo			Acuerdo		
1.-			xx		

Contesta todas las frases tratando de ser sincero contigo mismo, tan rápido como sea posible, siendo cuidadoso y utilizando la primera impresión que venga a tu mente.

No existen respuestas correctas o incorrectas.

Tus respuestas son totalmente confidenciales y sólo se utilizarán por personal autorizado y capacitado.

ESPERA A QUE SE TE PROPORCIONE LA SEÑAL PARA COMENZAR Y DE ANTEMANO “GRACIAS”



NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO





- 1** Cuando se llega como nuevo a un grupo de trabajo se debe, al menos, imitar a los líderes que tuvieron éxito
- 2** La discreción no justifica la mentira
- 3** Cuando se llega a un nuevo grupo de trabajo es necesario eliminar a los viejos integrantes y crear un nuevo grupo que se rija por nuevas leyes para su mejor control
- 4** Para ganar es necesario inventarse virtudes, cualidades y sentimientos que no se poseen
- 5** Un(a) líder debe poseer virtudes, pero no debe poseer todas, lo que sí es indispensable es aparentar poseerlas
- 6** Las “mañas” se deben usar con astucia y destreza para solucionar problemas
- 7** Ante los trabajadores hay que aparentar ser bueno(a) aunque lo que hagamos sea motivo de odio
- 8** La agresividad es una manera de imponer nuestras ideas
- 9** Si a un subordinado no se le conquista hay que convencerlo
- 10** La mentira es reprobable aunque se preocupe en evitar el dolor con la verdad
- 11** En un puesto de líder es mejor ser temido que amado
- 12** La fuerza de un grupo de trabajo depende de la unión de los subordinados leales
- 13** Se debe ser egoísta para triunfar
- 14** Se vale conspirar contra los enemigos
- 15** Es conveniente hacer el trabajo de tal forma que los subordinados dependan de la (el) jefa(e)
- 16** Un(a) líder debe procurar gastar recursos ajenos y cuidar los propios
- 17** Para mentir hay que ser calculador(a)
- 18** El oportunismo para quedar bien no es honesto
- 19** Ante cualquier circunstancia se debe decir la verdad antes que callársela
- 20** A un trabajador se le tiene contento mientras pueda adquirir bienes y servicios y, se le respete



- 21** Para un(a) jefe(a) que llega a ocupar un puesto de trabajo de nuevo ingreso debe comportarse de manera positiva y ética
- 22** Mentir es un atentado a la inteligencia
- 23** Es difícil ser indiferente al mentir
- 24** Se debe evitar ayudar a otra(o)s a hacerse poderosa(o)s, ya que ésta(o)s pueden posteriormente arruinarnos
- 25** No se debe decir mentiras por insignificantes que éstas sean
- 26** No se debe difamar a nadie
- 27** Dirigir palabras injuriosas a alguien es algo que se debe evitar aunque fuera el último recurso para imponer el orden
- 28** La(o)s manipuladora(e)s abusan de la gente sin carácter
- 29** Cuando entre los trabajadores existe desorden, éste debe ser cortado desde el principio para que no crezca
- 30** Una persona audaz controla el mundo que le rodea
- 31** Cualquier mentira es irresponsable
- 32** No deben crearse conflictos aunque se obtuviera provecho de ellos
- 33** Para un(a) jefe(a) que quiera controlar a sus subordinados es conveniente concentrar poder en uno de ellos para que a su sombra se manejen más fácilmente los demás
- 34** Una persona inteligente sabe manejar a los demás
- 35** Un buen jefe es aquel que honra y beneficia a sus subordinados
- 36** Cuando un(a) jefe(a) llega nuevo(a) a un puesto debe dar poder a los subordinados durante un tiempo para mantener su lealtad
- 37** Hay que ser hábil para saber mentir
- 38** Si de conservar el trabajo se trata se puede hacer buen uso de cierta crueldad
- 39** La hipocresía debe castigarse
- 40** Si se llega como nuevo a una posición de poder en un grupo se debe eliminar por completo a la gente que conformaba al grupo anterior
- 41** Frente a los trabajadores hay que saber disfrazarse de bien y ser hábil en fingir y disimular
- 42** Se debe evitar el fingir a pesar de las consecuencias



F 01D

- 43** La lealtad de los subordinados no se obtiene beneficiándolos con ganancias
- 44** Toda(o) líder debe aprender a no ser buena(o) y practicar la maldad de acuerdo con las circunstancias laborales
- 45** Una mentira se debe decir con seguridad
- 46** Si se llegaran a utilizar empleados de otros jefes, se recomienda utilizarlos, desecharlos y después formar grupos nuevos

- Al finalizar el reactivo número 46 llene por favor sus datos demográficos en la hoja de respuestas.
- Verifique que todos los espacios de la hoja de respuestas hayan sido llenados de acuerdo a las instrucciones.

- **¡GRACIAS!**