



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL
OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en
Psicología.

Autora

Ana Azucena Bernal Berruz

Tutor

Ps. Cl. Ismael Alexander Salvador
Reyes. Mg.

AMBATO– ECUADOR
2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Ana Azucena Bernal Berruz declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 02 días del mes de febrero de 2026, firmo conforme:

Autor: Ana Azucena Bernal Berruz

Firma:



Número de Cédula: 2100821244

Dirección: Lago Agrio – Parroquia Pacayacu

Correo Electrónico: Abernal@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0968690162

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD” presentado por Ana Azucena Bernal Berruz, para optar por el Título de Licenciada en Psicología

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 02 de febrero de 2026



Firmado electrónicamente por:
**ISMAEL ALEXANDER
SALVADOR REYES**

Validar únicamente con FirmaEC

Ps. Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes. Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 02 de febrero de 2026



.....
Ana Azucena Bernal Berruz
2100821244

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, previo a la obtención del Título de Licenciada de Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 20 de febrero del 2026



Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo. Mg.
LECTOR

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, con todo mi corazón, a mi padre Walter Bernal. Amor mío, te lo debía. Atesoro el orgullo con el que hablabas de mis estudios y tu anhelo de ver mis logros; hoy, viejito mío, lo hemos alcanzado juntos.

A mi madre, Alicia Berruz, por consagrar sus años y su fuerza a mi bienestar; tu presencia constante ha sido el pilar sobre el cual construí este sueño. A mi hermana Raquel, quien con sus palabras evitó que me rindiera en los momentos de mayor flaqueza.

A mi prometido, Kevin, por ser mi apoyo incondicional y sostén emocional en cada etapa de este reto. A mis sobrinos, Martin y Walter, cuya calidez e inocencia llenaron mis días de alegría, y a mi cuñado Darío, por su apoyo.

Finalmente, y de manera primordial, a mi Señor Jesús. Mi fe en Ti ha sido la brújula que ha regulado mi bienestar, mi amor propio y mis principios; gracias por permitirme ser, estar y existir.

A todos ustedes les dedico mi sacrificio y la realización de este sueño. Esta travesía ha dejado en mí huellas imborrables. Los amo.

Ana Azucena Bernal Berruz

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Gran Yo Soy, porque en el momento en que decidí entregarle mis rumbos y mis sueños, transformó mi camino. Estar hoy en la cúspide de mi autorrealización es testimonio de Su guía y la consecuencia de un esfuerzo constante, disciplina y dedicación inquebrantable.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Indoamérica y a su distinguido cuerpo docente, quienes no solo me brindaron conocimientos académicos, sino también bases morales y éticas invaluable. De manera especial, agradezco a mis tutores, cuya guía fue el motor para enfocar mi pasión hacia el área Organizacional: al Psic. Ind. Paúl Acosta, Msc., mi tutor de tesis; al Psic. Ind. Luis Taruchaín, Msc., mi tutor de prácticas y lector; y al Psic. Ind. José Acuña, Msc., mi tutor grupal y lector. Gracias por su entrega desinteresada y por estar presentes más allá de sus horarios laborales; su mentoría fue fundamental en mi formación.

Finalmente, agradezco profundamente al personal de la empresa de seguridad que me abrió sus puertas. Sin su apertura y colaboración en cada fase del proceso investigativo, este estudio no habría sido posible.

Ana Azucena Bernal Berruz

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iiiv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
1. INTRODUCCIÓN.....	15
Objetivo General	20
Objetivos específicos.....	20
3. RESULTADOS.....	25
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
AGRADECIMIENTOS.....	37
DEDICATORIA	38
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Rasgos de personalidad del 16PF-5.....	23
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de los rasgos de personalidad del personal operativo	25
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral	26
Tabla 4. Correlaciones entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Rasgos de personalidad.....	26
Figura 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral.....	27

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA PSICOLOGÍA

TEMA: RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD

AUTORA: Ana Azucena Bernal Berruz

TUTOR: Mg. Ismael Alexander Salvador Reyes.

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio del comportamiento humano en el ámbito laboral es fundamental para comprender cómo los rasgos de personalidad influyen en la percepción y manejo del estrés en los trabajadores. Desde el ámbito de la psicología organizacional se destaca la influencia de las características psicológicas en el comportamiento y rendimiento laboral, siendo los rasgos de personalidad factores determinantes en la forma en que los guardias de seguridad enfrentan la tensión en el trabajo. El objetivo general es Relacionar los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un alcance correlacional, donde se aplicaron instrumentos psicométricos como el test 16PF-5 para evaluar rasgos de personalidad y el MBI para evaluar los niveles de estrés laboral. Los Resultados muestran que los rasgos de personalidad con mayores puntuaciones medias fueron Estabilidad emocional ($M = 8.43$), Atención a normas ($M = 7.32$) y Perfeccionismo ($M = 7.10$). El análisis correlación de Pearson muestra una relación de baja intensidad entre ambas variables, pues los rasgos de personalidad no determinan de forma directa el nivel de estrés. En conclusión, no existen correlaciones fuertes que confirmen que los rasgos de personalidad influyan en el estrés laboral, esto más bien se considera características personales de los trabajadores, organización de la empresa y clima laboral.

DESCRIPTORES: *Estrés laboral, comportamiento humano, guardia de seguridad, personalidad.*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR: BERNAL BERRUZ ANA AZUCENA

TUTOR: SALVADOR REYES ISMAEL ALEXANDER

THEME

PERSONALITY TRAITS AND WORK-RELATED STRESS IN OPERATIONAL STAFF AT A SECURITY COMPANY

ABSTRACT

The research of human behavior in the workplace is essential to understanding how personality traits influence workers' perception and management of stress. Organizational psychology highlights the influence of psychological characteristics on behavior and work performance, with personality traits being determining factors in how security guards deal with stress at work. The objective aims to relate personality traits and work stress levels among the operational staff of a private security company. The study used a quantitative methodology with a correlational approach, employing psychometric instruments such as the 16PF-5 test to evaluate personality traits and the MBI to measure work stress levels. The results show that the personality traits with the highest mean scores were Emotional Stability ($M = 8.43$), Attention to Rules ($M = 7.32$), and Perfectionism ($M = 7.10$). Pearson's correlation analysis shows a low-intensity relationship between the two variables, as personality traits do not directly determine stress levels. In conclusion, there are no strong correlations confirming that personality traits influence work stress; rather, this is considered to be related to workers' personal characteristics, company organization, and work environment.

KEYWORDS: Human behavior, personality, security guard, work stress



RASGOS DE PERSONALIDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD

PERSONALITY TRAITS AND WORK-RELATED STRESS IN OPERATIONAL STAFF AT A SECURITY COMPANY

Autor: Ana Azucena Bernal Berruz
abernal@indoamerica.edu.ec

Tutor: Psc. Cl. Ismael Alexander Salvador
Reyes. Msc.
ismaelsalvador@uti.edu.ec

Lector: Psc. Ind. Luís Fernando Taruchaín
Pozo. Msc.
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Psc. Ind. José Miguel Acuña
Mayorga. Msc.
joseacuna@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Licenciada en Psicología de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

RESUMEN

El estudio del comportamiento humano en el ámbito laboral es fundamental para comprender cómo los rasgos de personalidad influyen en la percepción y manejo del estrés en los trabajadores. Desde el ámbito de la psicología organizacional se destaca la influencia de las características psicológicas en el comportamiento y rendimiento laboral, siendo los rasgos de personalidad factores determinantes en la forma en que los guardias de seguridad enfrentan la tensión en el trabajo. El objetivo general es Relacionar los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un alcance correlacional, donde se aplicaron instrumentos psicométricos como el test 16PF-5 para evaluar rasgos de personalidad y el MBI para evaluar los niveles de estrés laboral. Los Resultados muestran que los rasgos de personalidad con mayores puntuaciones medias fueron Estabilidad emocional (M = 8.43), Atención a normas (M = 7.32) y Perfeccionismo (M = 7.10). El

ABSTRACT

The study of human behavior in the workplace is essential to understanding how personality traits influence workers' perception and management of stress. Organizational psychology highlights the influence of psychological characteristics on behavior and work performance, with personality traits being determining factors in how security guards deal with stress at work. The overall objective is to relate personality traits and work stress levels among the operational staff of a private security company. The methodology used was quantitative, with a correlational scope, where psychometric instruments such as the 16PF-5 test were applied to assess personality traits and the MBI to assess work stress levels. The results show that the personality traits with the highest mean scores were Emotional Stability (M = 8.43), Attention to Rules (M = 7.32), and Perfectionism (M = 7.10). Pearson's correlation analysis shows a low-intensity relationship between the two variables, as personality traits do not directly determine stress levels. In conclusion, there are no strong

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2026.

análisis correlación de Pearson muestra una relación de baja intensidad entre ambas variables, pues los rasgos de personalidad no determinan de forma directa el nivel de estrés. En conclusión, no existen correlaciones fuertes que confirmen que los rasgos de personalidad influyan en el estrés laboral, esto más bien se considera características personales de los trabajadores, organización de la empresa y clima laboral.

correlations confirming that personality traits influence work stress; rather, this is considered to be related to workers' personal characteristics, company organization, and work climate.

Palabras Clave: Estrés laboral, comportamiento humano, guardia de seguridad, personalidad.

Keywords: Work stress, human behavior, security guard, personality.

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se lleva a cabo dentro del campo temático de la psicología organizacional, permitiendo el estudio del comportamiento humano dentro del contexto laboral, es decir, se analiza como las personas y grupos interactúan dentro de la organización. La psicología organizacional se centra en entender a los empleados en su trabajo y la vez toma en cuenta aspectos como el liderazgo, motivación, cultura organizacional y las dinámicas de grupos (Vargas et al., 2022).

En concordancia, con Días et al. (2022) la psicología organizacional investiga como los seres humanos piensan, sienten y actúan en el contexto laboral, es decir, indaga que creencias y actitudes influyen en el comportamiento de los individuos y como las emociones afectan su motivación y satisfacción. Al examinar estos factores se busca propiciar un ambiente laboral más positivo que contribuya al desarrollo de los empleados y consigo el progreso de la organización traduciéndose en mayor eficiencia y efectividad.

Además, dentro del entorno laboral influye significativamente la personalidad del trabajador, debido a que es un conjunto de características psicológicas que definen a los seres humanos incluyendo aspectos como: los pensamientos, las actitudes, las emociones y los rasgos. La personalidad se desarrolla a largo del tiempo y puede ser moldeada por factores genéticos, ambientales y experiencias de vida. (Núñez et al., 2024).

Por otro lado, los rasgos de personalidad, como la resiliencia, la estabilidad emocional y la capacidad de adaptación, juegan un papel fundamental en cómo las personas enfrentan situaciones de alta presión, impactando su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Pueden ser observados a través de la interacción con otras personas, como enfrentan los desafíos y en la toma de decisiones (Rodríguez et al., 2022).

Para Espinel et al. (2021) manifiestan los rasgos son atribuciones representativas donde la persona se desenvuelva de una forma adaptativa o desadaptativa en la sociedad. Los rasgos son cualidades que permiten a los seres humanos distinguirse de los demás, existiendo personas alegres, tristes, temperamentales o apáticas. En la personalidad se considera elementos biológicos, psicológicos y sociales, La personalidad no puede ser definida desde un solo ángulo, sino que es el resultado de factores genéticos, contextos culturales y experiencias de la vida.

Se distingue cinco grandes rasgos de personalidad: el neuroticismo donde se contempla rasgos relacionados a la inestabilidad emocional carece de confianza en sí mismo, experimentan eventos más negativos afectando su desempeño ante cualquier situación. En cambio, la extraversión, son aquellas personas enérgicas, activas y aventureras, buscan apoyo social y se centran en la solución de problemas (Rodríguez et al., 2022).

Asimismo, la apertura a la experiencia, el individuo tiene la capacidad de ser creativo, imaginativo y reflexivo, por lo tanto, son individuos abiertos hacia nuevas

experiencias, siendo tolerantes y comprometidos. La amabilidad, afabilidad, se encuentra relacionada con la felicidad, cuentan con mayores niveles de bienestar y mejor desempeño laboral, pero se preocupan por ser reconocidas. Por último, la responsabilidad, son personas que saben manejar sus impulsos, tienen mejor autoestima, determinación y buenas relaciones (Uriarte 2022).

Por tal motivo, los rasgos de personalidad son decisivos en la forma en que los trabajadores manejan el estrés laboral, personas con alta resiliencia tienden a enfrentar mejor las adversidades y a recuperarse rápidamente de situaciones estresantes, mientras que quienes presentan altos niveles de neuroticismo pueden experimentar más ansiedad y preocupación.

Además, rasgos como la extraversión pueden facilitar la construcción de redes de apoyo social, lo que ayuda a mitigar el impacto del estrés. Sin embargo, las personas con baja apertura a la experiencia pueden resistirse al cambio, lo cual, intensifica la presión en entornos laborales dinámicos. Así, la interacción entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral es compleja y varía según el contexto y las circunstancias individuales.

En este sentido, según López (2020) señala que el estrés laboral es una respuesta tanto emocional y física que se origina cuando la demanda del trabajo supera la capacidad del trabajador para hacer frente a una situación. Este tipo de estrés puede presentar síntomas como irritabilidad, ansiedad, fatiga y problemas de concentración, debido a que un ambiente de trabajo inseguro, falta de

apoyo y carga excesiva de trabajo impacta negativamente en el rendimiento y clima organizacional.

Conjuntamente, para Herrera (2024) menciona que existen diversos tipos de estrés laboral, lo cual las clasifica en cuatro tipos: el primero se basa en el acoso laboral o mobbing, este tipo de estrés se caracteriza por existir conflictos interpersonales dentro del entorno laboral, el trabajador experimenta una presión psicológica por parte de sus compañeros o superiores durante un periodo mayor a seis meses. El segundo, el crono estrés hace referencia a la carga horaria inapropiada en el trabajo, donde el empleado experimenta fatiga física y mental, existiendo un desequilibrio entre el tiempo y el descanso.

El tercer tipo de estrés, se encuentra el estrés postraumático dando lugar a la aparición de síntomas específicos después de que un trabajador estuvo expuesto a situaciones amenazantes en el entorno laboral, por último, el síndrome de burnout que se caracteriza por sentimientos o actitudes negativas hacia los compañeros de trabajos, las labores que realiza y sentirse emocionalmente agotado (Herrera, 2024).

De acuerdo con Lizardo (2022) señala que los factores asociados con el estrés laboral son: la carga excesiva de trabajo, la incertidumbre, la carencia de oportunidades para el aprendizaje, los insuficientes recursos, la escasa valoración del trabajo, la infrautilización de capacidades, comunicación deficiente, la falta de claridad en las funciones asignadas al trabajador.

Las consecuencias negativas que

experimentan los trabajadores a causa del estrés laboral son diversas impactando a su bienestar, dando a lugar problemas en la salud física y mental como dolores de cabeza, ansiedad o depresión. Existe una disminución en la productividad y concentración llevándolos a cometer errores en sus tareas, problemas de trabajo en equipo y la armonía organizacional (Ramos y Sánchez 2024).

Para comprender cómo el individuo medio entre las demandas laborales y su respuesta, la presente investigación adopta la Teoría Cognitiva-Conductual, la cual postula que los pensamientos de los individuos afectan su forma de sentir y actuar. Cuando esta cognición es irracional da lugar a emociones negativas y conductas problemáticas, por lo que es necesario modificar estos pensamientos disfuncionales para promover un comportamiento más adaptativo (Peñañiel et al., 2022).

Desde la perspectiva cognitiva, Piaget (1976), explica cómo los individuos procesan y construyen el conocimiento según su etapa de desarrollo, lo cual resulta importante para comprender los procesos cognitivos que intervienen en la conducta.

Desde lo conductual Watson (1973), sostiene que el comportamiento se aprende a través de la interacción con el ambiente, es decir, las personas aprenden a comportarse de cierta manera o su conducta puede ser moldeada a través de sus experiencias.

Además, elementos como el temperamento y el carácter. El temperamento se fundamenta en la base biológica, es una parte esencial en la formación de la

personalidad, a la vez existe una aportación biológica que es heredada por los progenitores que determinan sus características conductuales, emocionales y cognitivas (Herrera, 2024).

En cambio, el carácter es un distintivo de la persona, desde la psicología se considera un aspecto ético que regula la conducta social, la formación del carácter desde la infancia y juventud son etapas importantes, siendo positivas o negativas, pues los fracasos, los traumas, las prácticas morales, las experiencias felices y satisfactorias influyen y ajustan el carácter, conjuntamente el ambiente juega un papel importante, ya que el colegio, el hogar y las amistades también inciden en la formación del carácter (Peñañiel et al., 2022).

Dentro de la problemática la OMS (2024) manifiesta que un trabajo decente genera un impacto positivo en la salud mental de los trabajadores. Las organizaciones mantienen diversos problemas como la desigualdad, la discriminación, cargas excesivas de trabajo, condiciones físicas, acoso, exclusión, horarios prolongados y riesgos psicosociales que afecta directamente la salud mental de los trabajadores, por ende, a nivel mundial. En el año 2019 el 15% de los trabajadores presentaron algún tipo de trastorno mental como la depresión o la ansiedad, mismo que es causado por el estrés laboral.

Asimismo, la OIT (2022), manifiesta que en el mundo los trabajadores se encuentran expuestos a excesivas horas de trabajo semanalmente, llevando a cabo de 48 horas, por tal motivo, ese exceso de trabajo implica que los empleados tengan fatiga a largo tiempo que en el futuro puede ocasionar

enfermedades cardiovasculares, altos niveles de ansiedad y alteración en el sueño.

De esta manera, según la OMS (2022) señala que es fundamental que los directivos de las empresas se capaciten para prevenir entornos laborales estresantes y responder a las necesidades de los trabajadores sobre todo en lo que se refiere a la salud mental ya que la pandemia a causa del COVID-19 existió un aumento del 25% en la ansiedad y depresión general en todo el mundo.

A nivel de Latino América para Sánchez y Ramírez (2022) argumentan que el estrés laboral se da en muchas organizaciones. Factores como la falta de autonomía, carga de trabajo o la existencia de un ambiente tóxico afecta la armonía en el trabajo. Países como Ecuador, Chile y Perú existe el estrés laboral que a largo plazo puede originar ansiedad o depresión.

De acuerdo con López (2020) en su artículo científico titulado Factores de la personalidad y su relación con las situaciones de estrés, en España. Tuvo como metodología un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada 122 personas. Los instrumentos utilizados fueron el NEO Five-Factor Inventory y The Daily Inventory of Stressful Events. Los resultados obtenidos fueron que los rasgos de personalidad influyen en cómo las personas perciben y responden al estrés cotidiano y en el desarrollo de sus actividades. Se concluyó el rasgo de personalidad que predomina cuando ocurren situaciones estresantes es el neuroticismo.

Para Mesas & Sorrentino (2024) en su

artículo titulado Diferencias de rasgos de personalidad según puesto laboral en una muestra de trabajadores de salud pública, provincia de San Luis, Argentina. Tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 694 participantes. El instrumento que se utilizó fue el Big Five Inventory. Los resultados muestran que los rasgos de personalidad que predominan son el agradabilidad, responsabilidad, apertura y neuroticismo. Concluyó que los trabajadores con altos niveles de neuroticismo experimentan más estrés laboral.

Dentro del contexto ecuatoriano, el Ministerio de Salud Pública (2022) en la encuesta acerca de las condiciones de trabajo y salud 2020-2021. El Ecuador en el ámbito laboral, el 25% de las enfermedades profesionales se encuentran relacionadas con el estrés laboral. La provincia de Pichincha tiene el registro más alto y los trabajadores más afectados son de empresas públicas y privadas.

Conjuntamente, para Uriarte (2022) en su estudio Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en policías del cantón Naranjo, Ecuador. Tuvo una metodología con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 106 miembros de la policía Nacional. Como instrumentos se utilizó el Big Five Inventory-15p y Maslach Burnout MBI. Los resultados obtenidos con respecto a los rasgos de personalidad predominan la afabilidad, responsabilidad y extraversión. Se concluye que los rasgos de personalidad tienen una relación directa con el síndrome de Burnout específicamente con la apertura y neuroticismo.

La justificación del presente estudio sobre los rasgos de personalidad y el estrés laboral es muy importante, pues, en la actualidad existe una preocupación por el bienestar emocional y psicológico de los empleados en el entorno laboral. Por lo tanto, al comprender cómo en las organizaciones incide los diferentes rasgos de personalidad y como impactan en el manejo del estrés, a la vez contribuye a identificar que estrategias emplear para crear un entorno laboral más armónico.

Es decir, al identificar a los trabajadores más proclives al estrés, las organizaciones pueden implementar estrategias de apoyo incluso capacitación que permita mejorar el bienestar de los empleados, esto a la vez permitió a las empresas mejorar su rendimiento y ser más eficaces.

Para Muller et al. (2024) indican que la personalidad influye en el desempeño del trabajo, ya que los rasgos como la amabilidad y la extraversión determinan efectividad para ciertas tareas, a la vez tener capacidad de liderazgo y una habilidad para colaborar.

Además, la relevancia del proyecto se enfatiza en la capacidad para identificar cómo las características de personalidad influyen en la manera en que los individuos enfrentan y manejan el estrés dentro del ámbito laboral, de tal manera, que un trabajador con alto nivel de neuroticismo necesita estrategias diferentes de aquel trabajador que posee rasgos de personalidad con baja amabilidad, ya que experimentan el estrés de diferente manera.

Por lo tanto, este proyecto es de interés

porque brinda una solución práctica para un determinado grupo que enfrenta retos en su bienestar por el hecho de desarrollar una actividad laboral, mediante la identificación de rasgos de personalidad se intenta abordar el estrés y sus factores negativos en el trabajador. (Buitrago et al., 2021).

Sin embargo, a pesar de la creciente atención que existe en relación entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral, aún persisten varios vacíos importantes en la investigación mencionada. Por tal razón, en términos de participantes, la mayoría de las investigaciones se han desarrollado estudios en personas que trabajan en una misma organización o empresa, pero faltan estudios donde participen guardias de seguridad privada.

Igualmente, desde lo metodológico, la mayoría de los estudios son de corte transversal, existiendo un vacío en la investigación longitudinal sobre cómo los cambios en la personalidad o en las condiciones laborales pueden influir en el estrés a lo largo del tiempo.

Por otra parte, no existen estudios dentro del contexto, que analicen cómo esta relación de los rasgos de personalidad y el estrés laboral puede cambiar dependiendo de factores como el tipo de trabajo, características socio demográficas, la cultura de la empresa y las condiciones laborales, con la finalidad de entender mejor cómo diferentes situaciones pueden influir en la conexión entre las dos variables.

En este sentido, los rasgos de personalidad y su relación con el estrés laboral plantean diversas interrogantes que ameritan ser

exploradas, por ello, conlleva de una pregunta general:

¿Cuál es la relación entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada?

Igualmente, entre las preguntas específicas nace la investigación sobre:

¿Cuáles son los rasgos de personalidad del personal operativo de una empresa de seguridad privada?

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada?

¿Cuál es el grado de asociación entre los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada?

Objetivo General

Relacionar los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada.

Objetivos específicos

Describir los rasgos de personalidad del personal operativo de una empresa de seguridad privada.

Describir los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada.

Estimar el grado de asociación entre los

rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral del personal operativo de una empresa de seguridad privada.

2. MARCO METODOLÓGICO.

La metodología del presente trabajo se encuentra bajo un paradigma positivista. Este paradigma fue representado por Auguste Comte entre 1830 y 1842, quien manifiesta que la única forma de llegar al conocimiento es a través de la observación y la experiencia. La explicación de la realidad está en base a hechos comprobables, utilizando métodos científicos que puedan ver, medir, y verificar, en lugar de hacer suposiciones o creencias sin pruebas. La realidad se la sustenta sobre fundamentos verificables y objetivos (Castrillo, 2024).

Para Mejía (2022), el positivismo no admite explicaciones teológicas o metafísicas para el conocimiento. El positivismo solo se enfoca en lo que puede ser demostrado y verificado. Este paradigma utiliza el conocimiento científico para explicar la causalidad de los fenómenos, mediante principios o leyes generales que faciliten una mejor comprensión del mundo.

En este sentido, se justifica la utilización del paradigma positivista porque permitió realizar un análisis sobre los rasgos de personalidad y el estrés laboral en el personal operativo de seguridad privada. Se sigue un procedimiento ordenado con el objetivo de obtener evidencias e información verificable y medible a través de la observación de los hechos. Permitiendo identificar la relación entre los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral.

El paradigma positivista se compone de 3 dimensiones: onto-epistemológica, metodológica y ética-política. En cuanto a la dimensión onto-epistemológica la realidad es única y objetiva. La dimensión metodológica se refiere a como conocemos la realidad y que los métodos cuantitativos son el único camino para obtener un conocimiento científico. Y la dimensión ética-política hace referencia a los valores y principios de la investigación (Miranda y Ortiz, 2020).

Se utilizó un enfoque cuantitativo. Para Hernández & Mendoza (2018), es un método de investigación que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos, utiliza métodos estadísticos para relacionar variables. Su finalidad es medir y cuantificar la realidad de una forma objetiva.

El enfoque cuantitativo se caracteriza por llevar a cabo un proceso de recolección de datos de manera confiable y precisa. Utilizando herramientas y técnicas como cuestionarios y encuestas Arias & Covinos, (2021). En base a un análisis estadístico este enfoque permitió describir y explicar un fenómeno

Otra característica del enfoque cuantitativo es su uso de muestras representativas. Permitiendo generalizar los resultados a una población más amplia y obtener conclusiones con mayor grado de certeza. Asimismo, este enfoque se centra en la evaluación objetiva de las variables, sin que se involucre las interpretaciones personales del investigador. Facilitando comparar resultados y que los datos obtenidos puedan replicarse en otros contextos.

La presente investigación contempla el enfoque cuantitativo porque se utilizó instrumentos psicométricos para evaluar los rasgos de personalidad y el estrés laboral en el personal operativo de una empresa de seguridad. Se justifica por la necesidad de obtener datos confiables y objetivos. Este enfoque permitió la recolección de información sobre los distintos rasgos de personalidad y estrés laboral.

El diseño de la presente investigación es No Experimental con corte trasversal. Para Hernández & Mendoza (2018), se enfoca en la observación de los hechos, tal como ocurren en su entorno natural sin manipular las variables. Este proceso implica examinar y registrar los eventos y comportamientos en un contexto específico. El investigador no modifica las condiciones del entorno lo que refleja la realidad de los participantes. Igualmente, se utiliza el corte trasversal porque permitió recolectar los datos en un momento determinado.

Este tipo de diseño es adecuado puesto que la recolección de la información se la realiza en el lugar de trabajo que es en una empresa de seguridad privada. Se recoge los datos en un momento específico, en sus puestos de trabajo y antes de salir a las distintas organizaciones donde presentan sus servicios.

El alcance de la investigación que se empleó fue correlacional. Según Galarza (2024), el investigador busca identificar y analizar la relación entre dos o más variables, y cómo se comportan juntas en un contexto

particular. La correlación puede ser positiva, lo que indica que ambas variables pueden aumentar o disminuir juntas. Si es negativa una variable aumenta y la otra disminuye, o nula indicando que no existe relación entre las variables (González et al., 2020).

La utilización del alcance correlacional se basa en la importancia de entender cómo las características individuales de los guardias de seguridad privada se pueden relacionar en la experiencia del estrés en el entorno laboral. Este enfoque permitió identificar la posible relación y entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral.

El muestreo que se utilizó en el presente estudio fue no probabilístico intencional. Para Hernández & Mendoza (2018), el investigador seleccionó intencionadamente a los participantes, tomando en cuenta criterios específicos como, edad, género, ocupación, nivel socioeconómico que son fundamentales para la investigación. Esto asegura que la información sea más confiable y contextualizada y que la muestra sea la apropiada (Hernández, 2021).

El muestreo no probabilístico intencional se utilizó porque permitió acceder al contexto laboral de los guardias de seguridad privada, facilitando la recolección de datos de aquellos trabajadores que estén dispuestos a participar sin necesidad de realizar una muestra representativa. De tal manera, que se logra captar la realidad del estrés laboral y los rasgos de personalidad de este grupo de trabajadores.

En la población y muestra del presente estudio. La población son todos los guardias

de seguridad privada de una empresa de seguridad ubicada en la parroquia Pacayacu, provincia de Sucumbíos. Actualmente, cuenta con 157 guardias de seguridad. Para Contreras et al., (2023), los guardias de seguridad privada son profesionales capacitados para proteger personas, propiedades o bienes, su labor implica hacer vigilancia, control de acceso, monitoreo de cámaras de seguridad y manejo de situaciones de emergencia.

De acuerdo con Heredia (2023), para ser guardia de seguridad privada se requiere una formación específica y requisitos entre ellos, ser mayor de edad, realizar cursos de capacitación, conocimiento de leyes, habilidades de manejo de conflictos y contar con una certificación que avele su capacidad para ejercer dichas labores. No es un trabajo que puede hacer cualquier persona ya que implica una formación adecuada, responsabilidad y certificaciones apropiadas.

La muestra en el presente estudio está conformada por 50 guardias de seguridad privada 41 hombre y 9 mujeres. Dentro de los criterios de inclusión se consideraron la edad entre 20 a 58 años, trabajan en tiempo completo, contrato de trabajo vigente, servicio activo y que quieran participar voluntariamente en el estudio. En cambio, los criterios de exclusión se consideran tiempo de servicio menor a tres meses, el trabajador se encuentre de vacaciones o permiso médico, quienes no firmaron el servicio informado.

En las técnicas de producción de datos se utilizó dos instrumentos psicométricos, para el caso de los rasgos de personalidad se

empleó el Test 16PF-5 que fue desarrollado por Raymond Cattell en la década de 1940. El 16PF-5 es la quinta edición y es aplicado en adolescentes mayores de 16 años y adultos. Está compuesto por 185 ítems con tres alternativas de respuesta, el tiempo estimado para completar la prueba es aproximadamente de 35 a 60 minutos y evalúa 16 rasgos de personalidad primarios: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión (Cattell et al., 2011).

Además, integra los 5 factores globales: la Extraversión: tendencia a disfrutar de la interacción social. La ansiedad: involucra sentimiento preocupación. La dureza: capacidad de enfrentar dificultades con resiliencia. La independencia: mostrar autonomía y toma de decisiones. Autocontrol: regular las emociones o comportamientos.

El test 16PF-5 ha sido utilizado en Latinoamérica en los últimos años. La confiabilidad y validez del test 16PF-5 es sólida, respaldada por estudios que demuestran su capacidad para medir los 16 rasgos de forma consistente.

Tabla 1. Rasgos de personalidad del 16PF-5

Afabilidad (A)
A+ amable, cordial, atenta con los demás
<u>A- fría, impersonal, distante</u>
Razonamiento (B)
B+ pensamiento abstracto
<u>B- pensamiento concreto</u>
Estabilidad Emocional (C)
C+ emocionalmente estable, madura
<u>C- reactiva, emocionalmente cambiante</u>

Dominancia (E)
E+ dominante, asertiva, competitiva
<u>E- cooperadora, evita conflictos</u>
Animación (F)
F+ animosa, espontánea, activa, entusiasta
<u>F- seria, reprimida, cuidadosa</u>
Atención a normas (G)
G+ atenta a las normas, cumplidora, formal
<u>G- inconformista, muy suya e indulgente</u>
Atrevimiento (H)
H+ emprendedora, atrevida, seguro en lo social
<u>H- tímida, temerosa, cohibida</u>
Sensibilidad (I)
I+ sensible, esteta, sentimental
<u>I- objetiva, esteta, nada sentimental</u>
Vigilancia (L)
L+ vigilante, suspicaz, escéptica, precavida
<u>L- confiada, sin sospechas, adaptable</u>
Abstracción (M)
M+ abstraída, imaginativa, idealista
<u>M- práctica, con los pies en la tierra, realista</u>
Privacidad (N)
N+ privada, discreta, calculadora, discreta
<u>N- abierta, genuina, llana y natural</u>
Aprensión (O)
O+ aprensiva, insegura, preocupada
<u>O- segura, despreocupada, satisfecha</u>
Apertura al cambio (Q1)
Q1+ abierta al cambio, experimental, analítica
<u>Q1- tradicional, apegada a lo familiar</u>
Autosuficiencia (Q2)
Q2+ autosuficiente, individualista, solitaria
<u>Q2- seguidora, se integra al grupo</u>
Perfeccionismo (Q3)
Q3+ perfeccionista, disciplinada, organizada
<u>Q3- flexible, tolerante con el desorden</u>

Tensión (Q4)
Q4+ tensa, enérgica, impaciente,
intranquila Q4- relajada, tranquila,
paciente

Fuente: Manual Test de Personalidad
16PF5

Elaborado por: Acosta & Taruchaín,
2022

Para el caso del estrés laboral se utilizó el test Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual fue creado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981. Consta de 22 ítems y es utilizado para evaluar el grado de desgaste laboral. Mide tres dimensiones: el agotamiento profesional que es la falta de energía o fatiga física y mental, la despersonalización que es la apatía al trabajo y la realización personal que es la sensación de fracaso en el trabajo. Las opciones de respuesta son en una escala de Likert: Nunca, Algunas veces al año, Algunas veces al mes, Algunas veces a la semana, Diariamente.

Asimismo, el test de Maslach Burnout inventory (MBI), ha sido aplicado en países de Latinoamérica en los últimos años. Su confiabilidad y validez es alta y consistente en entorno laborales. Los resultados obtenidos se clasifican en rangos: bajo, medio o alto, lo que facilita reconocer el grado de riesgo y orientar estrategias de intervención o prevención en el ámbito organizacional (Maslach et al., 1996).

En este sentido, el procedimiento de aplicación de los dos test se llevó a cabo en los puestos de trabajo recorriendo diferentes locaciones en un tiempo de 35 a 70 minutos. Los instrumentos (16PF-5 y MBI) fueron aplicados de forma impresa y autoadministrada, bajo la supervisión directa del investigador, garantizando un ambiente

tranquilo.

Se utilizó la versión estandarizada del 16PF-5 y del MBI, cuyos índices de fiabilidad de acuerdo con el Alfa de Cronbach > 0.80 , han sido previamente reportados en población latinoamericana para el caso de MBI, lo que respalda su pertinencia en el contexto ecuatoriano.

Las técnicas de análisis de datos utilizadas fueron las estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva se encargó de resumir y presentar de manera clara y sencilla los datos recolectados en un estudio. Su objetivo es proporcionar una visión general de las características principales de un conjunto de datos, utilizando medidas como la media, la mediana, la moda, la desviación estándar y gráficos para facilitar la comprensión y la interpretación de la información (Ponce et al., 2020).

En cambio, la estadística inferencial se utilizó para hacer generalizaciones y conclusiones sobre una población a partir de una muestra representativa de datos. A través de técnicas pruebas de hipótesis o análisis de regresión. La estadística inferencial ayuda a los investigadores a inferir relaciones y resultados en una población más amplia (Brenes, 2025).

Con el uso de un software estadístico como el Jamovi se procedió al ingreso de la información a las diferentes bases de datos calificando los test acorde a los manuales de los autores para obtener datos, tablas y gráficos que nos permitan interpretar la información.

Las consideraciones éticas de la presente investigación están en base a normas que

garantizan el uso y manejo transparente de la información, con la finalidad de proteger al informante. Se toma en cuenta el Código de Ética del Psicólogo donde se establecen los principios que guían la conducta del profesional, estableciendo integridad y respeto por los derechos humanos y proteger a los usuarios garantizando la confidencialidad.

EL MSP del Ecuador (2024), en la Ley Orgánica de Salud Mental, su objetivo es garantizar el derecho a la salud mental en todo su ciclo de vida y recibir una atención integral y comunitaria. Al mismo tiempo, se considera la ética en la investigación científica que son los principios que norman al investigador durante el proceso científico

cómo proteger a los participantes promoviendo la honestidad, la responsabilidad social y generación de conocimiento.

Conjuntamente, se utilizaron las normas APA porque se genera el respeto a la propiedad intelectual, haciendo el uso correcto de citas con la finalidad de evitar el plagio y reconocer el trabajo investigativo de otros autores.

Igualmente, se firma el consentimiento informado. El cual el Manejo de Datos Post-testis: los datos serán anonimizados y destruidos después de 5 años, cumpliendo con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Devolución de Resultados: Se entregará un informe general a la Gerencia de Talento Humano con hallazgos agregados que no permitan la identificación individual, con fines de intervención organizacional.

3. RESULTADOS.

trabajadores operativos de una empresa de seguridad privada. En relación con el género el 18% corresponde al sexo femenino y el 82% al sexo masculino. La edad de los participantes osciló entre los 25 y 58 años con un promedio de edad del 41,76%. A continuación, se presentan los resultados acordes a los objetivos de investigación.

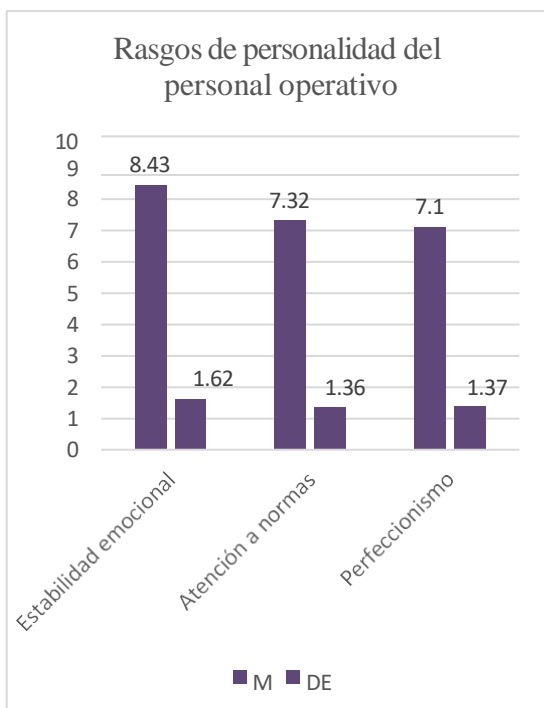
3.1. Resultados del objetivo 1: Describir los rasgos de personalidad del personal operativo.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de los rasgos de personalidad del personal operativo

Rasgo	M	DE
Afabilidad	5.86	1.47
Razonamiento	2.92	1.83
Estabilidad emocional	8.43	1.62
Dominación	5.14	1.43
Animación	4.82	1.69
Atención a normas	7.32	1.36
Atrevimiento	6.32	1.71
Sensibilidad	4.94	1.38
Vigilancia	6.88	1.35
Abstracción	5.80	1.44
Privacidad	6.52	1.59
Aprensión	4.66	1.77
Apertura al cambio	5.64	1.72
Autosuficiencia	6.52	1.72
Perfeccionismo	7.10	1.37
Tensión	5.96	1.68

La muestra estuvo conformada por 50 *Nota.* M = media; DE = desviación estándar. Los datos corresponden a los puntajes obtenidos en el Test de los 16 Factores de Personalidad (16PF-5).

Figura 1. Rasgos de personalidad



Nota. M = media; DE = desviación estándar. Los datos corresponden a los puntajes obtenidos en el Test de los 16 Factores de Personalidad (16PF-5).

En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos de los rasgos de personalidad evaluados mediante el Test de los 16 Factores de Personalidad (16PF-5).

Los resultados indican que los rasgos con mayores puntuaciones medias fueron estabilidad emocional ($M = 8.43$; $DE = 1.62$), atención a normas ($M = 7.32$; $DE = 1.36$) y perfeccionismo ($M = 7.10$; $DE = 1.37$), lo que sugiere que el personal operativo se caracteriza por un adecuado control emocional, tendencia al cumplimiento de reglas y orientación hacia el orden y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, el rasgo de razonamiento presentó la media más baja ($M = 2.92$; DE

$= 1.83$), lo cual podría estar asociado a la naturaleza operativa del trabajo realizado, donde predominan tareas rutinarias y procedimientos estandarizados. En general, los resultados reflejan un perfil de personalidad funcional para el contexto de la seguridad privada.

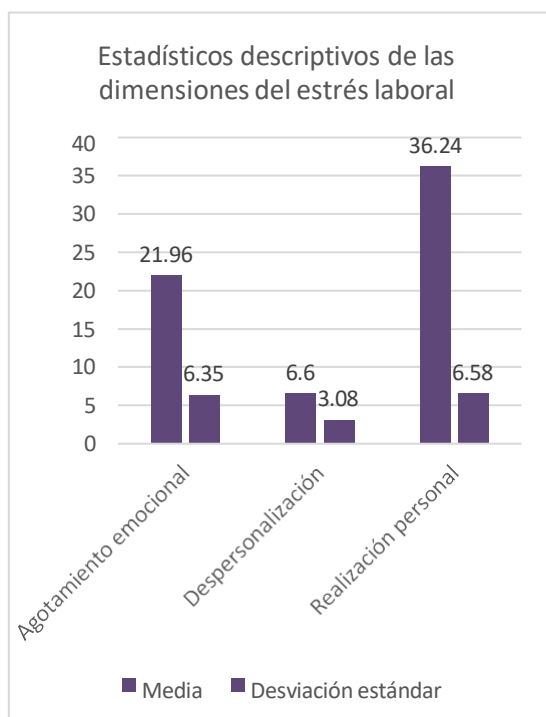
3.2. Resultados del Objetivo Específico 2: Describir los niveles de estrés laboral del personal operativo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral

Dimensión	Me di a	Desviación estándar
Agotamiento emocional	21.96	6.35
Despersonalización	6.60	3.08
Realización personal	36.24	6.58

Nota. M = media; DE = desviación estándar. Las dimensiones fueron evaluadas mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI).

Figura 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del estrés laboral



Nota. M = media; DE = desviación estándar. Las dimensiones fueron evaluadas mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI).

En cuanto al estrés laboral, el agotamiento emocional (M = 21.96; DE = 6.35), presenta una media moderada, indicando la presencia de cansancio emocional asociado a las demandas del trabajo. La despersonalización (M = 6.60; DE = 3.08), muestra niveles medianos, señalando que el personal mantiene actitudes adecuadas hacia los usuarios del servicio. Por su parte, la realización personal (M = 36.24; DE = 6.58), alcanza puntajes medios, lo que evidencia una percepción positiva del desempeño laboral.

3.3. Resultados del Objetivo Específico 3: Estimar el grado de asociación entre los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral.

Tabla 4. Correlaciones entre los rasgos de personalidad y el estrés laboral

Rasgo	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Afabilidad	0.30	0.21	0.30
Razonamiento	0.07	-0.09	0.07
Estabilidad emocional	0.03	-0.08	0.03
Dominación	-0.08	0.03	-0.08
Animación	0.00	-0.05	0.00
Atención a normas	0.16	-0.11	0.16
Atrevimiento	0.16	0.07	0.16
Sensibilidad	-0.09	-0.03	-0.09
Vigilancia	0.09	0.01	0.09
Abstracción	-0.14	-0.10	-0.14
Privacidad	-0.14	-0.09	-0.14
Aprensión	-0.13	-0.12	-0.13
Apertura al cambio	-0.08	-0.04	-0.08
Autosuficiencia	-0.25	-0.20	-0.25
Perfeccionismo	0.16	0.05	0.16
Tensión	-0.17	-0.13	-0.17

Nota. Los valores corresponden al coeficiente de correlación de Pearson (r). Valores positivos indican relación directa y valores negativos relación inversa. El nivel de significancia considerado fue $p < .05$.

El análisis de la correlación entre los rasgos de personalidad y las dimensiones del estrés laboral como el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

indican asociaciones de dimensión baja a moderada, lo cual significa que los rasgos de personalidad influyen en la experiencia del estrés laboral, aunque no de manera determinante.

En relación con el agotamiento emocional, se observan correlaciones positivas de grado bajo a moderado con los rasgos de afabilidad ($r = 0.30$), atención a normas ($r = 0.16$), atrevimiento ($r = 0.16$) y perfeccionismo ($r = 0.16$). Estos resultados indican que los individuos más cooperativos, responsables y orientados al cumplimiento de normas pueden experimentar mayores niveles de cansancio emocional. Esto puede suceder debido a la autoexigencia y a la preocupación constante por responder adecuadamente a las demandas laborales.

Por el contrario, se identifican correlaciones negativas con autosuficiencia ($r = -0.25$), tensión ($r = -0.17$), abstracción ($r = -0.14$), privacidad ($r = -0.14$) y aprensión ($r = -0.13$), lo que indica que quienes muestran mayor independencia emocional, control interno y reserva personal tienden a presentar menores niveles de agotamiento emocional.

Respecto a la despersonalización, las correlaciones encontradas son predominantemente bajas. Se destaca una asociación positiva leve con afabilidad ($r = 0.21$) y atrevimiento ($r = 0.07$), lo cual podría reflejar que, ante una sobrecarga emocional sostenida, incluso las personas socialmente orientadas pueden desarrollar actitudes de distanciamiento como mecanismo de defensa. En cuanto a la realización personal

se destaca que la afabilidad ($r = 0.30$), atención a normas ($r = 0.16$), atrevimiento ($r = 0.16$) y perfeccionismo ($r = 0.16$). Estos resultados señalan que los trabajadores operativos con mayor compromiso interpersonal, responsabilidad y orientación al logro tienden a percibirse como más eficaces y realizadas dentro de su trabajo.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

En la presente investigación es importante señalar que, de acuerdo con el primer objetivo específico de describir los rasgos de personalidad, se obtuvo como resultado que los rasgos con mayores puntuaciones medias fueron Estabilidad emocional ($M = 8.43$), Atención a normas ($M = 7.32$) y Perfeccionismo ($M = 7.10$), mediante el Test 16PF-5, lo cual significa que el personal operativo evaluado se caracteriza por un apropiado control emocional y que son capaces de manejar situaciones difíciles. Tendencia al cumplimiento de reglas y orientación hacia el orden y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Dicho hallazgo diverge con el estudio de Mesas & Sorrentino (2024), un estudio realizado en Argentina titulado “*Diferencias de rasgos de personalidad según puesto laboral de trabajadores de la salud*”, cuyo grupo poblacional fue más amplio y en trabajadores de la salud pública, se utilizó como instrumento el Big Five Inventory, con la finalidad de medir los cinco dominios principales de personalidad en la que se obtuvo como resultados niveles bajos en la Agradabilidad, Responsabilidad y Apertura a la experiencia en el personal que labora en el área de mantenimiento. En lo que se refiere

a la metodología, se trató de un estudio descriptivo en la que se trabajó con una muestra probabilística. Una de las principales diferencias a considerar es la ubicación geográfica ya que fue realizado en Argentina, asimismo fue tomado en cuenta el sector de la salud y la utilización de un test distinto.

Por otro lado, en un estudio realizado por Uriarte (2022), en Ecuador titulado “*Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en policías del cantón Naranjito*” de la misma manera diverge con la investigación ya que se utiliza una muestra más amplia y en policías. Se aplicó los instrumentos Big Five Inventory–15 dando como resultado que las puntuaciones más elevadas se encuentran en la Extraversión = 0,65; Afabilidad = 0,96; Responsabilidad = 0,92; Apertura a la experiencia = 0,96. Hay que señalar que metodológicamente este estudio utilizó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional. Sin embargo, a pesar de que el estudio fue realizado en el Ecuador la diferencia puede atribuirse al tipo de organización: una organización pública frente a una empresa privada, al tipo de población y el empleo de los instrumentos para evaluar los rasgos de personalidad también diverge, pues el test Big Five Inventory frente al test 16PF-5, ambos instrumentos sirven para evaluar la personalidad difieren en su enfoque y estructura.

Es este caso, se puede señalar que los rasgos de personalidad pueden verse influenciados por el contexto laboral y las características propias de los individuos evaluados. En el presente estudio predomina la estabilidad emocional y la atención a normas en los guardias de seguridad lo que indica que se

encuentran adaptados a su entorno laboral y son capaces de cumplir sus funciones de forma eficiente. Sin embargo, se diverge con los resultados de otros estudios con el tipo de trabajo, la dinámica organizacional y la elección del instrumento de medición que tiene un impacto significativo en los resultados.

Por otro lado, a lo que respecta al segundo objetivo al describir los niveles de estrés laboral. Los resultados muestran mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI), en la dimensión de agotamiento emocional existe una media ($M = 21.96$), lo que significa que los guardias de seguridad tienen un control de sus emociones y son capaces mantener la calma y de enfrentar situaciones difíciles como conflictos o emergencias sin que los lleve a un agotamiento emocional alto. En la dimensión de despersonalización presentan un nivel medio ($M = 6.60$), lo cual indica que el personal operativo aún se mantiene motivado hacia sus responsabilidades diarias y valoran su rol en el trabajo, pues se sienten satisfechos al momento de realizar sus tareas. Además, en la dimensión de realización personal alcanza un puntaje medio ($M = 36,24$), esto refleja que existe un sentido de satisfacción y compromiso en el trabajo, así como la percepción de que su trabajo contribuye de forma positiva a la seguridad de otras personas.

Sin embargo, estos resultados divergen con el estudio de Lizardo (2022), realizado en Lima-Perú “*Niveles de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada*”, dicho estudio para medir los niveles de estrés se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS con el objetivo de evaluar las siete áreas: el

clima organizacional, la estructura, la influencia del líder, el respaldo del grupo, la tecnología y falta de cohesión. Donde se obtuvo como resultado que el 63.8% tiene nivel de estrés bajo y un 2.4% tiene un nivel de estrés alto. Los factores asociados para el estrés laboral son: la estabilidad laboral, el tipo de contrato, el nivel de incentivos y el nivel remunerativo. Metodológicamente utilizo un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Si bien es cierto, existen similitudes con la presente investigación a lo que se refiere a la metodología como enfoque, diseño y la muestra este conformada por guardias de seguridad, existen diferencias claves: como una muestra amplia de los participantes, tipo de entorno, ubicación geográfica y los instrumentos para medir el estrés laboral. La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS evalúa factores externos y organizacionales, mientras que el Maslach Burnout Inventory (MBI) mide la intensidad y frecuencia del desgaste profesional. Lo que conlleva a que ambos instrumentos lleven a resultados con enfoques distintos.

En cambio, en el estudio de Ramos y Sánchez (2024), es su estudio titulado *Estrés y satisfacción laborales en los operarios de una empresa constructora* realizado en Perú. Los hallazgos encontrados en este estudio en base a la aplicación del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS se muestra que existes niveles de estrés laboral medio, lo que significa que a mayor estrés laboral los trabajadores tienen menor satisfacción laboral. El estudio diverge por el tipo de organización, desempeño de actividades, y el del instrumento mide otros factores de estrés laboral como la mala comunicación, falta de apoyo, conflictos, falta de liderazgo

y si el trabajador tiene niveles altos en estos factores es posible que tenga estrés laboral. La diferencia de los resultados entre los estudios sobre el estrés laboral se encuentra influenciado por una combinación de factores tanto organizacionales, personales, económicas y condiciones laborales. Las características de cada trabajador son fundamentales para manejar el estrés y cada entorno laboral contempla sus propias complejidades.

En referencia el tercer objetivo sobre estimar el grado de asociación entre los rasgos de personalidad y los niveles de estrés laboral. Se muestran las correlaciones de Pearson. Las correlaciones encontradas son bajas, lo cual es común en estudios psicosociales. La afabilidad presenta una relación positiva baja con el agotamiento emocional ($r = 0.30$), indicando que personas más cooperativas podrían experimentar mayor desgaste emocional. La autosuficiencia muestra una correlación negativa baja con el agotamiento emocional ($r = -0.25$), señalando que una mayor independencia se asocia con menor estrés. No se evidencian correlaciones fuertes, por lo que se acepta que los rasgos de personalidad influyen de manera parcial en el estrés laboral.

Por otro lado, diverge en el estudio de Herrera (2024), titulado *“Estrés laboral y rasgos de personalidad en servidores policiales de la ciudad de Cuenca”*. Este estudio utilizó el Inventario de personalidad para la ICD-11 y la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS. El análisis correlacional de Pearson mostró que es estrés laboral se relaciona de forma positiva con varios rasgos de personalidad ($r = 0.292$, $p < 0.01$), indicando que a medida que el estrés aumenta también lo realiza el

efecto negativo de la personalidad. Asimismo, existen correlaciones positivas con desinhibición ($r = 0.211$, $p = 0.002$) y desapego ($r = 0.228$, $p = 0.001$). No obstante, no se encontró una asociación significativa en el nivel de estrés y los rasgos de personalidad. Cabe mencionar que existe algunos aspectos entre ambos estudios, como las características de las muestras y la utilización de los instrumentos, aunque en ambos estudios se confirma la asociación de ciertos rasgos de personalidad con el estrés laboral estadísticamente.

Además, en lo que respecta al objetivo general al relacionar los rasgos de personalidad y los niveles de estrés. La afabilidad presenta una relación positiva baja con el agotamiento emocional ($r = 0.30$). Esto significa que la afabilidad puede contribuir de manera indirecta al estrés laboral sobre todo en el agotamiento emocional, ya que los trabajadores más empáticos, colaboradores y orientados ayudar a otras personas pueden exponerse a una sobrecarga emocional y aun involucramiento afectivo en problemas laborales ajenos aumentando su vulnerabilidad al estrés. Este resultado diverge con el estudio de Uriarte (2022), que a través de un análisis estadístico correlacional los rasgos de personalidad significativa con el Síndrome de Burnout particularmente con la apertura y neuroticismo con una puntuación de ($r = 0.73$) y ($r = 0.62$). los participantes tomados en cuenta en esto fueron servidores policiales y que varía de acuerdo con el entorno laboral y la dinámica de trabajo.

A partir de este análisis se puede concluir en base al objetivo general se comprobó una correlacional de baja intensidad entre ambas

variables, pues los rasgos de personalidad no determinan de forma directa el nivel de estrés, lo que si influyen en la forma en como los guardias de seguridad enfrentan las exigencias emocionales del entorno laboral. Por otra parte, conforme a los objetivos específicos los guardias de seguridad presentan rasgos de personalidad predominantes: una estabilidad emocional, atención a normas y perfeccionismo, ya que los hace responsables frente a sus funciones laborables. Estos rasgos demandan control emocional, disciplina y orden que se encuentran alineados a las exigencias propias de su trabajo. En cuanto a los niveles de estrés presentes niveles moderados en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Sugiriendo que mantienen un adecuado manejo emocional, motivación hacia sus funciones y satisfacción en el trabajo. Lo que contribuye a que no alcancen niveles elevados de estrés.

Por último, en lo que se refiera a la correlación entre ambas variables son bajas. Los rasgos de afabilidad ($r = 0.30$) y la autosuficiencia ($r = - 0.25$), influyen en la conducta, motivación y en la manera en que los guardias enfrentan el estrés. No obstante, no existen correlaciones fuertes que confirmen que los rasgos de personalidad influyan en el estrés laboral, esto más bien se considera características personales de los trabajadores, organización de la empresa y clima laboral.

Además, es importante destacar que durante el desarrollo de la investigación existieron ciertas limitaciones como: ponerse de acuerdo en la recolección de los datos con los guardias de seguridad que iban a participar en la investigación y la

disponibilidad de tiempo. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se recomienda poner en marcha un plan de capacitaciones que realmente fomente el bienestar psicológico del personal. El enfoque principal debería estar en las estrategias de afrontamiento, ya que hemos visto que la personalidad de los guardias ha sido clave para que el estrés laboral no se dispare. Sería ideal que los talleres de capacitación abarcaran temas en técnicas de afrontamiento para manejar el estrés laboral, en base a temas regulación emocional, toma de decisiones bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo y autocuidado. Estas acciones permitirían a los guardias de seguridad privada disminuir el desgaste emocional y fortalecer el talento humano de la empresa. De igual forma, se recomienda que futuras investigaciones consideren muestras más amplias y de diferentes contextos para validar los hallazgos encontrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, P. y Taruchaín, L. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33-45. https://www.researchgate.net/publication/363383516_Personalidad_y_clima_laboral_en_docentes_universitarios
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica de Salud Mental. Publicada en el Registro Oficial el 05 de enero de 2024. https://intranet.msp.gob.ec/images/Documentos/Ley_de_Transparencia/2024/OCTUBRE/JURIDICO/Ley%20Organica%20de%20Salud%20Mental.pdf
- Brenes, G. (2021). *Comprendiendo la estadística inferencial*. Instituto Tecnológico de Costa Rica. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=An01EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=que+es+estadistica+descriptiva+e+inferencial&ots=IoX6mJTeQB&sig=1hf4hDG5csYJNw8OLiBarih4MhE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Buitrago, L. Barrera, M. Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367372>
- Cattell, R., Russell, M., Karol, D., Cattell, A., y Cattell, H. (2011). 16PF-5, Cuestionario factorial de personalidad. Pittsburg: TEA Ediciones, SA. <https://www.cop.es/uploads/pdf/16pf5.pdf>
- Castrillo, C. (2024). Paradigma Positivista. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 12(24), 29-32. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/12660>
- Contreras, O. Reyes, J. y Martínez, H. (2023). La especificación del trabajo desde la perspectiva de sus partes interesadas: el caso del guardia de seguridad. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(2), 271-286. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062023000200271&script=sci_arttext
- Díaz, D., Sánchez, M. Barreto, D. Belén, O. y López, R. (2022). Relación entre rasgos de personalidad, toma de decisiones y la permanencia académica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (65), 263-283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10222852>
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Ganán, B. (2022). Relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/0feaa836->

[e8ac-4bc1-ba68-769f91dfc583](https://doi.org/10.1016/j.cienla.2020.04.002)

- González, J. Gallardo, M. y Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
- Heredia, M. (2023). *Competencias técnico-profesionales del guardia de seguridad privada en apoyo a la seguridad ciudadana* <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15588>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista cubana de medicina general integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://claustrouniversitariodeoriente.edu.mx/rutasquantitativa-cualitativa-mixta-Sampieri.pdf>
- Herrera, R. (2024). Estrés laboral y rasgos de personalidad en servidores policiales de la ciudad de Cuenca, 2023. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/bcfbb55d-5e64-40f3-a1fd-d89923279b65>
- Lema, I. (2021). *El personal de seguridad y vigilancia privada y la obligación de denunciar*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13427>
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932022000200071&script=sci_abstract
- López, M. (2020). Factores de la personalidad y su relación con las situaciones de estrés cotidiano en una muestra española. *Veritas & Research*, 2(1), 133-142.
https://www.researchgate.net/profile/Maria-Lopez-166/publication/348419402_Articulo_Maria_Augusta_Lopez/links/5ffe21ac45851553a03d5801/Articulo-Maria-Augusta-Lopez.pdf
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Manual del Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
<https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>
- Medina, M. Rojas, C. Bustamante, W., Martel, C. Castillo, R. y Loaiza, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú SAC.
<https://bida.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/17350/80-M%20C3%A9todolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, J. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 1(3), 7-14.
<https://cienciaagraria.com/index.php/rca/article/view/10>
- Mesas, M. y Sorrentino, H. (2024). Diferencias de rasgos de personalidad según puesto laboral en una muestra de trabajadores de la salud. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 27(3).

- <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol27num3/Vol27No3Art6.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2022). Encuesta de condiciones de trabajo y salud 2021 – 2022. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/PanoramaNacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-ySalud-2021-2022.pdf>
- Miranda, S., y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext
- Müller, J., Chamorro, A., y Burgos, A. (2024). Efecto de los rasgos de la personalidad en el desempeño: Una revisión literaria. *CAPIC REVIEW*, 22, 1-14. <https://www.capicreview.com/index.php/capicreview/article/view/228>
- Núñez, J. Velásquez, A. y Zamora, A. (2024). Efecto de los rasgos de la personalidad en el desempeño: Una revisión literaria. *CAPIC REVIEW*, (22), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9697534>
- Organización Internacional del Trabajo (2022), medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Piaget, J., y Teóricos, A. (1976). Desarrollo cognitivo. *España: Fontaine*. <https://cmappublic3.ihmc.us/rid=1H30ZJVMP-10MKYH2QWH/Desarrollo%20Cognitivo.pdf>
- Ponce, R. Palma, K. Alamilla, A. Valdez, D. y Velásquez, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806>
- Ramos, A. y Sánchez, R. (2024). Estrés laboral y satisfacción laboral en los operarios de una empresa constructora de la ciudad de Cajamarca, año 2024. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/41747>
- Rodríguez, M. Carrera, E. y Quispe, L. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 392–404 <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/98>
- Sánchez, L. y Ramírez, A. (2022). Factores que Inciden el Desarrollo de estrés en Personal de Blanco en América Latina. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 3(2), 16-30. <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/32/55>
- Uriarte, S. (2022). Rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout en policías del cantón Naranjito (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/928679b9-9396-495d->

[87d3-6d5e3bd245af/content](#)

- Vargas, J. Contrera, J. Franco, L. Álvis, A. y De Largeo, A. (2022). Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales. Universidad del Norte.
https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=IERzEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=que+es+psicologia+organizacional+dame+articulos+cientificos&ots=XrNpf6OmrL&sig=qRX0xEZLqrssiOUlLbUrTO_byM4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Watson, J. y Poli, O. (1973). *¿Qué es el conductismo?* Paidós.
<https://www.clasesatodahora.com.ar/examenes/uba/cbc/psicologia/psico2010reswatson.pdf>

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco al Gran Yo Soy, porque en el momento en que decidí entregarle mis rumbos y mis sueños, transformó mi camino. Estar hoy en la cúspide de mi autorrealización es testimonio de Su guía y la consecuencia de un esfuerzo constante, disciplina y dedicación inquebrantable.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Indoamérica y a su distinguido cuerpo docente, quienes no solo me brindaron conocimientos académicos, sino también bases morales y éticas invaluable. De manera especial, agradezco a mis tutores, cuya guía fue el motor para enfocar mi pasión hacia el área Organizacional: al Psic. Ind. Paul Acosta, Msc., mi tutor de tesis; al Psic. Ind. Luis Taruchain, Msc., mi tutor de prácticas y lector; y al Psic. Ind. José Acuña, Msc., mi tutor grupal y lector. Gracias por su entrega desinteresada y por estar presentes más allá de sus horarios laborales; su mentoría fue fundamental en mi formación.

Finalmente, agradezco profundamente al personal de la empresa de seguridad que me abrió sus puertas. Sin su apertura y colaboración en cada fase del proceso investigativo, este estudio no habría sido posible.

Ana Azucena Bernal Berruz

DEDICATORIA.

Dedico esta tesis, con todo mi corazón, a mi padre Walter Bernal. Amor mío, te lo debía. Atesoro el orgullo con el que hablabas de mis estudios y tu anhelo de ver mis logros; hoy, viejito mío, lo hemos alcanzado juntos.

A mi madre, Alicia Berruz, por consagrar sus años y su fuerza a mi bienestar; tu presencia constante ha sido el pilar sobre el cual construí este sueño. A mi hermana Raquel, quien con sus palabras evitó que me rindiera en los momentos de mayor flaqueza.

A mi prometido, Kevin, por ser mi apoyo incondicional y sostén emocional en cada etapa de este reto. A mis sobrinos, Martin y Walter, cuya calidez e inocencia llenaron mis días de alegría, y a mi cuñado Darío, por su apoyo

Finalmente, y de manera primordial, a mi Señor Jesús. Mi fe en Ti ha sido la brújula que ha regulado mi bienestar, mi amor propio y mis principios; gracias por permitirme ser, estar y existir. A todos ustedes les dedico mi sacrificio y la realización de este sueño. Esta travesía ha dejado en mí huellas imborrables. Los amo.

Ana Azucena Bernal Berruz

ANEXOS.

https://indoamericaedu-my.sharepoint.com/:f/g/personal/abernal_indoamerica_edu_ec/IgAwV7tUY_GJTJFvKRrTPKuKAYG1kuIM4f2KRcPq63VfpVE?e=8fs2kx