



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN
CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**RELACIONES ENTRE VARIABLES
DE PERSONALIDAD Y
MANIFESTACIONES DEL
ESTRÉS LABORAL:
UN ESTUDIO EXPLORATORIO**

ALUMNA: ALICIA HERRERO GARCÍA
CONVOCATORIA: JUNIO 2012

**RELACIONES ENTRE VARIABLES DE PERSONALIDAD Y
MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL: UN ESTUDIO EXPLORATORIO**

PARTE I: MARCO TEÓRICO	pág. 4
1. INTRODUCCIÓN	4
2. ESTRÉS	6
2.1. Concepto	6
2.2. Tipos de estrés	6
2.3. Fisiología del estrés y respuesta biológica	7
2.4. Factores y Causas	7
2.5. Estrés laboral	8
2.6. Prevención y lucha contra el estrés	8
3. BURNOUT	8
3.1. Definición	8
3.2. Origen	9
3.3. Diferencia entre estrés y Burnout	9
3.4. Población de riesgo	10
3.5. Causas	10
3.6. Desarrollo y Etapas	10
3.7. Dimensiones	11
3.8. Síntomas	11
3.9. Prevención	12
3.10. Estrategias de afrontamiento	12
4. BIG FIVE	12
4.1. Definición	12
4.2. Evolución	12
4.3. Consenso alcanzado sobre los cinco grandes	13
4.4. Factores o Dimensiones	13
A. Extraversión o Extroversión	14
B. Estabilidad Emocional o Neuroticismo	14
C. Apertura a la experiencia	15
D. Amabilidad	15
E. Responsabilidad o Conciencia	15
5. PERSONALIDAD RESISTENTE	16
5.1. Definición	16
5.2. Origen del concepto	16
5.3. Características	17
5.4. Componentes	17
A. Compromiso	17
B. Control	18
C. Reto	18
5.5. Resistencia al estrés	18

6. FATIGA LABORAL	18
6.1. Historia del estudio de la fatiga	18
6.2. Definición	19
6.3. Características	19
6.4. Causas	20
6.5. Fases de la fatiga	20
6.6. Consecuencias de la fatiga	20
6.7. Medidas para afrontar y prevenir la fatiga	20
6.8. Estrategias individuales	20
6.9. Estrategias Empresariales (desde un enfoque organizacional)	21
7. AUTORREGULACIÓN	21
7.1. Definición	21
7.2. Implicaciones	21
7.3. Componentes	22
7.4. Tipos de objetivos	22

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

1. RESUMEN	23
2. INTRODUCCIÓN	23
3. MÉTODO	24
3.1. Participantes	24
3.2. Instrumentos	25
A. Burnout	25
B. Big Five	27
C. Personalidad resistente	28
D. Fatiga laboral	28
E. Autorregulación	29
F. Autoeficacia	29
G. Cuestionario final	29
3.3. Procedimiento	30
3.4. Resultados	30
A. Estadísticos descriptivos	30
B. Correlaciones burnout (MBI) – personalidad	34
C. Correlaciones fatiga (WESC) – personalidad	37
D. Correlatos- estrés	41
4. CONCLUSIONES	44
5. LIMITACIONES	45
6. CONCLUSIONES PERSONALES	45
7. REFERENCIAS	46
ANEXO I	49

RELACIONES ENTRE VARIABLES DE PERSONALIDAD Y

MANIFESTACIONES DE ESTRÉS LABORAL:

UN ESTUDIO EXPLORATORIO

PARTE I: MARCO TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN

El tema de las manifestaciones del estrés laboral cada día está más presente en la sociedad en la que vivimos, y esto es provocado en gran parte por las presiones a las que somos sometidos, de ahí que cada vez sea un tema de mayor trascendencia y por lo tanto sea más estudiado tanto a nivel de investigaciones como en diferentes estudios reglados, incluyendo esta materia en varias y cada vez más asignaturas.

La personalidad y sus distintas variables son un elemento esencial de la psicología, ya que la personalidad puede afectar a la mayoría los campos que abarca la psicología, pudiendo considerarse en muchos casos como “base” o como un elemento esencial y principal.

Ambas dimensiones, tanto la personalidad y sus variables como las manifestaciones de estrés ya sean laborales o no, son estudiadas a lo largo del Grado en Relaciones Laborales en distintas asignaturas como son psicología social, o psicología del trabajo.

De ahí que me haya parecido interesante realizar un estudio exploratorio acerca de la relación existente entre estas dos dimensiones, es decir, como influyen las distintas variables de personalidad en cada una de las manifestaciones de estrés laboral y viceversa; e incluso como influyen algunas manifestaciones de estrés entre ellas.

El tema de estudio, además estaría relacionado con ambas asignaturas, por lo que abarcaríamos las distintas asignaturas de psicología del grado en este estudio exploratorio acerca de las variables de personalidad y las manifestaciones de estrés laboral.

Las competencias relacionadas con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que pretendo desarrollar con este trabajo son las que aparecen a continuación:

Dentro de las competencias generales:

Instrumentales

- CG1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CG2. Capacidad de organización y planificación.
- CG3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- CG6. Capacidad de gestión de la información.
- CG8. Toma de decisiones.

Personales

- CG14. Razonamiento crítico.
- CG15. Compromiso ético.

Sistémicas

- CG16. Aprendizaje autónomo.
- CG17. Adaptación a nuevas situaciones.
- CG18. Creatividad.

- CG20. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- CG21. Motivación por la calidad.

Dentro de las competencias específicas:

Disciplinares

- CE6. Psicología del trabajo y técnicas de negociación

Profesionales

- CE13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- CE14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

Académicas

- CE32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- CE33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- CE35. Aplicar los conocimientos a la práctica.
- CE36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Una vez vista la relación del tema con el Grado de Relaciones Laborales y las competencias que se pretenden tratar vamos a comenzar a introducir el tema de estudio. La segunda mitad del siglo XX se ha calificado, en el campo de la salud, como el área de la enfermedad crónica, lo que ha traído consigo algunos cambios y problemas que son relevantes para la Psicología de la Salud.

El estrés es hoy en día un elemento muy presente en nuestras vidas. La correcta utilización de sus mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad podrán llevarnos a la prevención de enfermedades.

Sólo algunas personas, a diferencia de otras, hacen que cierto tipo de conductas se encuentren presentes en sus vidas con mayor frecuencia. Esto convierte a la personalidad en una variable moduladora de las relaciones entre estrés y salud.

Los factores causantes de estrés serán iguales para todos los individuos, pero la vía elegida y la forma de reaccionar previa cognición, estará ligada al grado de vulnerabilidad del sujeto y a su perfil psicológico. De ahí que a cada persona le afecta el estrés de una forma particular, es por eso que hay quien disfruta con determinados tipos de esfuerzo y quien prefiere correr riesgos de tipo completamente diferentes; cualquier desafío que a una persona le pueda agradar es probable que a otra le horrorice.

Por lo tanto, está bastante claro que dentro de los múltiples factores que influyen dentro del estrés está el tipo de personalidad de cada individuo, ya que una situación no es estresante en sí misma sino cuando cada uno de nosotros la evaluamos como tal.

En relación con ello, algunas variables de personalidad que estudiaremos en relación con el estrés, serán la extraversión, la estabilidad emocional, la apertura a la experiencia, la amabilidad, la responsabilidad, la resistencia al estrés y el autocontrol emocional.

Se han sugerido varios tipos de conexión entre las variables de personalidad y los trastornos asociados al estrés:

- 1) La personalidad puede influir sobre la salud a través de mecanismos fisiológicos directos e indirectos.

- 2) Las características de personalidad pueden potenciar la enfermedad al motivar conductas no saludables.
- 3) Ciertos aspectos de la personalidad pueden aparecer como resultado de procesos asociados a la enfermedad.

Hay descritos unos modelos de respuesta ante el estrés que nos permiten identificar con cierta facilidad en cual de los tipos nos encontramos, de esa forma sabemos a qué riesgos concretos nos exponemos y puede ser una motivación más para la práctica de técnicas antiestrés.

A continuación explicaré en primer lugar, en qué consiste el estrés en general, y posteriormente modelos o patologías asociados al estrés como el burnout y el modelo "Big Five", la personalidad resistente, la fatiga laboral y la autorregulación.

2. ESTRÉS

2.1. CONCEPTO

La palabra Estrés deriva del latín "stringere", que significa "provocar tensión". Esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés, como "stress", "stresse", "strest" y "streisse".

Desde 1935, Hans Selye, (considerado padre del estrés) introdujo el concepto de estrés como una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles).

El estrés es una reacción fisiológica no específica producida por el instinto del organismo, en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para protegerse de las presiones físicas o emocionales y afrontar una situación que se percibe como amenazante y que perturba el equilibrio emocional de la persona.

Según Selye el estrés "es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga"; esto podría llevarnos a definir al estrés según:

- El estímulo: estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.
- La respuesta: estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.
- El concepto estímulo-respuesta: estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

2.2. TIPOS DE ESTRÉS

Algunos de los tipos de estrés son:

- Estrés: es el estrés positivo. Hablamos de "eustrés" cuando la respuesta del sujeto al estrés favorece la adaptación al factor estresante.
- Distrés: es el estrés negativo o desagradable. Se da si la respuesta del sujeto al estrés no favorece o dificulta la adaptación al factor estresante.
- Estrés físico: su origen radica en la fatiga o cansancio físico. Puede expandirse esta definición para incluir la exposición al calor o al frío, al peligro, o a sustancias irritantes.
- Estrés mental: su origen está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos, en los conflictos con nuestra cultura o religión o en la preocupación por alguna enfermedad.
- Estrés agudo: es la forma de estrés más común. Es el producto de una agresión intensa ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supera el umbral del sujeto y da lugar a una respuesta también intensa, rápida y muchas veces violenta.

- Estrés agudo episódico: se da en individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia; éstos no parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y a las presiones que ellos mismo se infringen y que reclaman toda su atención.
- Estrés crónico: es aquel que se presenta cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras no se afronte, el estrés no desaparecerá.
- Distrés por subestimulación: surge cuando nuestro ritmo biológico se encuentra en una inactividad exagerada, poco solicitado o en reposo excesivo; aparecen irritabilidad y fatiga.
- Estrés Postraumático: es un trastorno debilitante que a menudo se presenta después de algún suceso aterrador por sus circunstancias físicas o emocionales, como un trauma.

2.3. FISIOLÓGÍA DEL ESTRÉS Y RESPUESTA BIOLÓGICA

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud.

Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano.

El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla para intentar mantener en equilibrio el medio interno.

Los episodios cortos o infrecuentes de estrés representan poco riesgo. Pero cuando las situaciones estresantes se suceden sin resolución, el cuerpo permanece en un estado constante de alerta, lo cual aumenta la tasa de desgaste fisiológico que conlleva a la fatiga o el daño físico, y la capacidad del cuerpo para recuperarse y defenderse se puede ver seriamente comprometida. Como resultado, aumenta el riesgo de lesión o enfermedad.

Entre los signos más comunes están: ansiedad, dolor en la espalda, depresión, fatiga, dolores de cabeza, insomnio, malestar estomacal, agotamiento, falta de respiración, cambios de peso, etc.

2.4. FACTORES Y CAUSAS

La causa del estrés son los estresores, los cuales son agentes que estimulan los procesos de estrés nerviosos y hormonales.

Los llamados estresores o factores estresantes son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (homeostasis).

Según el tipo de cambios que los estresores producen en las condiciones de vida, hablaríamos de cuatro tipos:

1. Los estresores únicos: hacen referencia a cambios drásticos en las condiciones del entorno de vida de las personas y habitualmente afectan a un gran número de ellas.
2. Los estresores múltiples: afectan sólo a una persona o a un pequeño grupo de ellas y se corresponden con cambios significativos y de transcendencia vital.
3. Los estresores cotidianos: se refieren al cúmulo de molestias, imprevistos y alteraciones en las pequeñas rutinas cotidianas.
4. Los estresores biogénicos: son mecanismos físicos y químicos que disparan directamente la respuesta de estrés sin la mediación de los procesos psicológicos.

Los estresores se pueden dividir en tres categorías:

- 1) Causas psicosociales: son el resultado de una interacción entre el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y nuestras mentes interpretan estos comportamientos.
- 2) Causas bioecológicas: se originan de toda actividad derivada de las funciones de nuestros órganos o del organismo humano, incluyendo las que produce la actividad física y los factores ambientales.
- 3) El tipo de personalidad como causa del estrés: se originan de la dinámica del propio individuo, de su percepción sobre sí mismo y del significado que le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas.

2.5. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

El estrés de trabajo resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Existen una serie de factores que empujan a la aparición de estrés laboral. Estos factores son: la estructura y el clima organizacional, la sobrecarga de trabajo, las características del puesto de trabajo, los elementos ambientales, la monotonía, la falta de comunicación, las relaciones personales, el desarrollo de la carrera profesional, las incapacidades (puestos que quedan grandes) y los problemas personales.

Cualquier empresa con una mala organización interna o una comunicación insuficiente genera mucha inestabilidad y ansiedad en los trabajadores.

Los colectivos que más sufren de estrés son los que están sometidos al contacto con el público o con los clientes, así como las personas que realizan tareas repetitivas o las que se sienten infravaloradas.

Aun así, algunas profesiones son por sí mismas más exigentes a nivel emocional o psicológico: atención al cliente, médicos, profesores, asistentes sociales, enfermeras, departamentos comerciales, trabajos en cadena, la policía y fuerzas de seguridad.

2.6. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ESTRÉS

Generalmente, el estrés se hace evidente cuando ya han aparecido algunas de sus consecuencias negativas. A nivel personal existen ciertos elementos que nos pueden ayudar a enfrentar o evitar el estrés: localizar el origen, realizar un estilo de vida sano: cuidar la alimentación y hacer ejercicio, una buena autoestima: practicar el optimismo, autoconocimiento, percepción de control sobre la situación: aprender a decir no, capacidad de enfrentarse los problemas o situaciones difíciles, el apoyo emocional y social: contar lo que pasa, y relajarse y aprender a respirar correctamente.

Aunque no es posible dar una fórmula general para prevenir el estrés en el trabajo, sí es posible ofrecer unas pautas en el proceso de la prevención del estrés en organizaciones. En todas las situaciones, el proceso para los programas para la prevención del estrés supone tres pasos distintos: la identificación del problema, la intervención, y la evaluación.

3. BURNOUT

3.1. DEFINICIÓN

El Burnout (“estar quemado”) es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por involucrarse en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado.

El Síndrome del Burnout es definido como un proceso caracterizado por el agotamiento, la decepción y la pérdida de interés; que comprende una serie de alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

También es llamado síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional, síndrome del trabajador desgastado, síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de la cabeza quemada.

Gil-Monte y Peiró (1999) han afirmado que el síndrome del quemado puede estudiarse desde dos perspectivas: la clínica y la psicosocial.

- La perspectiva clínica asume el Burnout como un estado (concepción estática) a la que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral.
- La psicosocial lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral.

Esta enfermedad con una clara presencia en el ámbito laboral, no está reconocida por la legislación laboral española como patología, pero sí existe jurisprudencia al respecto, en concreto una sentencia de 12/2000 del Tribunal Supremo.

3.2. ORIGEN

Este término fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, con el término “staff burnout”.

El primer estudio sobre este síndrome fue desarrollado en 1974 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger a través de un estudio de campo, al describir cómo algunos trabajadores desarrollaban un proceso de deterioro en la atención profesional y en sus prestaciones. En particular, este autor utilizó dicho término para describir aquellos estados físicos y psicológicos que tanto él como otros compañeros sufrían al trabajar con una gran cantidad de jóvenes drogadictos. En 1980, Freudenberger publicó su libro titulado Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it.

Maslach y Jackson en 1986 lo definen como un síndrome tridimensional que considera como dimensiones de análisis los siguientes constructos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que ocurriría entre sujetos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes. No obstante, sólo asociaban el burnout a empleos con dependencia emocional.

No fue hasta 1988 cuando Pines y Aronson extendieron la definición a cualquier situación laboral con independencia de la responsabilidad y el trato humano.

3.3. DIFERENCIA ENTRE ESTRÉS Y BURNOUT

El estrés por lo general implica demasiadas presiones que exigen demasiado de la persona tanto física como psicológicamente. Personas que sufren estrés todavía puede imaginar que si tienen todo bajo control, se sentirán mejor. El estrés laboral tiene aspectos positivos y negativos.

El Burnout, por el contrario, significa sentirse vacío y carente de motivación. Las personas que lo experimentan a menudo no ven ninguna esperanza de cambio positivo en su situación. El Síndrome del Burnout es sólo una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral.

A pesar de que el Burnout está estrechamente relacionado con el estrés laboral, constituyendo una etapa final en la que el individuo queda en una situación de agotamiento de los propios recursos, este padecimiento tiene características propias que lo diferencian del estrés laboral.

ESTRÉS Y BURNOUT	
ESTRÉS	BURNOUT
Se caracteriza por la sobrecarga	Se caracteriza por la separación
Las emociones son más reactivas	Las emociones están embotadas
Produce la urgencia y la hiperactividad	Produce impotencia y desesperanza
Pérdida de energía	Pérdida de motivación, de ideales y de esperanza
Conduce a trastornos de ansiedad	Conduce al desapego y la depresión
El daño principal es físico	El daño principal es emocional

3.4. POBLACIÓN DE RIESGO

En general los más vulnerables a padecer el síndrome son aquellos profesionales en los que se observa la existencia de interacciones humanas trabajador-cliente de carácter intenso y/o duradero.

Se produce en profesiones que uno ha elegido libremente, es decir, son más vocacionales que obligatorias. Las profesiones relacionadas con el mundo sanitario, de la educación o la administración pública suelen ser las que más incidencia reflejan.

3.5. CAUSAS

El síndrome burnout suele deberse a múltiples causas, y se origina principalmente en las profesiones de alto contacto con personas, con horarios de trabajo excesivos. El desgaste ocupacional también sucede por tener un pésimo clima laboral. Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales o la pérdida de prestigio social también son factores.

En muchos casos, el agotamiento se deriva del empleo; cualquier persona que se siente sobrecargado de trabajo y subvalorado está en riesgo de agotamiento.

Pero el desgaste no es causado únicamente por el trabajo estresante o demasiadas responsabilidades; otros factores que contribuyen al desgaste pueden ser el estilo de vida y ciertos rasgos de personalidad.

- Causas del agotamiento relacionadas con el trabajo: sentir que se tiene poco o ningún control sobre el trabajo, la falta de reconocimiento o recompensa por un buen trabajo, la falta de claridad, expectativas de trabajo demasiado exigentes, hacer el trabajo que es monótono o poco gratificante, trabajar en un ambiente caótico o de alta presión, etc.
- Causas del agotamiento relacionadas con el estilo de vida: trabajar demasiado, no tener tiempo suficiente para relajarse y socializar, esperar demasiadas cosas de demasiada gente, tomar demasiadas responsabilidades, no contar con suficiente ayuda de los demás, no dormir lo suficiente, la falta de una relación cercana y de apoyo, etc.
- Los rasgos de personalidad pueden contribuir al desgaste: las tendencias perfeccionistas, que nunca nada sea lo suficientemente bueno, la visión pesimista de sí mismo y del mundo, la necesidad de tener el control, la renuencia a delegar en otros, el alto rendimiento, la personalidad tipo A, etc.

3.6. DESARROLLO Y ETAPAS

El síndrome de burnout puede evolucionar a lo largo de 5 etapas, hasta darse un caso claro de sentirse quemado por el trabajo.

- 1º. El primer estado es el del entusiasmo: en esta etapa acudimos al empleo con mucha fuerza y grandes expectativas preconcebidas. Generalmente, esto deriva en una implicación excesiva, lo que lleva a soportar mucha carga de trabajo voluntario.
- 2º. La segunda etapa es la del estancamiento: en esta fase es cuando se volatilizan todas nuestras expectativas al chocar con la realidad laboral. La desilusión nos embarga y nos obliga a comenzar a plantearnos la posibilidad de dar cambios en nuestra vida laboral.
- 3º. El tercer escalón es el de frustración: constituye el inicio en sí del síndrome y se caracteriza por el cuestionamiento del valor del trabajo en sí mismo y el descenso de la motivación, iniciándose los sentimientos de baja realización personal por el trabajo y agotamiento emocional. Comenzamos a sufrir otras manifestaciones emocionales.
- 4º. En cuarto lugar está la fase de apatía: es el núcleo central de la instauración del síndrome. Se caracteriza por indiferencia y falta de interés, trabajamos sensiblemente por debajo de nuestra capacidad. Desarrollamos un sentimiento de frustración que nos obliga a huir de nuestro problema, es decir, de nuestro trabajo. Enfriamos las relaciones con los compañeros y el interés por mejorar en nuestro ámbito.
- 5º. La quinta etapa es la de distanciamiento: se establece un sentimiento de vacío total que puede manifestarse en forma de distanciamiento emocional y de desprecio. Pasamos a eludir la mayor cantidad de responsabilidad posible y evitamos cualquier iniciativa. Nuestra autoestima se ve mermada. Pese a todas las contrariedades hacemos lo suficiente para conservar el puesto laboral debido a que nuestro bajo esfuerzo ya se ve compensado por la retribución laboral. Se consolidan los sentimientos de baja realización personal y el agotamiento emocional y se establece como estrategia negativa de afrontamiento la despersonalización.

La evolución natural del burnout puede clasificarse según los estadios de evolución de la enfermedad, es decir, según avancen los síntomas físicos, emocionales y conductuales; estableciéndose así cuatro formas: leve, moderada, grave y extrema.

3.7. DIMENSIONES

El burnout suele definirse a través de tres dimensiones:

- Agotamiento: es la sensación de ya no ser capaz de ofrecer más de sí mismo a nivel emocional.
- Cinismo/Despersonalización: es una actitud distante hacia el trabajo, hacia las personas a las que se está ofreciendo el servicio y también hacia los compañeros de trabajo.
- Ineficacia profesional /Baja realización personal: es la sensación de que no se están llevando a cabo debidamente las tareas y de que se es incompetente en el trabajo.

3.8. SÍNTOMAS

Los signos que suele presentar se clasifican en (Ortega Ruiz y López Ríos; 2004):

- Signos físicos y síntomas de agotamiento: sentirse cansado y agotado la mayoría del tiempo, disminución de la inmunidad, sensación de mareo, alteraciones gastrointestinales, dolores de cabeza frecuentes, dolor de espalda, dolores musculares, cambio en el apetito, insomnio, taquicardias, etc.
- Signos emocionales y síntomas de agotamiento: sentimiento de fracaso y duda de sí mismo, sentirse desesperado, atrapado, y derrotado, baja autoestima, pérdida de motivación, perspectivas cada vez más cínicas y negativas, agotamiento emocional, disminución de la satisfacción y del sentido de logro, frustración, sentimiento de fracaso, etc.

- Los signos conductuales y síntomas de agotamiento: retirarse de las responsabilidades, aislarse de los demás, postergar las cosas tomando más tiempo para hacerlas, conflictos interpersonales, despersonalización o deshumanización, abuso de las drogas (alcohol, medicamentos, etc.) para hacerlo frente, descargar sus frustraciones sobre los demás, faltar al trabajo o llegar tarde y salir temprano, etc.

3.9. PREVENCIÓN

Hasta ahora no se conoce un tratamiento específico para el síndrome de Burnout, ni tampoco una estrategia de prevención de la enfermedad, lo que se utiliza son terapias para restablecer la salud psicológica del enfermo y recuperar el rendimiento laboral, basadas en el control del estrés y el autocontrol (Zamora Granados).

Su prevención es compleja, pero cualquier tipo de técnica adecuada en el tratamiento del estrés es una técnica adecuada de intervención. A este síndrome se le puede hacer frente más fácilmente en la fase inicial que cuando ya está establecido.

3.10. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Las principales estrategias de afrontamiento, en función del nivel en que se producen, las podemos agrupar en tres categorías, como son (Hospital Regional Universitario Carlos Haya):

- 1) Estrategias individuales: las estrategias de afrontamiento de control o activas previenen el burnout porque aumentan los sentimientos de realización personal en el trabajo.
- 2) Estrategias de carácter interpersonal y grupal: la mayoría de las estrategias que abordan el tema desde la perspectiva grupal aconsejan fomentar el apoyo social ya que es una ayuda en la reducción de la tensión emocional o ayudándonos a afrontar la situación de forma distinta.
- 3) Estrategias organizacionales para la prevención del burnout: la dirección de la organización debe desarrollar programas de prevención dirigidos a manejar el ambiente y el clima de la organización. Es conveniente que los gestores establezcan políticas de gestión que integren programas en la línea de programas de socialización anticipada y programas de evaluación y retroinformación.

4. MODELO “BIG FIVE”

4.1. DEFINICIÓN

En psicología, el Modelo de los cinco grandes es un modelo de personalidad que analiza la personalidad como la composición de cinco factores amplios o dimensiones que definen la personalidad humana y dan cuenta de las diferencias individuales.

Los cinco rasgos o factores principales se suelen denominar tradicionalmente como: factor O (Openness o apertura a nuevas experiencias), factor C (Conscientiousness o responsabilidad), factor E (Extraversión o extroversión), factor A (Agreeableness o amabilidad) y factor N (Neuroticism o inestabilidad emocional), los cinco forman el acrónimo mnemotécnico "OCEAN". Existe cierta discusión sobre el factor O, que a veces se denomina "Intelecto".

4.2. EVOLUCIÓN

Identificar las características y la estructura de la personalidad humana ha sido uno de los objetivos más fundamentales de toda la psicología. Sir Francis Galton fue el primer científico en reconocer lo que hoy en día es conocido como la Teoría Léxica; consistente en la idea de que las diferencias en

personalidad más relevantes socialmente están codificadas en el lenguaje mediante un adjetivo que las designe.

En 1936, Gordon Allport y H. S. Odbert pusieron esta hipótesis en práctica. Buscaron en dos de los más importantes diccionarios de la lengua inglesa y extrajeron 17.953 palabras que describían la personalidad. Después redujeron esta gigantesca lista a 4.504 adjetivos que describían rasgos observables y relativamente permanentes.

En 1940, Raymond Cattell utilizó la lista de Allport-Odbert, introdujo términos obtenidos de una investigación psicológica, y eliminó todos los sinónimos reduciendo la lista a un total de 171 palabras. Después encuestó a sujetos para que evaluaran a gente que conocían con los adjetivos de esta lista y analizó los resultados. Cattell identificó 35 rasgos de personalidad a los cuales se refirió como la "esfera de personalidad". Él y sus colaboradores construyeron test de personalidad para estos rasgos. Los datos obtenidos de estos test fueron analizados con la emergente tecnología de la informática combinado con el método estadístico del análisis factorial. Resultó en 16 grandes rasgos de personalidad, con los cuales confeccionó el test cuestionario de personalidad 16PF.

En 1949 Fiske, partiendo de las 35 variables de Cattell, obtuvo una estructura de cinco factores. En 1961, dos investigadores de las Fuerzas Aéreas, Tupes y Christal, utilizaron las medidas de rasgos de Cattell, y encontraron 5 factores recurrentes que eran suficientes para explicar muchos tipos de personalidad. A estos factores los denominaron Extraversión, Agradabilidad, Conciencia, Estabilidad Emocional y Cultura. Más tarde se acuñó el término "Big Five", como una etiqueta para los factores. Es importante darse cuenta que los investigadores no decidieron encontrar cinco dimensiones sino que las cinco dimensiones surgieron de sus análisis de datos. Este trabajo fue replicado por Norman en 1963. Los Big Five han sido recapitulados por diversos autores como Smith, Goldberg (1981), McCrae y Costa (1987), Digman, Goldman y DeNeve y Cooper. En la actualidad el método más popular entre los psicólogos para el estudio de los rasgos de personalidad es el modelo de cinco factores o Cinco Grandes dimensiones de la personalidad.

4.3. CONSENSO ALCANZADO SOBRE LOS CINCO GRANDES

En cuanto a la denominación, existe consenso en los factores Extraversión, Estabilidad emocional o Neuroticismo y Amabilidad o Afabilidad. Pero el acuerdo es menor para los otros dos, a los que se denomina Cultura, Intelecto o Apertura a la Experiencia, por un lado, y Responsabilidad, Conciencia, Escrupulosidad o Tesón, por otro.

Esto ocurre porque es difícil dar un nombre que resuma la cantidad de variables aglutinadas en un factor y que a veces difieren en los distintos estudios. Sin embargo, los patrones encontrados son bastante similares y por tanto, los diferentes nombres no son un problema.

Lo que sí es importante es que exista acuerdo respecto a las características que se engloban en cada factor. En general: hay acuerdo en las dimensiones Extraversión y Estabilidad emocional; el factor Responsabilidad es muy similar también en las distintas propuestas; Apertura a la experiencia es el que causa más problemas, ya que algunos lo entienden como Intelecto o Imaginación; Amabilidad da algunos problemas porque algunos de sus rasgos saturan la dimensión Extraversión.

Ya en la tradición léxica se le llamó "Cultura" (Tupes y Cristal, Norman) y, posteriormente, "Intelecto", sugiriendo así alguna relación con influencias culturales o con la capacidad intelectual de los individuos. El grupo de Baltimore (McCrae y Costa, 1985; McCrae, 1987) sostiene que "Apertura a la experiencia" es una variable de personalidad independiente de las habilidades cognitivas.

4.4. FACTORES O DIMENSIONES

Es importante observar que cada uno de los cinco factores de personalidad representa un rango entre dos extremos. Cada rasgo estaría presente en cada persona en una medida continua que va desde su afirmación plena en un extremo hasta su término opuesto en el otro.

Estos cinco factores son los siguientes, con sus respectivas gradaciones:

- Apertura a la experiencia ————— Convencionalismo
- Responsabilidad ————— Desorganización
- Extraversión ————— Introversión
- Amabilidad ————— Antipatía
- Neuroticismo ————— Estabilidad emocional

Lo que valora cada una de las cinco dimensiones (extroversión, estabilidad emocional, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad), así como las facetas o los rasgos de los que constan son:

A. EXTRAVERSIÓN O EXTROVERSIÓN

La extraversión se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, el nivel de actividad, la necesidad de estímulos y la capacidad de disfrutar. Se caracteriza por la alta sociabilidad, emociones positivas, insurgencia, y la tendencia a buscar la estimulación y la compañía de los demás. A los extrovertidos les gusta estar con la gente, y con frecuencia se perciben como llenos de energía. Ellos tienden a ser entusiastas, orientados a la acción, a los individuos en los grupos les gusta hablar, llamar la atención sobre sí mismos, tienden al atrevimiento en situaciones sociales e intentan evitar la soledad.

Lo opuesto sería la Introversión, que suele caracterizarse por carecer de la exuberancia social y de los niveles de actividad de los extrovertidos. Los introvertidos son reservados, tienden a parecer tranquilos, discretos, son poco dependientes de otros, se les suele tomar por antipáticos, prefieren lo conocido y habitual y estar solos antes que en situaciones sociales muy animadas. En situaciones como círculos cerrados de amigos pueden ser tan animados y habladores como los extrovertidos.

Los seis factores de la dimensión son: cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones y emociones positivas. Una alta puntuación en esta dimensión indica una persona cordial, amable, activa, segura, asertiva, comunicativa, optimista, entusiasta, habladora, atrevida, enérgica, sociable, en busca de retos, de emociones y de emociones positivas; mientras que, una baja puntuación indica una persona silenciosa, introvertida, sensata, subjetiva, reservada, poco sociable, tímida, seria, hostil, vulnerable, sobria y retraída.

B. ESTABILIDAD EMOCIONAL O NEUROTICISMO

El neuroticismo se refiere al ajuste emocional. Es la tendencia a experimentar emociones negativas o desagradables, como la ira, la vulnerabilidad, el enfado, la ansiedad o la depresión. A veces se llama inestabilidad emocional, o se invierte y se refiere a la estabilidad emocional.

Los neuróticos son más propensos a interpretar las situaciones ordinarias como una amenaza, y las frustraciones de menor importancia como desesperadamente difíciles. Sus reacciones emocionales negativas tienden a persistir por períodos inusualmente largos de tiempo, lo que significa que están a menudo de mal humor. Presentan una percepción sesgada hacia las situaciones negativas que hacen que continúen sintiendo emociones negativas.

En el polo opuesto se encuentra el control de las emociones; estos individuos son más difíciles de perturbar emocionalmente y son menos reactivos. Tienden a mantener la calma, son emocionalmente estables y libres de sentimientos negativos persistentes. La libertad de los sentimientos negativos no significa que puntuaciones bajas experimentan una gran cantidad de sentimientos positivos.

Los seis factores de la dimensión son: ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad. Una alta puntuación conlleva una inestabilidad emocional. Estas personas son proclives al malestar psicológico y se caracterizan por ser reactivas, sensibles a las

críticas, temperamentales, irritables, emocionalmente inestables, deprimidas, nerviosas, irregulares, vulnerables ante las emociones negativas, preocupadas, inseguras y con ideas poco realistas. Una baja puntuación en esta dimensión indica una persona emocionalmente estable, con nervios de acero, compuesta, tranquila, segura, madura y resistente al estrés. Una puntuación extrema indica neuroticismo.

C. APERTURA A LA EXPERIENCIA

Evalúa la búsqueda y apreciación de experiencias, el gusto por lo desconocido y su exploración. La apertura es un reconocimiento general por el arte, la emoción, la aventura, las ideas inusuales, la imaginación, la curiosidad, y la variedad de la experiencia.

Las personas que están abiertos a la experiencia son intelectualmente curiosas, aprecian el arte, y son sensibles a la belleza. Les gusta aprender cosas nuevas y vivir nuevas experiencias. Tienden a ser, en comparación con las personas cerradas, más creativas y más conscientes de sus sentimientos. Ellos son más propensos a tener creencias no convencionales y tienden a cambiar a causa de nuevos pensamientos, ideas o cambios. Otra característica es la facilidad para el pensamiento en símbolos y abstracciones alejadas de la experiencia concreta.

En su polo opuesto el individuo tiende a ser convencional en su conducta y apariencia, prefieren lo familiar a lo novedoso, son social y políticamente conservadores y son resistentes al cambio. Prefieren lo llano, directo y claro sobre lo ambiguo, complejo y sutil.

Los seis factores de la dimensión son: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores. Una alta puntuación indica una persona original, creativa, curiosa, con tendencia a disfrutar de la complejidad de las cosas y de la búsqueda de soluciones, imaginativa, no tradicional, ingeniosa, con intereses, con sensibilidad estética, atenta a los sentimientos internos, con amor por la variedad e intelectualmente curiosa. Una baja puntuación indica una persona convencional, tradicional, amante de la tranquilidad, con pocos intereses y a la que no le atrae las experiencias.

D. AMABILIDAD

La amabilidad refleja tendencias interpersonales. Esta dimensión recoge la cualidad de la interacción social. La cordialidad o amabilidad es una característica general sobre la forma de relacionarse con los demás, es la tendencia a ser compasivo y cooperativo más que sospechoso y hostil. El rasgo refleja las diferencias individuales en interés general para la armonía social.

Personas agradables valoran llevarse bien con otros. Por lo general son considerados, amables, generosos, serviciales, y están dispuestos a comprometer sus intereses con los demás. Personas agradables tienen también una visión optimista de la naturaleza humana. Los individuos desagradables interponen su propio interés por encima de llevarse bien con otros. Por lo general son indiferentes con los demás. A veces, su escepticismo acerca de los motivos de otros les hace sospechar, son antipáticos, y no suelen cooperar.

Los seis factores de la dimensión son: confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad a los demás. El que puntúa alto en amabilidad se caracteriza por ser: empático, altruista, considerado, confiado, solidario, amable, afectivo, bondadoso, comprensivo, indulgente, cortés, tolerante, accesible, amigable, agradable, complaciente, compasivo, cooperativo, considerado y servicial. El que puntúa bajo en amabilidad se caracteriza por ser: cínico, suspicaz, poco cooperativo, irritable, crítico, insensible, tendente a la venganza, opositorista, egocéntrico, escéptico, competitivo, desagradable e intransigente.

E. RESPONSABILIDAD O CONCIENCIA

Es una tendencia a mostrar autodisciplina, actuar de forma leal y centrarse en los logros. Es el grado de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a objetivos.

Esta dimensión tiene sus bases en el auto-control, en la planificación, la organización, la persistencia, la ejecución de tareas y en la motivación en la conducta.

En un extremo están las personas con un alto nivel de responsabilidad, éstas muestran una preferencia por planificar las cosas en lugar de actuar de forma espontánea, así como persistencia en sus metas, tienen una alta orientación al logro. Además se las asocia con cualidades como responsabilidad, confiabilidad, puntualidad y escrupulosidad. En el otro extremo se encuentran las personas negligentes, que muestran una conducta más espontánea y más informal, sin planificación previa y sin interés por conseguir objetivos.

Los seis factores de la dimensión son: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación. Una alta puntuación indica una persona reflexiva, organizada, meticulosa, perfeccionista, con sentido del deber, autodisciplinada, perseverante, trabajadora, responsable, con altas aspiraciones, eficiente, concienzuda y seria. Una baja puntuación indica una persona impulsiva, con tendencia a seguir su instinto, desordenada, informal, descuidada, sin propósitos, de voluntad, débil e inconstante.

5. PERSONALIDAD RESISTENTE

5.1. DEFINICIÓN

La personalidad resistente se puede definir como un patrón de personalidad formado por actitudes y acciones que ayudan a transformar las situaciones estresantes en oportunidades de crecimiento, evitando potenciales desastres.

El planteamiento de la personalidad resistente según Kobasa se hace dentro de la teoría existencial y la define como: "la actitud de una persona ante su lugar en el mundo que expresa simultáneamente su compromiso, control y disposición a responder ante los retos" (Hernández Zamora; 2009).

En términos generales, la personalidad resistente es la capacidad que desarrollan algunas personas para resistir, tolerar y asimilar situaciones adversas sin que las mismas afecten significativamente el ritmo de su vida. De este concepto se deriva la gran importancia que representa la formación adecuada de los seres humanos desde sus primeras etapas para desarrollar la mencionada capacidad.

5.2. ORIGEN DEL CONCEPTO

El concepto de personalidad resistente aparece por primera vez en la literatura científica en 1972, en relación a la idea de protección frente a los estresores. Son Kobasa y Maddi los autores que desarrollan el concepto a través del estudio de aquellas personas que ante hechos vitales negativos (muerte de un ser querido, accidente o enfermedad grave...) parecían tener unas características de personalidad que les protegían.

El planteamiento hecho por Kobasa a principios de los años 80 ha sido centro de numerosos estudios y abordajes sobre el estrés, dado que probablemente fue el primer planteamiento positivo respecto a la resistencia de la persona a las situaciones de estrés y permitiendo así, el estudio de un modelo de comportamiento que podría abrir una vía para entender las pautas de comportamiento que nos hacen resistentes y así poderlas transmitir a aquellas personas que no las poseen (Hernández Zamora; 2009).

Según Kobasa (1982), los individuos con personalidad resistente se enfrentan de forma activa y comprometida a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos amenazantes. Estas personas, en lugar de enfermar a causa del estrés, aprovechan las circunstancias difíciles como una oportunidad para progresar. (Moreno Jiménez, Morett Natera, Rodríguez Muñoz y Morante Benadero; 2006).

Además, Kobasa (1979) indicaba que hay diferencias estructurales de personalidad que conllevan a que en determinadas situaciones unos individuos enfermen y otros no, y tales diferencias constituyen la personalidad resistente (Fernández-Lansac y Crespo L. 2011). Así, se ha establecido que las personas resistentes tienen un gran sentido del compromiso, una fuerte sensación de control sobre los acontecimientos y están más abiertos a los cambios en la vida, a la vez que tienden a interpretar las experiencias estresantes y dolorosas como una parte más de la existencia.

5.3. CARACTERÍSTICAS

Sea como fuere, este tipo de personalidad existe y es muy positiva para la salud tanto mental como física, ya que quienes la poseen en general se sienten más satisfechos con su vida, independientemente de los logros que consigan y además poseen mejor salud, mayor rendimiento y satisfacción laboral y, obviamente, menos niveles de sintomatología psicológica de estrés.

La personalidad resistente es más efectiva cuando se conjuga con el apoyo social; dependiendo también de la frecuencia y gravedad de los acontecimientos vitales estresores. Las personas con personalidad resistente se estresan como el resto ante las situaciones difíciles, lo que ocurre es que perciben la situación estresante sosteniéndose en los tres pilares en que se fundamenta la personalidad resistente (compromiso, control y reto). Esta manera de enfrentarse a la vida hace que su cuerpo muestre menos activación, evitando que enfermen como respuesta al suceso estresante y les proporciona una buena base para actuar de forma inteligente y constructiva ante la situación.

La persona resistente, ante un estresor, realizará una serie de reajustes vitales que favorecerá su adaptación. Para ello habrá de mantener presentes en todo momento su sistema de metas y valores; considerar sus capacidades personales; adoptar con vigor las decisiones oportunas; evaluar las repercusiones en términos de sus propias conductas y dotar a la nueva situación de un significado, es decir, darle un sentido dentro de su plan general de vida.

5.4. COMPONENTES

Los rasgos de la personalidad resistente fueron valorados a través de los estudios que Kobasa realizó en una extensa muestra de varones que ocupaban cargos intermedios y de alta dirección en American Telephone and Telegraph (ATT), y corroborado después en otros grupos de profesionales. En general, se considera que es un constructo multifactorial con tres componentes principales: compromiso, control y reto (Moreno Jiménez, Garrosa Hernández y González Gutiérrez; 2000).

A. COMPROMISO

Es la tendencia y la capacidad de implicarse en las actividades de la vida cotidiana (Ríos Rísquez, Sánchez Meca y Godoy Fernández; 2010), es decir, en lo que uno está haciendo, por creer en ello y en uno mismo y considerar importante cualquier iniciativa que se acomete.

Consiste en implicarse de forma plena en las actividades de la vida sin mirar hacia otro lado, supone mostrar la intención y las ganas de afrontar exitosamente las circunstancias por muy duras o dolorosas que estas sean, en lugar de desvincularse y aislarse. Esta tendencia a implicarse se plasma en todas las facetas de la vida de una persona, priorizando lo que uno es y está haciendo; y se valora como importante y verdadero todo ello aunque sean aspectos secundarios o no relevantes.

El grado de compromiso suele implicar motivación intrínseca, es decir, motivación por la actividad en sí, independientemente de las recompensas externas (premios, reconocimientos, etc.). Ahora, ese compromiso a veces puede verse alterado cuando no está dando los frutos que uno espera. El compromiso ha de ser, ante todo con uno mismo y debe salir de la propia persona conforme a sus ideas, gustos y necesidades (Montero Dominguez).

B. CONTROL

Es la creencia de que la conducta que uno muestra influye en cómo se desarrolla la propia vida. Las personas resistentes no se ven a sí mismas como víctimas indefensas de las circunstancias, sino que se perciben como los protagonistas de sus vidas, de manera que pueden decidir e incidir en ellas, es decir, consideran que son ellos mismos quienes dominan los acontecimientos y no al revés.

El control es la convicción que tiene la persona de que hay que seguir luchando, ser capaz de llevar las riendas de su propia vida, ya que puede influir en los resultados, y ser responsables de lo que está sucediendo y de sus consecuencias, en lugar de dejarse llevar por la pasividad y la impotencia.

Es imposible tener el control sobre todo lo que nos ocurre en la vida, pero tampoco es cierto que estemos indefensos ante el ocurrir de los acontecimientos (Montero Domínguez). El control está en creernos capaces de mantenernos firmes y buscar soluciones.

C. RETO

El reto representa la capacidad para experimentar el cambio como una oportunidad para desarrollarse y crecer en la vida. Consiste en considerar los cambios como una oportunidad de progreso, en lugar de una amenaza a la estabilidad. Aceptar que los cambios forman parte de la vida y pensar que, por muy bien que estuvieras hasta ahora, si las circunstancias de tu vida cambian, aunque a veces resulten desagradables, son oportunidades únicas para crecer y seguir evolucionando como seres humanos y que se puede luchar para estar mejor aún.

El reto implica asumir que la vida puede ser estresante por naturaleza y que requiere un aprendizaje continuo, en lugar de vivir de forma estancada. El reto no tiene que ser tan difícil que sea imposible conseguirlo, ni tan fácil como para que no suponga un desafío.

Las personas que ponen “un reto en su vida” no se amilanan cuando las circunstancias cambian (Montero Domínguez). Estas personas se relacionan desde la tolerancia y son flexibles. El reto (proponerse nuevos retos, fijarse objetivos), es un elemento muy importante para la motivación personal.

5.5. RESISTENCIA AL ESTRÉS

Las variables que confieren a la personalidad las características que la hacen más resistente ante las demandas de las situaciones y que han recibido mayor atención, son aquellas que hacen referencia a las creencias, ya que en su mayor parte son tendencias generalizadas a percibir la realidad o a percibirse a sí mismo de una determinada manera.

En general, se trata de un conjunto de creencias relacionadas, principalmente, con la sensación de dominio y de confianza sobre la realidad del entorno, que van desarrollándose a lo largo de la vida y que están muy relacionadas entre sí. El núcleo de creencia de una persona incidirá sobre el proceso de estrés, modulando los procesos de valoración sobre las condiciones estresantes. Entre dichas características se incluyen: el sentimiento de autoeficacia, el locus de control, la fortaleza, el optimismo y el sentido de coherencia.

6. FATIGA LABORAL

6.1. HISTORIA DEL ESTUDIO DE LA FATIGA

El inicio de los estudios sobre fatiga data de la época de la I Guerra Mundial y más concretamente en Inglaterra. Se buscaba el incremento de producción de las fábricas de armamento, de ahí que se hicieran estudios de cómo se potencia o cómo se frena el rendimiento. Por eso se introdujeron los primeros estudios de la fatiga, al investigar sobre los motivos de la reducción del rendimiento.

Realmente, los primeros casos clínicos eran descritos en el siglo XIX pero no despertaron interés hasta mediados de 1980 cuando se hablaba de un posible origen vírico de la enfermedad de la fatiga.

La fatiga no llegó a considerarse como enfermedad hasta 1988 en que el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (CDC en Bethesda-Estados Unidos) estableció y publicó los criterios para el diagnóstico de la enfermedad ya conocida como fatiga crónica. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la enfermedad en 1989 como Síndrome de fatiga Crónica (CFS).

En 1991 surgió un documento que hablaba de una patología denominada Karoshi o “muerte por sobrecarga de trabajo”; los sistemas de producción, el control de calidad, y el elevado nivel de rendimiento trajeron más muertes de empleados por fatiga laboral. Fue Japón el primer país donde se reconoció legalmente la muerte por fatiga laboral, después de las demandas de un grupo de abogados que negociaron las indemnizaciones.

La fatiga laboral es difícil de incluir como enfermedad, pues no se puede medir o ver en principio y porque de forma habitual no se incluye entre los estudios de riesgos laborales. Muchos especialistas desconocen su existencia y puede tardar en encontrarse.

6.2. DEFINICIÓN

La fatiga es una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado de alteración que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia. La fatiga se refiere a la sensación de claudicación fisiológica del organismo, como consecuencia, generalmente, de un esfuerzo físico o psíquico. Conduce a una disminución de las capacidades del organismo: fatiga visual, fatiga auditiva, intelectual, muscular, en relación con el componente orgánico que se ha saturado por el esfuerzo.

La fatiga laboral, es aquella que se origina en la interacción de la relación persona - trabajo. La persona no puede separarse del trabajador y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida.

La fatiga laboral puede describirse como un estado de cansancio combinado con una reducción o variación (no deseada) en el rendimiento de la actividad; que supone la disminución de la capacidad de respuesta de la persona. Afecta el organismo en todo estado (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Éste es el motivo de que se encuentren diferencias interpersonales en cuanto a las formas en que se expresa la fatiga y a la intensidad en que se siente entre unas personas y otras y en diferentes momentos de la misma persona, pues cada quien reacciona diferente.

La fatiga laboral es padecida por quienes tienen una gran carga de trabajo principalmente mental, junto a exigencias físicas de sedentarismo postural además de exigencias como: actividades mentales de rápida comprensión, razonamiento, solución de problemas, movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.

6.3. CARACTERÍSTICAS

Es el tipo de fatiga vinculado a actividades laborales, y está caracterizada por:

- La presencia de síntomas y signos de fatiga física y mental.
- Una tendencia a la cronicidad.
- Su implicación a todos los niveles profesionales.
- Elevados aspectos subjetivos y psicosomáticos.
- Disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona.
- Es un fenómeno multicausal.
- Afecta al organismo como un todo y en grado diverso, ya que se percibe de manera personal.

6.4. CAUSAS

Algunas de las causas de fatiga son: el ritmo y la cantidad de trabajo, los problemas personales, el entorno físico, los horarios, las relaciones, etc., las cuáles pueden variar dependiendo del tipo de actividad laboral, por lo que se habla de tres tipos de fatiga laboral: trabajo manual, trabajo dominante sensorial y trabajo dominante cognitivo o mental.

6.5. FASES DE LA FATIGA

En los efectos de la fatiga se distinguen tres fases evolutivas (Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente):

- 1) Incubación o alarma: en esta fase pueden aparecer paradójicamente dos situaciones con manifestaciones contrarias: o bien la persona se encuentra irascible, nerviosa, irritable, impaciente; o bien se muestra abatida y pasiva. En cualquiera de los casos, esta situación va acompañada de: intolerancia al ruido, a la agitación, al desorden, disminución de la capacidad de trabajo, sensación de cansancio general y alteraciones en el sueño.
- 2) Febrilidad: los síntomas anteriores se agravan y persisten y además, aparecen otros como: descenso del nivel de confianza en sí mismo, estado de actividad excesivo, aumento de la fatiga, insomnio, alteraciones del carácter y de la sexualidad, aparición de tics, los ojos se vuelven brillantes, febriles y en ocasiones, aparecen enfermedades de tipo somático: úlceras gástricas, hipertensión arterial, coronaria...
- 3) Apatía: se produce un estado de decaimiento físico y psíquico, desinterés por el entorno y, a veces, serios problemas médicos.

6.6. CONSECUENCIAS DE LA FATIGA

Las consecuencias que trae consigo la fatiga son: mayor probabilidad de accidentes laborales, mayor absentismo, incremento del riesgo de enfermedades cardiovasculares, disminución del estado de alerta y vigilancia, reducción de la capacidad de atención, reducción de discriminación visual y auditiva, incremento de los errores de memoria, estrés, desmotivación, desarrollo de diferentes patologías y posible transformación en el síndrome de fatiga crónica de difícil solución médica y con recaídas frecuentes.

6.7. MEDIDAS PARA AFRONTAR Y PREVENIR LA FATIGA

En el mundo laboral, los problemas de fatiga deben abordarse a partir del estudio de todas las condiciones del trabajo, de las exigencias del trabajo sobre la persona y de los recursos de la propia persona. La prevención de la fatiga debe empezar desde el diseño de las condiciones de trabajo y la definición de los puestos de trabajo.

De este modo habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona, de otro las centradas en las condiciones de trabajo y su organización e incluso las que pusieran su acento en la interacción de una y otra.

6.8. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES

Ante la sensación de fatiga se suelen desarrollar algunas estrategias de afrontamiento individuales que permiten cierta continuidad de la actividad laboral, mientras el descanso no es posible. Pero estas estrategias pueden fracasar cuando la presión de tiempo es importante y no se dispone de recursos materiales y humanos que funcionen como puntos de apoyo.

La contribución personal de más éxito para afrontar la fatiga consiste en su prevención mediante el fortalecimiento de la propia capacidad de resistencia a la misma. Cada persona tiene una capacidad de resistencia a la fatiga que se ve modulada por sus características personales y por otros factores como: los hábitos de alimentación, de descanso y de ejercicio.

6.9. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES (DESDE UN ENFOQUE ORGANIZACIONAL)

Desde el punto de vista de la institución, organización o empresa donde la persona desarrolla su trabajo será necesario identificar cuáles son las características de las condiciones de trabajo o de su organización que incrementan la fatiga para implantar medidas de prevención que puedan aminorarla.

Las intervenciones dirigidas a prevenir la fatiga desde un enfoque organizacional se centran en la mejora de las condiciones de trabajo y en la reformulación del contenido del puesto de trabajo. Una empresa comprometida con la salud de sus empleados define como prioridad la mejora de las condiciones de trabajo, apoyada en el estudio de las condiciones ambientales, de los elementos que configuran el equipamiento del puesto, de las exigencias de tratamiento de las informaciones y de la distribución del tiempo de trabajo.

7. AUTORREGULACIÓN

7.1. DEFINICIÓN

La autorregulación es un proceso sistemático del comportamiento humano que provee a los individuos la capacidad de ajustar sus acciones y metas a la consecución de resultados deseados, es decir, es el control de los estados, impulsos y recursos internos que cada persona tiene.

Otra definición de autorregulación es la capacidad de todos los seres vivos de regular espontáneamente las propias funciones vitales, de contactar con las necesidades básicas y de buscar su satisfacción.

Una característica de este tipo de definiciones consiste en considerar que la autorregulación es una característica inherente y única del ser humano; más aún, que ésta es definida como un proceso que incluye elementos conscientes y voluntarios, y que está orientada de manera intencional a fines y propósitos específicos.

El principal pionero de este aspecto es Albert Bandura, quien a partir de 1977 realizó investigaciones a cerca de la autorregulación y explicó que la “autorregulación” permite que el sujeto se vuelva el propio creador de su conocimiento mediante el proceso de observación”.

La autorregulación emocional se englobaría dentro de lo que sería el proceso general de autorregulación psicológica, el cual es un mecanismo del ser humano que le permite mantener constante el balance psicológico. Para ello necesita de un sistema de feedback de control que le permita mantener el estatus en relación a una señal de control.

7.2. IMPLICACIONES

La autorregulación o el control de uno mismo es muy importante porque quienes saben dominar sus sentimientos e impulsos consiguen establecer un clima de confianza mutua y de equidad.

También es una ventaja competitiva; quienes dominan sus emociones pueden enfrentarse mejor al cambio ya que cuando tienen que cambiar no se ponen nerviosos, lo que hacen es reflexionar y adaptarse. La autorregulación permite que el sujeto se vuelva más autónomo e independiente.

7.3. COMPONENTES

Dentro de la autorregulación influyen aspectos muy importantes que van a ser determinantes para que una persona se autorregule; para que esto suceda debe de existir motivación por parte del sujeto y éste debe de tener la capacidad de saber comprender y entender, porque ello va a determinar que su autorregulación sea cada vez mayor.

Los componentes del conjunto de conductas que se ponen en marcha para alcanzar el objetivo en un proceso de autorregulación, hacen referencia a:

- La búsqueda de necesidades para su posterior satisfacción.
- La motivación del sujeto.
- El control de los recursos internos.
- La implementación de las acciones concretas que se necesitan.
- La incorporación de la capacidad para generar conductas novedosas y creativas en el momento en que se necesitan.
- La incorporación de la capacidad para reconstruir y representar internamente la información del medio.
- Emociones fundamentales: autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad e innovación.

7.4. TIPOS DE OBJETIVOS

El funcionamiento del sistema de autorregulación puede llevarse a cabo de dos maneras, dependiendo del tipo de objetivos a lograr: estos pueden tomar forma de aproximación a metas o de la evasión de antimetas (valores opuestos a lo que se quiere alcanzar).

- Si los objetivos fijados se expresan por medio de la aproximación a metas: se busca una reducción de discrepancias o diferencias entre los objetivos deseados y los valores de referencia.
- Si el objetivo de la autorregulación está orientado hacia la evasión de antimetas: se intenta aumentar las discrepancias o diferencias entre los objetivos deseados y los valores de referencia.

Es importante resaltar además, que estos dos tipos de metas y su correspondiente alcance no son mutuamente excluyentes o del todo opuestos; por el contrario, las actividades involucradas durante la evitación de una antimeta necesitan también de la dirección implícita en la aproximación a una o más metas.

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

1. RESUMEN

Las personas en situación laboral activa se enfrentan frecuentemente a situaciones estresantes, su trabajo puede ser física y emocionalmente agotador. El estrés que se deriva de este contexto implica el desarrollo de problemas conductuales como burnout, fatiga y problemas de salud y psicológicos.

El presente estudio explora la forma de interactuar de algunas manifestaciones de estrés laboral y diferentes características de la personalidad. Se pretende analizar la relevancia de las variables de personalidad y los efectos que éstas pueden tener sobre los trastornos derivados del estrés laboral, es decir, el papel de la personalidad como moderadora de dichos trastornos.

Para poder realizar el estudio se entregó una batería de cuestionarios a los 50 sujetos participantes. El estudio cuenta con una parte teórica en la que se explican las características del burnout, el Big Five, la personalidad resistente, la fatiga laboral y la autorregulación, y una parte analítica donde se analizan los instrumentos de medida utilizados y los resultados obtenidos en los cuestionarios.

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre el burnout y la fatiga laboral y entre éstos y los demás constructos analizados. Los resultados muestran efectos inversos entre burnout total y dos de sus componentes (agotamiento y cinismo) respecto de la fatiga y sus componentes (persistencia, dirección e intensidad); mientras que el componente del burnout, eficacia profesional, muestra efectos directos sobre la fatiga total y sobre sus tres componentes. Finalmente, se mencionan algunas de las limitaciones con las que se ha contado a la hora de realizar este estudio.

Palabras clave: estrés, burnout, Big Five (modelo de los cinco grandes), personalidad resistente, fatiga laboral, autorregulación, autoeficacia ocupacional, correlaciones.

2. INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy, los seres humanos se han convertido en opresores de sí mismos y opresores de los demás como un todo, exigiéndose cada vez más y más todos los días de sus vidas hasta el punto de acelerar desmedidamente sus ritmos de vida y dejarse consumir por grandes demandas físicas, mentales y emocionales que el medio que los rodea les imponen día a día. Pareciera que en la actualidad está de moda dejarse llevar por este mundo cada vez más globalizado y sumergido en el consumismo que ahora automáticamente realizan las personas sin darse cuenta que esta acelerada rutina diaria trae consigo un alto precio.

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente sobre el ser humano, la respuesta obtenida es un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en nuestro cerebro que afectan nuestra vida diaria, nuestro cuerpo y todas las tareas que realizamos haciendo que nuestro desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no podemos salir.

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas, desencadenen por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés. El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer.

Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal. Se originan de la dinámica del propio individuo, su percepción sobre sí mismo, y el significado que éste le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas.

Las reacciones de los distintos individuos frente a los diferentes estresores que los pueden afectar están en cierto modo condicionadas por sus perfiles de personalidad. No todos los organismos responderán del mismo modo, teniendo en cuenta que gran parte de las respuestas al estrés dependen de factores psicológicos, y sobre todo, no todos desarrollarán las mismas enfermedades de adaptación ante la persistencia de las condiciones de estrés. Muchos de los problemas existentes en las empresas, guardan relación con la deshumanización del trabajador; eso debido a que el hombre ha perdido su carácter humano y se ha visto en la necesidad de convertirse en un elemento más del proceso productivo sujeto a tensiones y esfuerzos que muchas veces sobrepasan el nivel que normalmente soporta.

El trabajo ya no es aquella actividad que dignifica al hombre y en la cual éste desarrollaría todo su potencial sino que se ha convertido únicamente en el medio por excelencia para subsistir; al verse atrapado en esta situación, el organismo humano responde ya que los cambios psico-fisiológicos que se producen en el organismo son en respuesta a una situación desagradable. Una de esas respuestas es el estrés que es el padecimiento más común hoy en día al cual están sujetos todas las personas no solo los que trabajan; pero son éstos a los cuales se les considera como el grupo más propenso debido al impulso positivo o negativo que esta teniendo la economía hoy en día.

Actualmente se ha prestado gran atención a este tipo de padecimientos debido al impacto directo que estos tienen en el desempeño de la empresa, ya que la gran mayoría de las enfermedades que sufren los trabajadores tienen su base en el estrés que estos experimentan a lo largo de su trabajo. Lo que causa en las empresas grandes inversiones a la larga en planes médicos, sistemas que eviten el estrés, cambios organizacionales, etc.

En relación a los diferentes trastornos producidos por el estrés, las características personales a las que nos vamos a referir son aquéllas que se ha constatado que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés y principalmente con las patologías del burnout, el Big Five, la personalidad resistente, la fatiga y la autorregulación.

3. MÉTODO

3.1. PARTICIPANTES

La población objeto del presente estudio está compuesta por 50 personas mayores de edad en situación laboral activa con independencia del tipo de contrato o jornada que puedan tener. El método de selección de la muestra ha sido por selección intencionada o por conveniencia, entre gente residente en Segovia capital y provincia. La participación fue voluntaria ya que nadie realizó el cuestionario de forma obligada. Se obtuvieron 50 cuestionarios debidamente cumplimentados de un total de 55 cuestionarios repartidos, lo que supone una tasa de respuesta del 90,91%.

El grupo muestral está compuesto por 50 personas; 21 hombres que representaban el 42% y 29 mujeres que suponían el 58%, por lo que predominó el género femenino.

Las edades de los participantes oscilaron entre los 20 y los 59 años, presentando una edad media de 35,68 años. El 32% de la muestra tiene edades comprendidas entre los 20 y los 30 años, el 36% se encuentra entre los 30 y los 40 años, un 12% presenta edades entre los 40 y los 50 años y el 8% restante se sitúa entre los 50 y 60 años.

Los estudios que poseen los participantes son los estudios universitarios de diplomado o ingeniero técnico con un 42%, seguidos de la formación profesional de grado superior en un 20%, un 10% poseen estudios primarios, otro 10% posee estudios secundarios, un 6% no tienen estudios, otro 6% realizó estudios de formación profesional media y el 6% restante posee una licenciatura o es ingeniero superior; ninguna persona de la muestra posee un máster o un doctorado.

Respecto al estado civil de los encuestados el 50% están casados o viven en pareja, el 48% están solteros y solamente un 2% está separado o divorciado. Apenas predominan las personas casadas frente a las solteras.

En cuanto al perfil de características laborales, la antigüedad laboral en sus actuales unidades de trabajo es de 94,54 meses en promedio, es decir, una antigüedad de 7 años y 10 meses aproximadamente; el 52% los participantes posee una antigüedad de entre 1 y 10 años, un 32% cuentan con una antigüedad de entre 10 y 20 años, un 10% poseen menos de 1 año de antigüedad y un 6% presentan más de 20 años.

Respecto a los sectores de trabajo de los participantes, un 2% de los profesionales pertenecen al sector primario, un 30% al sector secundario y un 68% al sector servicios.

Las profesiones se encuentran dentro de los campos de la agricultura, fabricación, construcción, hostelería, sanidad, educación, limpieza, administración entre otros; predominando la categoría profesional de administración sobre el resto.

En cuanto a los niveles de mando o subordinación un 84% de la muestra son trabajadores, un 10% ocupan puestos medios y un 3% ostentan cargos directivos.

Por lo que respecta a las empresas, el tamaño de éstas en su mayoría es de menos de 100 trabajadores, siendo éstas el 54%, un 20% trabajan en empresas de entre 100 y 500 empleados, un 16% en empresas de entre 500 y 1000 trabajadores y un 10% en empresas de más de 1000 trabajadores.

De estas empresas un 32% son públicas, un 64% son privadas y solo un 4% son de otro tipo como por ejemplo fundaciones. Un 92% trabajan están ubicadas en Segovia y provincia y sólo un 8% fuera.

En lo que a la situación económica de las empresas se refiere un 8% de los participantes considera que su empresa posee una situación nada favorable, un 22% cree que es algo estable, un 15% que es bastante estable, un 14% la considera muy estable y un 26% totalmente estable.

3.2. INSTRUMENTOS

Se administraron un conjunto de cuestionarios validados, 14 en concreto y dos cuestionarios; uno de variables personales y laborales y el otro de valoración de aspectos generales diseñado para esta investigación.

Para el cuestionario de datos personales y laborales se aplicó un breve cuestionario de 12 preguntas que recababan información sobre edad, sexo, estado civil, estudios, puesto de trabajo, antigüedad, número de empleados, sector, tipo y situación de la empresa, etc.

El otro iba dirigido a obtener una valoración general de varias facetas de la vida como familia, trabajo, amigos, etc.

A continuación pasaré a explicar en qué consisten los instrumentos de medida o cuestionarios psicológicos utilizados en el estudio:

A. BURNOUT (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000)

Entre los instrumentos de medida del Burnout están:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986).
- The Staff Burnout Scale for Health Professional (SBS) de Jones.
- Tedium Scales (TS) de Pines, Aranson y Kafry (1981).

- The Gillespie-Numerof Burnout Inventory (GNBI) de Gillespie y Numerof (1984).
- Efectos psíquicos del burnout (EPB) de García (1995).

De todos los instrumentos mencionados el más utilizado y que ha constituido la base del resto de instrumentos es el de Maslach y Jackson (1986). El primer instrumento de medida del burnout fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) creado en 1981 por Maslach y Jackson; desde entonces el instrumento de medida del burnout ha experimentado cambios. El MBI estaba constituido para medir burnout en personas cuyo trabajo se basa en relaciones interpersonales (sector servicios, educación, sanitario, etc.); evaluando tres dimensiones. Dado que el burnout puede afectar a trabajadores no sólo de esos sectores, se han diseñado otros instrumentos para medir el burnout.

Se ha construido un instrumento de medida del burnout genérico, que mide el burnout en todo tipo de trabajos independientemente de las tareas que en él se realicen. Éste es el llamado MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey) que se publicó en 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson. La versión española y adaptada de este instrumento se publicó en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el año 2000.

También se publicó en 2002 el MBI-SS (Maslach Burnout Inventory-Student Survey) para medir el burnout en relación con los estudiantes.

El MBI-HumanServices Survey (MBI-HSS) está dirigido a los profesionales de la salud y el MBI Educators Survey (MBI-ES) es la versión para profesionales de la educación.

En nuestro estudio hemos utilizado el MBI-GS (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000) que presenta un carácter más genérico ya que no es exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo son personas. Mantiene la estructura tridimensional del MBI pero sólo contiene 15 ítem de los 22 iniciales.

Respecto a la estructura tridimensional pasa de las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que poseía el MBI a cinismo, agotamiento e ineficacia profesional que posee el MBI-GS. Las características psicométricas de este cuestionario son altamente satisfactorias y se puede considerar válido y confiable en la versión adaptada al castellano. El MBI-GS está formado por 15 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Los ítems deben ser respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero '0' (nunca) a '6' (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de burnout (Bresó Esteve, Salanova, Schaufeli, Equipo de Investigación WoNT_Prevenición Psicosocial, Nogareda y Centro Nacional De Condiciones de Trabajo).

Existen tres subescalas bien definidas, que se describen a continuación:

1. Subescala de agotamiento: consta de 5 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 30.
2. Subescala de cinismo: está formada por 4 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de indiferencia, devaluación y distanciamiento. Puntuación máxima 24.
3. Subescala de eficacia profesional: se compone de 6 ítems. Evalúa las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña. Puntuación máxima 36.

Preguntas correspondientes a cada escala:

- Agotamiento: 1, 4, 6, 8, 13.
- Cinismo: 3, 9, 11, 12.
- Eficacia profesional: 2, 5, 7, 10, 14, 15.

Estas tres escalas poseen diferentes grados de intensidad: 0 = Nunca/Ninguna vez; 1 = Casi nunca/Pocas veces al año o menos; 2 = Algunas Veces/Una vez al mes o menos; 3 =

Regularmente/Unas pocas veces al mes; 4 = Bastantes veces/Una vez a la semana; 5 = Casi siempre/Pocas veces a la semana; 6 = Siempre/Todos los días.

Para obtener las puntuaciones de cada escala (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional) hay que sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala.

Por ejemplo, para obtener la puntuación en la escala de 'Agotamiento' hay que sumar cada una de las puntuaciones directas obtenidas en cada ítem de Agotamiento (A) y entonces dividir el total por 5 que es el número de ítems que forma la escala de Agotamiento. Hay que repetir esta operación para cada una de las escalas y para cada uno de los sujetos. Las puntuaciones del MBI-GS se consideran bajas, moderadas o altas.

B. BIG FIVE (Morales-Vives, Lorenzo-Seva, Camps, Tous y Vigil-Colet, 2011)

Existen varios medios para medir los Big Five:

- Cuestionario Big Five de Caprara, Babaranelli y Borgogni: es aplicable a partir de los 16 años, incluye 132 preguntas de respuesta múltiples.
- El Big Five Questionnaire (BFQ): las dimensiones de la personalidad que rastrea la BFQ son: energía, amigabilidad, conciencia, estabilidad emocional y apertura, incluye además una escala de deseabilidad social.
- El test Overall Personality Assessment Scale (OPERAS) que consta de 42 ítems y abarca las dimensiones de extroversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia.
- El cuestionario de Personalidad de los Cinco Grandes para niños (BFQ-N) que posee 65 ítems, basándose en: conciencia, apertura, extraversión, agradabilidad y neuroticismo.
- El Inventario de Personalidad NEO (The Personality Inventory NEO), desarrollado por McCrae y Costa (1985). La última revisión de este instrumento (NEO-PIR) consta de 240 ítems con 48 ítems en cada una de las escalas, así, como una versión reducida muy útil en el ámbito de la investigación.

En este caso para medir el Big Five se ha utilizado el test Overall Personality Assessment Scale (OPERAS) (Morales-Vives, Lorenzo-Seva, Camps, Tous y Vigil-Colet, 2011); éste es un cuestionario basado en el modelo de los cinco grandes factores de personalidad. Según este modelo, la conducta humana depende principalmente de cinco rasgos de personalidad: extraversión, responsabilidad, estabilidad emocional, amabilidad y apertura a la experiencia. Este test proporciona un perfil general de la personalidad mediante la evaluación de los puntos fuertes en cada uno de los cinco rasgos principales.

Las distintas escalas evalúan:

- La escala extraversión evalúa el nivel de sociabilidad de una persona.
- La escala responsabilidad evalúa el grado de responsabilidad de las personas.
- La escala estabilidad emocional evalúa, tal como su nombre indica, la estabilidad emocional de una persona.
- La escala amabilidad evalúa la tendencia a ser amable y a considerar los sentimientos y los derechos ajenos.
- La escala apertura a la experiencia evalúa la disposición de una persona a conocer otras formas de pensar y el interés por vivir nuevas experiencias.

El test contiene un total de 42 ítems, por lo que es un cuestionario breve. Los enunciados de los ítems son breves y fáciles de entender. Los sujetos tendrán que contestar valorando de 1 a 5 en que

respuesta consideran que encajan mejor; siendo 1 = completamente en desacuerdo; 2 = bastante en desacuerdo; 3 = ni de acuerdo no en desacuerdo; 4 = bastante de cuerdo; 5 = completamente de acuerdo.

Los resultados obtenidos en el test permitirán obtener información acerca de la personalidad del sujeto según los cinco rasgos conductuales, describiendo los principales factores de la personalidad del sujeto, así como los factores opuestos y sus puntos fuertes y débiles.

C. PERSONALIDAD RESISTENTE (Moreno-Jiménez, Garrosa, Corso, Boada y Rodríguez-Carvajal, 2012)

Para evaluar la personalidad resistente se pueden utilizar diferentes escalas:

- Unabridged hardiness Scale (UHS) que fue elaborada en 1982 y consta de 71 ítems.
- Abridge hardiness Scale (AHS) se elaboró en 1982 y posee 20 ítems.
- Revised hardiness Scale (RHS) fue creada en 1982 y se compone de 36 ítems.
- Personal Views Survey (PVS) fue elaborada en 1985 y consta de 50 ítems. Tiene una versión española llamada Inventario de Puntos de Vista personales (PVP) elaborada por Kobasa.
- Dispositional Resilience Scale (DRS) se creó en 1989 y posee 45 ítems.
- Escala de personalidad resistente (CPR).

En este caso para evaluar la personalidad resistente se ha utilizado un cuestionario de personalidad resistente, en concreto el cuestionario de personalidad resistente (CPR) (Moreno-Jiménez, Garrosa, Corso, Boada y Rodríguez-Carvajal, 2012). El objeto de esta escala es medir la personalidad resistente (hardiness) como variable personal que modula la relación entre el estrés y sus consecuencias. El instrumento empleado consta de 21 ítems que permite evaluar tres dimensiones:

- Compromiso: es evaluado mediante 8 ítems que están relacionados con la tendencia a implicarse de forma plena y comprometida en cada una de las actividades que la persona realiza en las diferentes facetas de su vida.
- Reto está formado por 7 ítems que evalúan el grado en que la persona considera lo cambios de la vida como una oportunidad y un desafío para su desarrollo personal.
- Control está compuesto 6 ítems que hacen referencia al sentimiento de influencia y controlabilidad que la persona percibe sobre los sucesos que acontecen en su vida.

Respecto a la cuantificación del test pueden obtenerse puntuaciones de cada una de las escalas y también una puntuación de total del test para referirse a personalidad resistente. El rango de respuesta de los ítems sigue una escala tipo Likert de 1 a 4 puntos, de tal forma que a mayor puntuación mayor personalidad resistente para esa dimensión. En cuanto al rango de respuesta, sus componentes significan: 1=totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = de acuerdo y 4 = totalmente de acuerdo. Además, también es posible obtener una puntuación global de personalidad resistente a partir de la media de las tres dimensiones que componen el constructo. La escala muestra una buena consistencia interna.

D. FATIGA LABORAL (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers y Van Acker, 2009)

Para medir la fatiga laboral se pueden emplear los siguientes cuestionarios:

- The fatigue scale (Chalder 1993).
- The energy/fatigue scale (Ware 1992).
- The Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI) (Åhsberg, 1998).
- The work effort Scale (WESC).

En este caso se ha utilizado the Work Effort Scale (WESC) (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers y Van Acker, 2009), es decir, la escala de esfuerzo de trabajo. Esta escala confirma la estructura de los tres factores; utiliza 10 ítems que miden la persistencia, la dirección y la intensidad. Dichos ítems se valoraran de 1 a 7 siendo 1 muy en desacuerdo y 7 muy de acuerdo.

De las diez preguntas, tres corresponden al factor de persistencia, para el de dirección corresponden otras tres mientras que para el factor intensidad corresponden cuatro. La escala presenta una alta fiabilidad.

E. AUTORREGULACIÓN (Luszczynska, Diehl, Gutiérrez-Doña, Kuusinen y Schwarzer, 2004)

Para medir la autorregulación se ha utilizado la escala de autorregulación (EAR) (Luszczynska, Diehl, Gutiérrez-Doña, Kuusinen y Schwarzer, 2004). Esta escala trata de medir la capacidad y eficacia de los trabajadores para realizar exitosamente actividades, es decir, para realizar sus actividades laborales adecuadamente. De esta manera quedó conformada una escala dirigida a medir la eficacia percibida de los trabajadores para conseguir sus propósitos y sus expectativas en el trabajo. Este instrumento se compone de 7 ítems y utiliza una escala de respuesta tipo Likert que va de 1 a 4 siendo 1 = nada, 2 = poco, 3 = bastante poco y 4 = mucho.

F. AUTOEFICACIA (Baessler y Schwarzer, 1996) (Rigotti, Schyns y Mohr, 2008).

Para medir la autoeficacia se utiliza la Escala de Autoeficacia Generalizada (EAG) de Jerusalem y Schwarzer, 1992 y R. Schwarzer, 1993. Existen dos adaptaciones españolas de la EAG: la de Baessler y Schwarzer (1996) y la de Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000). En nuestro estudio se ha utilizado la adaptación de Baessler y Schwarzer (1996). Esta escala tiene por objetivo medir el nivel de autoeficacia general, evaluando las creencias estables de competencia personal sobre la capacidad para manejar con eficacia las diferentes situaciones estresantes a las cuales se ven expuestas las personas a lo largo de su vida. La EAG en su versión original incluía 20 ítems aunque se redujo a una escala de 10 elementos tras algunos estudios de consistencia. Dicha escala se compone de 10 ítems que en conjunto adquieren una puntuación mínima de 10 puntos y máxima de 40 puntos, a mayor puntuación, mayor autoeficacia general percibida. Los participantes evalúan el grado de acuerdo según una escala tipo Likert de 1 a de 4 puntos de acuerdo con lo que perciben de su capacidad ese momento. Los grados de acuerdo son: 1 = falso, 2 = apenas cierto, 3 = más bien cierto y 4 = cierto.

También se ha tratado la eficacia ocupacional para ello se ha utilizado la Occupational Self Efficacy Scale (OSES), (Rigotti, Schyns y Mohr, 2008). Escala de autoeficacia ocupacional desarrollada para medir la eficacia profesional. El objetivo del instrumento es la medición de la autoeficacia con respecto a diferentes carreras profesionales. La autoeficacia profesional es un recurso importante para individuos en organizaciones. Además, la autoeficacia profesional puede tener alguna validez incremental en la predicción de la satisfacción de trabajo más allá de la autoevaluación principal. Esta escala cuenta con seis ítems cuyas respuestas oscilan según una escala tipo Likert de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

G. CUESTIONARIO FINAL

Este cuestionario se ha creado para este estudio y consta de 6 preguntas que tratan de obtener una valoración personal de cada encuestado sobre su satisfacción general, laboral, familiar y social, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y sobre la situación económica por la que pasa en estos momentos.

Las preguntas se valoran según una escala de tipo Likert que va de 1 a 5; siendo: 1 = muy malo, 2 = malo, 3 = regular, 4 = bueno y 5 = muy bueno. De aquí en adelante las preguntas pasarán a denominarse Final 1, Final 2, etc.

	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo valora su nivel de satisfacción general?					
2. ¿Cómo valora su nivel de satisfacción laboral?					
3. ¿Cómo valora su nivel de satisfacción familiar?					
4. ¿Cómo valora su nivel de satisfacción social?					
5. ¿Cómo valora su conciliación de la vida laboral y familiar?					
6. ¿Cómo considera su situación económica actual?					

3.3. PROCEDIMIENTO

En primer lugar, se procedió a obtener la muestra del estudio, que como he indicado anteriormente se hizo por conveniencia. Para llevar a cabo la recogida de datos se entregaron los cuestionarios a 55 personas. Los cuestionarios se caracterizaban por ser escritos, sin preguntas abiertas y anónimos. Se entregó la batería de cuestionarios a los participantes exponiendo de forma general que se trataba de un estudio sobre variables de estrés y personalidad en personas que actualmente se encontrasen en situación laboral activa. La participación fue voluntaria, los sujetos rellenaban los cuestionarios de forma individual y en todo momento se aseguró la confidencialidad y anonimato de los datos recogidos. Dichos cuestionarios se realizaron en los meses de diciembre de 2011 y enero y febrero de 2012. El feedback obtenido fue muy bueno porque de 55 encuestas, obtuvimos 50 personas que respondieron a nuestra batería de cuestionarios. El cuestionario estuvo basado en preguntas acerca de personalidad resistente, escala de irritación, burnout, autorregulación, the big five, fatiga, autoeficacia, etc. además de contener un apartado de datos generales y personales.

Una vez recogidos los 50 cuestionarios se hizo el procesamiento de la información obtenida. Los análisis estadísticos fueron realizados a través del paquete estadístico SPSS. 19.0. En primer lugar se realizó un análisis de los estadísticos descriptivos, calculando máximos, mínimos, media, desviación típica y los alpha (α). A continuación se realizó un análisis de correlación de Pearson para explorar las relaciones entre burnout y el resto de dimensiones, seguidamente se realizó otro análisis de correlación pero en este caso para analizar las relaciones entre fatiga y el resto de dimensiones y por último se realizó un análisis más de correlaciones de Pearson para establecer las relaciones entre burnout y fatiga. Tras la realización de dichos análisis se procedió al tratamiento y análisis de los resultados.

3.4. RESULTADOS

En este apartado voy a proceder a analizar los resultados obtenidos y lo voy a hacer en primer lugar a través del análisis de los estadísticos descriptivos de burnout, Big Five, personalidad resistente, fatiga, autorregulación y autoeficacia ocupacional.

En segundo lugar lo haré a través de las correlaciones del burnout con las otras dimensiones, de las correlaciones de fatiga con los otros constructos y de las correlaciones entre burnout, fatiga y uno de los cuestionarios incluidos en la batería de test que aborda temas personales como familia, situación económica, laboral etc.

A. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

En primer lugar vamos a analizar los estadísticos descriptivos de las dimensiones de burnout, Big Five, personalidad resistente, fatiga, autorregulación y autoeficacia ocupacional así como de los factores que componen estas dimensiones.

Este análisis lo vamos a realizar a través del número de elementos de la muestra, los máximos y los mínimos, de la media, la desviación típica y el alpha (α) o coeficiente de significancia de cada dimensión así como de los componentes de éstas.

A continuación se muestra la Tabla 1, en que quedan reflejados todos los estadísticos descriptivos, que explicaré seguidamente.

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	DT	α
MBITOT	50	26	72	42.62	8.95	.63
MBIAgot	50	1	30	9.28	5.90	.89
MBICinis	50	0	19	6.16	5.66	.83
MBIEfic	50	13	36	27.18	5.27	.74
WESCTOT	50	26	70	61.72	5.58	.93
WescPers	50	8	21	18.34	2.85	.65
WescDire	50	10	21	19.30	2.35	.89
WescInte	50	8	28	24.08	4.11	.91
CPRTOT	50	3	4	3.22	0.36	.86
CPRIMPLI	50	2	4	3.28	0.40	.71
CPRRETO	50	2	4	3.19	0.47	.81
CPRCONT	50	2	4	3.19	0.42	.67
EARTOT	50	14	26	20.00	2.70	.68
OSESTOT	50	14	30	24.20	4.16	.79
OpEXT	50	21	70	46.32	9.70	-
OpEEM	50	30	63	48.26	8.36	-
opRES	50	33	75	51.30	9.48	-
OpAMA	50	31	67	49.12	7.87	-
OpAPE	50	21	66	48.34	7.81	-

Burnout

En primer lugar hablaré de la dimensión del burnout. El burnout ha contado con una muestra de 50 sujetos. En cuanto a las puntuaciones obtenidas, decir que respecto a la dimensión del burnout total (MBITot) el máximo que podía obtener era 90 puntos y el mínimo 0 puntos; en nuestra muestra el máximo obtenido ha sido de 72 y el mínimo 26, siendo la media 42.62 y la desviación típica 8.98. El coeficiente α obtenido es de 0.63, determinando éste la fiabilidad de esta dimensión en este estudio.

En cuanto a los factores que componen el burnout:

El factor agotamiento (MBIAgot) ha obtenido un máximo de 30 y un mínimo de 1, siendo el máximo posible 30, puntuación que ha llegado a alcanzarse y el mínimo posible 0. Su media ha sido de 9.28 y su desviación típica 5.90. Respecto al α este supone un 0.89 lo que indica que este factor presenta una gran validez y una alta fiabilidad para nuestro estudio, siendo además el componente del burnout que mayor α presenta.

El factor cinismo (MBIcinis) presenta un valor máximo de 19 de 24 posibles y un mínimo de 0 siendo esta puntuación la más baja posible. Su media supone un 6.16 y su desviación típica 5.66. En cuanto a su α , éste presenta un 0.83 lo cual hace ver que este componente es bastante representativo del burnout y fiable.

El factor eficacia (MBIefic) muestra unos valores máximos y mínimos de 36 y 13 respectivamente siendo el máximo posible 36, puntuación que se ha alcanzado y el mínimo 0. La media de este factor es de 27.18 y su desviación típica de 5.27. Su α presenta un valor de 0.74, por lo que el factor eficacia también es representativo y presenta una buena fiabilidad.

Respecto a la dimensión burnout y sus componentes fijándonos en la media de cada uno podemos observar que de los tres componentes el que se da en mayor medida es la eficacia que presenta altos niveles, mientras que el agotamiento y el cinismo presentan valores bajos, siendo el cinismo el más bajo. En cuanto al burnout total, su media nos indica que no llega a la mitad de la puntuación total que se puede obtener en dicha dimensión, por lo que la muestra presenta un nivel medio de burnout.

Altas puntuaciones en burnout hacen que las personas presenten altos niveles de agotamiento cinismo a la vez que su eficacia profesional se ve reducida, por el contrario personas que puntúan bajo en burnout presentan menores índices de agotamiento y cinismo y mayor nivel de eficacia.

Fatiga

A continuación seguiremos hablando de la dimensión de la fatiga. Esta dimensión al igual que la del burnout ha contado con una muestra de 50 sujetos. Las puntuaciones obtenidas en la dimensión de la fatiga total (WESCTot) presentan un máximo de 70 y un mínimo de 26, siendo el máximo posible 70 y el mínimo 7, en este caso la fatiga ha alcanzado el máximo. Presenta una media de 61.72 y una desviación típica de 8.58. El α que muestra la fatiga es de 0.93, lo que indica una fiabilidad muy elevada, siendo en este caso la fatiga la dimensión con el más elevado de todos los constructos evaluados en el estudio.

Respecto a los factores que forman parte de esta dimensión:

El factor persistencia (WESCpers) ha obtenido un máximo de 21 puntos y un mínimo de 8 puntos de los 21 posibles de máximo y los 3 de mínimo, alcanzando en nuestro estudio el máximo; una media de 18.34 y una desviación típica de 2.85. El coeficiente α obtenido es de 0.65.

El factor dirección (WESCdire) muestra un máximo y un mínimo de 21 y 10 respectivamente, el máximo posible es de 21 y el mínimo de 3, en este caso igual que el factor persistencia, en el estudio ha alcanzado el máximo. La media ha sido de 19.30 puntos, la desviación típica de 2.35 y el α 0.89. En este estudio el factor dirección indica más fiabilidad que el factor persistencia.

El factor intensidad (WESCinte) posee un máximo de 28 y un mínimo de 8, siendo el máximo posible 28, puntuación a la que se ha llegado en el estudio, y el mínimo de 4. La media es de 24.08 y la desviación típica 4.11. El α es de 0.91, el más elevado de los tres componentes de la fatiga, aunque no más que la dimensión de la fatiga en general, aún así muestra una altísima fiabilidad.

Respecto a la fatiga total, nuestra muestra presenta altos niveles de fatiga, habiendo obtenido la persistencia, la dirección y la intensidad de forma individual unos valores altos.

Altos niveles de fatiga hacen que las personas rindan peor en su trabajo y no tengan iniciativa para emprender acciones, ni persistencia en las que está inmerso; mientras que niveles bajos hacen a las personas más dinámicas y activas.

Personalidad Resistente

Otra dimensión analizada es la personalidad resistente que también ha contado con una muestra de 50 sujetos. Respecto a las puntuaciones obtenidas, la personalidad resistente tota (CPRTot) presenta un máximo de 4 y un mínimo de 3. La media es de 3.22 y la desviación típica de 0.36. En este caso es de 0.86 lo que nos indica que esta dimensión también es representativa y posee una gran fiabilidad.

En cuanto a los factores de la personalidad resistente:

El factor implicación (CPRImpli) ha obtenido un máximo de 4 y un mínimo de 2, una media de 3.28 y una desviación típica de 0.40. Su α es de 0.71, presentado así un buen grado de fiabilidad.

El factor reto (CPRReto) posee un máximo y un mínimo de 4 y 2 respectivamente. Su media es de 3.19 y su desviación típica de 0.47. El α de este factor es de 0.81 lo que nos indica que un poco más fiable que el factor implicación.

El factor control (CPRCont) muestra un máximo de 4 y un mínimo de 2; la media obtenida es de 3.19 y la desviación típica de 0.42. El α muestra un valor de 0.67 siendo así el α más bajo de los tres factores de la personalidad resistente.

La muestra presenta altos niveles tanto de personalidad resistente en general (CPRTot) como de los componentes de ésta (implicación, reto y control); siendo el reto el factor que más puntúa y el reto y el control los que menos.

Las personas con altas puntuaciones en personalidad resistente perciben los estímulos estresantes como oportunidades de crecimiento y como un medio de aprendizaje ante situaciones presentes y futuras; como resultado, se enfrentan a dichos estímulos de forma optimista y activa; y son menos propensos a padecer enfermedades físicas, son más optimistas, menos estresados y menos desgastados profesionalmente. Por el contrario las personas con puntuaciones bajas de personalidad resistente, evitan los estímulos estresantes y utilizan un afrontamiento regresivo, suelen estar más estresados, son menos optimistas y son más propensos a padecer enfermedades.

Autorregulación

Continuando con el análisis de estadísticos descriptivos, hemos analizado la autorregulación, la cual también ha dispuesto de una muestra de 50 sujetos. Las puntuaciones obtenidas para la dimensión de autorregulación (EARTot) presentan un máximo de 26 y un mínimo de 14; el máximo posible es de 28 y el mínimo de 7. La media obtenida es de 20.00 y la desviación típica de 2.70. La fiabilidad de esta dimensión es de 0.68. Para esta dimensión también se muestra un alto nivel de autorregulación. Quienes presentan bajos niveles de autorregulación se encuentran menos motivados y controlan peor sus recursos internos al contrario de lo que ocurre en los que presentan altos niveles de autorregulación.

Autoeficacia Ocupacional

También hemos analizado la autoeficacia ocupacional (OSESTot) que como los demás constructos ha contado con una muestra de 50 sujetos. Se han obtenido unas puntuaciones que muestran un máximo de 30 y un mínimo de 14; el máximo posible es de 30 y el mínimo posible es de 7, en este caso se ha obtenido la máxima puntuación posible. La media presenta una puntuación de 24.20 y la desviación típica es de 4.16. La fiabilidad de esta dimensión es de 0.79, lo que supone una buena fiabilidad. La autoeficacia ocupacional supone una alta presencia en la muestra. Aquellos con puntuaciones altas en autoeficacia ocupacional presentan más desgaste profesional a la hora de afrontar excesivas demandas laborales que los que presentan niveles más bajos de autoeficacia.

Big Five

Por último vamos a hablar de la dimensión del Big Five (Los Cinco Grandes). El Big Five también ha contado con una muestra de 50 sujetos. Respecto a las puntuaciones de esta dimensión, decir que el Big Five ha sido analizado solamente desde cada uno de los factores que le componen y no se ha calculado su dimensión total como hasta ahora hemos hecho con el burnout y la fatiga.

El factor extroversión (opEXT) ha obtenido un máximo de 70 puntos, un mínimo de 21, una media de 46.32, una desviación típica de 9.70. La media del factor extroversión es la media más baja de todos los factores que componen el Big Five.

El factor (opEEM) muestra un máximo de 63 y un mínimo de 30. La media es de 48.26 y la desviación típica de 8.36.

El factor responsabilidad (opRES) presenta un máximo y un mínimo de 75 y 33 respectivamente. Su media es 51.30, siendo ésta la más alta de todos los factores que componen el Big Five. La desviación típica es de 9.48.

El factor amabilidad ha obtenido un máximo de 67 y un mínimo de 31. La media se encuentra en los 49.12 puntos y la desviación típica en 7.87.

El factor Apertura a la experiencia nos muestra un máximo de 66 puntos y un mínimo de 21 puntos. Su media tiene una puntuación de 48.34 y su desviación típica de 7.81.

De las variables que componen el Big Five la que presenta mayor media es la responsabilidad, seguida de amabilidad, apertura a la experiencia y de estabilidad emocional. En el lado contrario estaría la extroversión; aunque las variables no presentan grandes diferencias en sus medias.

Un índice de extroversión alto indica sociabilidad, orientación hacia los individuos, mientras que un índice bajo indica necesidad de soledad o de silencio, discreción, etc.

Altas puntuaciones en estabilidad emocional suponen más estabilidad en la persona por lo que se encontrará más centrada y constante que quien puntúa bajo, ya que estos son menos constantes y suelen estar de mal humor.

Las personas que puntúan alto en responsabilidad poseen un sentido fuerte de la responsabilidad y del orden, planifican sus acciones obteniendo mejores resultados laborales que quienes puntúan bajo ya que estos son más desordenados y espontáneos.

Las puntuaciones bajas en amabilidad hacen a las personas interponer sus intereses a los demás pudiendo llegar a ser desagradables y egoístas, en el polo opuesto las personas con altas puntuaciones suelen llevarse bien con la gente, son simpáticos y agradables.

Aquellos que registren altas puntuaciones en apertura a la experiencia son intelectualmente curiosos, abiertos a la emoción, interesados en el arte, y están dispuestos a probar cosas nuevas, mientras que los que presentan bajas puntuaciones son más convencionales y no les gusta lo novedoso.

B. Correlaciones Burnout (MBI) - Personalidad

A continuación voy a analizar las correlaciones existentes entre el síndrome de quemarse por el trabajo, es decir, el burnout (MBI) y distintos parámetros de la personalidad como son el Big Five (modelo de los cinco grandes), la personalidad resistente, la autorregulación y la autoeficacia ocupacional. Este análisis lo voy a realizar no sólo a través de las dimensiones mencionadas anteriormente sino también de los distintos factores que componen dichas dimensiones.

A continuación se muestra la Tabla 2, en que quedan reflejados todas las correlaciones de burnout y personalidad, que voy a explicar seguidamente.

Tabla 2. Correlaciones MBI – Personalidad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.opEXT	1														
2.opEEM	.53**	1													
3.opRES	.08	.27	1												
4.opAMA	.39**	.52**	.22	1											
5.opAPE	.04	.11	-.04	.32*	1										
6.CPRImplic	.33*	.52**	.29*	.22	.05	1									
7.CPRReto	.28*	.48**	.28*	.13	.09	.66**	1								
8.CPRCont	.06	.36**	.09	.08	.15	.47**	.43**	1							
9.CPRTot	.27	.55**	.27	.17	.12	.85**	.86**	.76**	1						
10.OSESTot	.18	.51**	.20	.26	.00	.55**	.41**	.36**	.53**	1					
11.EARTot	.13	.48**	.38**	.35*	.17	.42**	.22	.21	.34*	.41**	1				
12.MBITot	-.02	-.20	-.17	-.19	.16	-.10	-.00	-.06	-.07	-.38**	-.14	1			
13.MBIAgot	.07	-.21	-.29*	-.22	-.03	-.02	-.03	-.12	-.07	-.33*	-.21	.78**	1		
14.MBICinis	-.26	-.47**	-.30*	-.41**	0.3	-.44**	-.34*	-.10	-.35*	-.46**	-.36*	.62**	.40**	1	
15.MBIEfic	.17	.40**	.37**	.37**	.27	.32*	.39**	.13	.35*	.21	.37**	.15	-.21	-.47**	1

* p<.05, **p<.01

**La correlación es significativa al nivel 0,01.

*La correlación es significativa al nivel 0.05.

Burnout – Big Five

El burnout en su dimensión global (MBITot) correlaciona negativamente con todos los factores que componen el Big Five excepto con la apertura a la experiencia (opAPE) que correlaciona positivamente, es decir, muestra relaciones negativas con extroversión (opEXT), estabilidad emocional (opEEM), responsabilidad (opRES) y amabilidad (opAMA).

A continuación vamos a ver como correlacionan los componentes del burnout (agotamiento, cinismo y eficacia) con los cinco factores que componen el Big Five. La dimensión agotamiento (MBIAgot) sólo muestra relación positiva con la extroversión, se relaciona negativamente con estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia, pero de forma negativa y significativa sólo correlaciona con la responsabilidad.

La dimensión Cinismo (MBICinis) correlaciona de forma negativa con la extroversión; también se relaciona de forma negativa y significativa con la responsabilidad y correlaciona negativa y significativamente con estabilidad emocional y con amabilidad. Con el factor apertura a la experiencia muestra una relación positiva.

La dimensión eficacia profesional (MBIEfic), muestra relaciones positivas y significativas con estabilidad emocional, con responsabilidad, con amabilidad, con los factores extroversión y apertura a la experiencia también correlaciona de forma positiva.

Atendiendo a las variables más significativas podríamos decir que:

- Si aumenta el agotamiento, disminuye la responsabilidad.
- Si aumenta el cinismo, disminuye la estabilidad emocional, la responsabilidad y la amabilidad.
- Si aumenta la eficacia profesional, aumenta la estabilidad emocional, la responsabilidad y la amabilidad.

Burnout – Personalidad resistente

El burnout en su dimensión total (MBITot) correlaciona de forma negativa con la personalidad resistente en general (CPRTot) y con todos sus componentes, es decir, con la implicación (CPRImpli), el reto (CPRReto) y el control (CPRCont).

Ahora vamos a analizar como son las relaciones que muestran los tres componentes del burnout con los tres componentes de la personalidad resistente y con ésta en general.

La dimensión agotamiento (MBIAgot) correlaciona negativamente tanto con la personalidad resistente en general como sus componentes (implicación, reto y control). La dimensión cinismo (MBICinis) muestra una relación negativa y significativa con las dimensiones reto y personalidad resistente total, la correlación con la dimensión implicación es negativa y significativa; con la dimensión control la relación también es negativa. La dimensión eficacia (MBIEfic) presenta una correlación positiva para todos los factores de la personalidad resistente y con ésta en general, siendo significativa la que muestra con la implicación, y la personalidad resistente total y significativa la que muestra con la dimensión reto.

Observando las variables significativas, podemos concluir que:

- Si aumenta la dimensión cinismo, disminuyen los factores implicación y reto y la personalidad resistente total.
- Si aumenta la eficacia profesional, aumenta la implicación, el reto y la personalidad resistente total.

Burnout – autoeficacia ocupacional

La relación existente entre el burnout en general (MBITot) y la eficacia ocupacional (OSESTot) muestra una correlación negativa y significativa.

La relación entre los distintos componentes del burnout y la autoeficacia ocupacional, es la siguiente:

La dimensión agotamiento (MBIAgot) correlaciona de forma negativa y significativa con la autoeficacia ocupacional.

La dimensión cinismo (MBICinis) y la autoeficacia ocupacional se relacionan negativa y significativamente.

La dimensión eficacia (MBIEfic) presenta una relación positiva con la autoeficacia ocupacional.

En este caso podemos afirmar que:

- Si aumenta el burnout total, disminuye la autoeficacia ocupacional.
- Si aumenta el agotamiento, disminuye la eficacia ocupacional.
- Si aumenta el cinismo, disminuye la eficacia ocupacional.

Burnout – Autorregulación

Entre el burnout en general (MBITot) y la autoeficacia (EARTot) existe una relación negativa. Las correlaciones entre los factores que componen el burnout y la autorregulación, son las siguientes:

La dimensión agotamiento (MBIAgot) muestra una relación negativa con la autorregulación.

La dimensión cinismo (MBICinis) se relaciona con la autorregulación de forma negativa y significativa.

La dimensión eficacia (MBIEfic) y la autorregulación presentan una correlación positiva y significativa.

Para la autorregulación podemos decir:

- Si aumenta el cinismo, disminuye la autorregulación.
- Si aumenta la eficacia también aumenta la autorregulación.

Burnout – Burnout

Las variables de burnout, entre ellas presentan las siguientes relaciones:

La dimensión agotamiento (MBIAgot) correlaciona positiva y significativamente con el burnout total (MBITot).

La dimensión cinismo (MBICinis) presenta una relación positiva y significativa con las dimensiones burnout total y agotamiento.

La dimensión eficacia (MBIEfic) muestra una correlación positiva con el burnout total, mientras que con el agotamiento se correlaciona negativamente y con el cinismo negativa y significativamente.

Respecto a las variables del burnout entre sí:

- Si aumenta el agotamiento, aumenta el burnout total.
- Si aumenta el cinismo, aumentan el burnout total y el agotamiento.
- Si aumenta la eficacia profesional, disminuye el cinismo.

Respecto a las conclusiones de cada correlación de burnout – personalidad, cabe decir, que todas las conclusiones pueden enunciarse de forma inversa.

C. CORRELACIONES FATIGA (WESC) - PERSONALIDAD

En la siguiente tabla vamos a analizar las correlaciones existentes entre la fatiga (WESC) y distintos parámetros de la personalidad como son el Big Five (modelo de los cinco grandes), la personalidad resistente, la autorregulación y la autoeficacia ocupacional. Vamos a llevar a cabo el análisis de las correlaciones a través de las dimensiones mencionadas anteriormente, así como de los distintos componentes de estas dimensiones.

A continuación se muestra la Tabla 3, en la que quedan reflejados todos estos datos, que se van a explicar seguidamente.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.opEXT	1														
2.opEEM	.53**	1													
3.opRES	.08	.27	1												
4.opAMA	.39**	.52**	.22	1											
5.opAPE	.04	.11	-.04	.32*	1										
6.CPRImpli	.33*	.52**	.29*	.22	.05	1									
7.CPRReto	.28*	.48**	.28*	.13	.09	.66**	1								
8.CPRCont	.06	.36**	.09	.08	.15	.47**	.43**	1							
9.CPRTot	.27	.55**	.27	.17	.12	.85**	.86**	.76**	1						
10.OSESTot	.18	.51**	.20	.26	.00	.55**	.41**	.36**	.53**	1					
11.EARTot	.13	.48**	.38**	.35*	.17	.42**	.22	.21	.34*	.41**	1				
12.WescTot	.31*	.55**	.40**	.50**	.09	.48**	.33*	.39**	.48**	.36*	.48**	1			
13.WescPers	.25	.55**	.28*	.40**	.10	.40**	.33*	.41**	.46**	.34*	.31*	.87**	1		
14.WescDire	.31*	.48**	.42**	.47**	.04	.39**	.23	.37**	.39**	.35*	.51**	.94**	.74**	1	
15.WescInte	.30*	.49**	.39**	.49**	.10	.51**	.34*	.32*	.47**	.31*	.51**	.95**	.70**	.88**	1

* p<.05, **p<.01

Tabla 3. Correlaciones fatiga – Personalidad

**La correlación es significativa al nivel 0,01.

*La correlación es significativa al nivel 0.05.

Fatiga– Big Five

La fatiga en su dimensión global (WescTot) correlaciona positiva y significativamente con estabilidad emocional (opEEM), responsabilidad (opRES) y amabilidad (opAMA), con la extroversión (opEXT) correlaciona de forma positiva y significativa y con la apertura a la experiencia (opAPE) correlaciona positivamente. A continuación vamos a ver como correlacionan los componentes de la fatiga (persistencia, dirección e intensidad) con los cinco factores que componen el Big Five.

La dimensión persistencia (WescPers) muestra relación positiva y significativa con la responsabilidad, positiva y significativa con la estabilidad emocional y la amabilidad y simplemente positiva con la extroversión y la apertura a la experiencia.

La dimensión dirección (WescDire) correlaciona de forma positiva y significativa con la extroversión; también se relaciona positiva y significativamente con estabilidad emocional, responsabilidad y amabilidad. Con el factor apertura a la experiencia muestra una relación positiva.

La dimensión intensidad (WescInte) muestra relaciones positivas y significativas con estabilidad emocional, con responsabilidad, con amabilidad, con el factor extroversión la correlación es positiva y significativa; y apertura a la experiencia correlaciona de forma positiva.

Atendiendo a las variables más significativas, podemos afirmar que:

- Si aumenta la extroversión, la estabilidad emocional, la responsabilidad y la amabilidad también aumentará la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la persistencia, aumenta la estabilidad emocional, la responsabilidad y la amabilidad.
- Si aumenta la dirección, aumenta la extroversión, la estabilidad emocional, la responsabilidad y la amabilidad.
- Si aumenta la extroversión, la estabilidad emocional, a responsabilidad y la amabilidad, aumenta la intensidad.

Fatiga – Personalidad resistente

La fatiga en su dimensión total (WescTot) correlaciona positiva y significativamente con la implicación (CPRImplic), con el control (CPRCont) y con la personalidad resistente en general (CPRTot) y con la dimensión reto (CPRReto) correlaciona de forma positiva y significativa. Ahora vamos a analizar como son las relaciones que muestran los tres componentes de la fatiga con los tres componentes de la personalidad resistente y con ésta en general.

La dimensión persistencia (WescPers) correlaciona de forma positiva y significativa con la dimensión reto, mientras que con la dimensión implicación, con el control y con la personalidad resistente en general (CPRTot) correlaciona positiva y significativamente.

La dimensión dirección (WescDire) muestra una relación positiva y significativa con las dimensiones implicación, control y personalidad resistente total, con la dimensión reto la relación también es positiva.

La dimensión intensidad (WescInte) presenta una correlación positiva para todos los factores de la personalidad resistente y con ésta en general, siendo significativa la que muestra con la implicación y la personalidad resistente total y significativa la que muestra con el reto y el control.

En este caso las variables significativas indican:

- Si aumenta la personalidad resistente total y sus componentes (implicación, reto y control), aumenta la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la persistencia, aumentan personalidad resistente total, implicación, reto y control.
- Si aumenta la dirección, aumenta la personalidad resistente total, la implicación, el reto y el control.
- Si aumenta la implicación, la fatiga total, el reto o el control, aumenta la intensidad.

Fatiga – Autoeficacia ocupacional

La relación existente entre la fatiga en general (WescTot) y la eficacia ocupacional (OESTot) muestra una correlación positiva y significativa.

La relación entre los distintos componentes de la fatiga y la autoeficacia ocupacional, es la siguiente:

La dimensión persistencia (WescPers) correlaciona de forma positiva y significativa con la autoeficacia ocupacional.

La dimensión dirección (WescDire) y la autoeficacia ocupacional se relacionan de forma positiva y significativa.

La dimensión intensidad (WescInte) presenta una relación positiva y significativa con la autoeficacia ocupacional.

Observando las variables significativas, podemos ver que:

- Si aumenta la autoeficacia ocupacional, aumenta la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la implicación, aumenta la autoeficacia ocupacional.
- Si aumenta el reto, aumenta la autoeficacia ocupacional.
- Si aumenta la dirección, aumenta la autoeficacia ocupacional.

Fatiga – Autorregulación

Entre la fatiga en general (WescTot) y la autorregulación (EARTOT) existe una relación positiva y significativa.

Las correlaciones entre los factores que componen la fatiga y la autorregulación, son las siguientes:

La dimensión persistencia (WescPers) muestra una relación positiva y significativa con la autorregulación.

La dimensión dirección (WescDire) se relaciona con la autorregulación positiva y significativamente.

La dimensión intensidad (WescInte) y la autorregulación presentan una correlación positiva y significativa.

A través de las variables significativas, observamos:

- Si aumenta la autorregulación, aumenta la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la persistencia, también lo hará la autorregulación.
- Si aumenta el reto, aumenta la autorregulación.
- Si aumenta la intensidad aumenta la autorregulación.

Fatiga – Fatiga

Entre las variables de la fatiga se presentan las siguientes relaciones:

La dimensión persistencia (WescPers) correlaciona positiva y significativamente con la fatiga total (WescTot).

La dimensión dirección (WescDire) presenta una relación positiva y significativa con las dimensiones de fatiga total y persistencia.

La dimensión intensidad (WescInte) muestra una correlación positiva y significativa con la fatiga total, con la persistencia y con la dirección.

Entre las variables de la fatiga, percibimos:

- Si aumenta la persistencia, aumenta la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la dirección, aumenta la puntuación de la fatiga total y la persistencia.
- Si aumenta la intensidad, aumenta la puntuación en fatiga total, la persistencia y la dirección.

Cabe precisar que en el instrumento utilizado para fatiga (el WESC), una puntuación alta en él, indica una menor fatiga.

D. CORRELATOS- ESTRÉS

A continuación se muestra la Tabla 4, en la que quedan reflejados todos estos datos, que se explicarán seguidamente.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.MBITot	1													
2.MBIAgot	.78**	1												
3.MBICinis	.62**	.40**	1											
4.MBIEfic	.15	-.21	-.47**	1										
5.WescTot	-.11	-.11	-.41**	.38**	1									
6.WescPers	-.11	-.08	-.31*	.23	.87**	1								
7.WescDire	-.14	-.14	-.37**	.33*	.94**	.74**	1							
8.WescInte	-.08	-.10	-.43**	.44**	.95**	.70**	.88**	1						
9.final1	-.29*	-.24	-.23	.02	.14	.21	.14	.07	1					
10.final2	-.53**	-.42**	-.53**	.14	.21	.16	.24	.20	.55**	1				
11.final3	.12	.16	-.09	.12	.40**	.42**	.36*	.33*	.37**	.13	1			
12.final4	.08	.02	-.25	.38**	.35*	.32*	.31*	.33*	.43**	.31*	.69**	1		
13.final5	-.16	-.19	-.30*	.26	.44**	.45**	.38**	.39**	.41**	.25	.54**	.45**	1	
14.final6	.02	-.07	-.10	.22	.03	-.08	-.00	.12	.12	.38**	.30*	.42**	.13	1

* p <.05, **p <.01

**La correlación es significativa al nivel 0,01.

*La correlación es significativa al nivel 0.05.

Si anteriormente hemos analizado en la primera tabla los estadísticos descriptivos, en la segunda tabla las correlaciones entre burnout y las dimensiones de Big Five, personalidad resistente, eficacia ocupacional y autorregulación, en la tercera tabla las correlaciones entre fatiga y las mismas dimensiones que para el caso de burnout, en esta última tabla vamos a analizar los correlatos, es decir, las relaciones existentes entre burnout, fatiga, los componentes de éstos y un cuestionario al que llamaremos final que consta de 6 preguntas personales, cuatro sobre la satisfacción general, laboral, familiar y social, otra sobre la conciliación de vida laboral y familiar y la última sobre la situación económica, todas ellas referidas a la persona que realiza el cuestionario. A cada pregunta la denominaremos final1, final2, final3, y así sucesivamente.

Fatiga – Burnout

La fatiga en su dimensión global (WescTot) correlaciona positiva y significativamente con el factor del burnout eficacia (MBIEfic), por el contrario correlaciona negativa y significativamente con el factor cinismo (MBICinis). El factor agotamiento (MBIAgot) y el burnout total (MBITot) presentan una relación negativa con la fatiga total (WescTot).

A continuación, vamos a ver como correlacionan los componentes de la fatiga (persistencia, dirección e intensidad) con los factores que componen el burnout (agotamiento, cinismo y eficacia).

La dimensión persistencia (WescPers) muestra una relación negativa y significativa con la dimensión cinismo, una relación negativa con el burnout total y con el agotamiento y una relación positiva con la eficacia.

La dimensión dirección (WescDire) correlaciona de forma positiva y significativa con la eficacia; se relaciona negativa y significativamente con el cinismo; y con el factor agotamiento y la dimensión burnout total muestra una relación negativa.

La dimensión intensidad (WescInte) muestra una relación positiva y significativa con la eficacia, por el contrario con el cinismo correlaciona negativa y significativamente. La correlación con el agotamiento y el burnout total es negativa.

Según las variables más significativas:

- Si disminuye el cinismo, aumenta la puntuación en fatiga total.
- Si aumenta la eficacia, aumenta la fatiga total.
- Si aumenta la persistencia, disminuye el cinismo.
- Si aumenta la variable dirección también lo hace la eficacia, no así el cinismo que se reduce.
- Si la intensidad aumenta, el cinismo disminuye y la eficacia aumenta

Final – Burnout

En este caso vamos a referirnos a las correlaciones obtenidas entre las preguntas finales y el burnout en general y sus factores.

La pregunta a la que de aquí en adelante denominaremos Final 1 es la siguiente: ¿Cómo valora su nivel de satisfacción general?

Esta pregunta (Final 1) correlaciona de forma negativa y significativa con el burnout total (MBITot), con los factores del burnout agotamiento y cinismo correlaciona negativamente y con la eficacia correlaciona positivamente.

La pregunta que vamos a denominar Final 2 es: ¿Cómo valora su nivel de satisfacción laboral?

Esta pregunta (Final 2) muestra una relación positiva con el factor eficacia, con el resto de factores (agotamiento, cinismo y burnout total) muestra una relación negativa y significativa.

La pregunta llamada Final 3 es ésta: ¿Cómo valora su nivel de satisfacción familiar?

Esta pregunta (Final 3) correlaciona positivamente con el burnout total, con el agotamiento y con la eficacia y correlaciona negativamente con el cinismo.

La pregunta denominada Final 4 es la siguiente: ¿Cómo valora su nivel de satisfacción social?

Esta pregunta (Final 4) presenta una correlación positiva y significativa con la eficacia, una correlación positiva con el burnout total y con el agotamiento y una correlación negativa con el cinismo.

La pregunta que llamaremos Final 5 es: ¿Cómo valora su conciliación de la vida social y familiar?

Esta pregunta (Final 5) muestra una relación negativa con el burnout total y el agotamiento, una relación negativa y significativa con el cinismo, mientras que con la eficacia muestra una relación positiva.

La pregunta a la que denominaremos Final 6, es ésta: ¿Cómo considera su situación económica actual?

Esta pregunta (Final 6) correlaciona positivamente con el burnout total y con la eficacia, por el contrario correlaciona negativamente con el agotamiento y con el cinismo.

Observando las variables significativas, tenemos que:

- Si aumenta la satisfacción general, disminuye el burnout total.
- Si aumenta la satisfacción laboral, disminuye del burnout total, el agotamiento y el cinismo.
- Si la satisfacción social aumenta, también aumenta la eficacia profesional.
- Si aumenta el nivel de conciliación de la vida social y familiar, el cinismo disminuye.

Final - Fatiga

En este caso vamos a referirnos a las correlaciones obtenidas entre las preguntas finales y la fatiga total y los factores que la componen.

La pregunta 1 (Final 1) correlaciona de forma positiva con la fatiga total (WESCTot) y con todos los factores que la componen (persistencia, dirección e intensidad).

La pregunta 2 (Final 2) al igual que la anterior, muestra una relación positiva con la fatiga total y con los factores persistencia, dirección e intensidad.

La pregunta 3 (Final 3) correlaciona positiva y significativamente con la fatiga total y la persistencia y correlaciona de forma positiva y significativa con la dirección y la intensidad.

La pregunta 4 (Final 4) presenta una correlación positiva y significativa con la fatiga total y con los tres factores de ésta, persistencia, dirección e intensidad.

La pregunta 5 (Final 5) muestra una correlación positiva y significativa para fatiga total, persistencia, dirección e intensidad.

La pregunta 6 (Final 6) correlaciona positivamente con la fatiga total y con la intensidad, por el contrario correlaciona negativamente con la persistencia y con la dirección.

Las variables significativas, nos indican que:

- Si aumenta la satisfacción familiar, aumentan la persistencia, la dirección, la intensidad y la puntuación en fatiga total.
- Si la satisfacción social aumenta, aumentan la persistencia, la dirección, la intensidad y la puntuación de la fatiga total.
- Si aumenta el nivel de conciliación de la vida social y familiar, aumenta la persistencia, la dirección, la intensidad y la puntuación de la fatiga total.

Final – Final

Entre las preguntas denominadas Finales se presentan las siguientes relaciones:

La pregunta Final 2 muestra una relación positiva y significativa con la pregunta Final 1.

La pregunta Final 3 correlaciona positiva y significativamente con la pregunta Final 1 y correlaciona positivamente con la pregunta Final 2.

La pregunta Final 4 presenta una correlación positiva y significativa con las preguntas Final 1 y Final 3, mientras que con la pregunta Final 2 correlaciona de forma positiva y significativa.

La pregunta Final 5 muestra una correlación positiva con la pregunta Final 2 y una correlación positiva y significativa con las preguntas Final 1, Final 3 y Final 4.

La pregunta Final 6 correlaciona positivamente con las preguntas Final 1 y Final 5, con la pregunta Final 3 correlaciona de forma positiva y significativa, y con las preguntas Final 2 y Final 4 correlaciona positiva y significativamente.

Entre las variables significativas de las preguntas finales, observamos:

- Si aumenta la satisfacción laboral, aumenta la satisfacción general.
- Si aumenta la satisfacción familiar, aumenta la satisfacción general.
- Si aumenta la satisfacción social, aumentan la satisfacción general, la satisfacción laboral y la satisfacción familiar.
- Si aumenta el nivel de conciliación de la vida social y familiar, aumentan la satisfacción general, la satisfacción familiar y la satisfacción social.
- Cuanto mejor sea la situación económica, mejor serán la satisfacción laboral, la satisfacción familiar y la satisfacción social.

4. CONCLUSIONES

Los procesos de estrés, burnout y fatiga surgen por la interacción de determinadas variables del entorno laboral y variables de personalidad. El individuo tiene un papel muy importante en la generación y desarrollo de estos procesos, de forma que es capaz de enfrentarse activamente al medio y modificarlo en su propio beneficio si cuenta con las estrategias de afrontamiento adecuadas, con lo que puede orientarse activamente al bienestar y la salud. El propósito de esta investigación fue indagar en las relaciones entre las variables de personalidad y los trastornos producidos por el estrés, en concreto el burnout y la fatiga.

En la ciencia conductual, se considera como muy aceptable la fiabilidad alpha de más de 0.65. Para nuestro estudio las variables presentan un alpha superior, lo que respalda la validez de la dimensión de los test, es decir, asegura la fiabilidad y la consistencia interna de los test. El único que presenta un α menor es la dimensión burnout total (MBITot), el hecho de que algunos presenten un alpha más bajo es debido a que las variables son amplias y diversas en su conceptualización.

Para nuestro estudio la dimensión con mayor fiabilidad es la fatiga total (WESCTot), seguida de uno de sus componentes, en concreto de la intensidad (WESCInte).

Para la dimensión burnout hemos concluido que el burnout total, así como dos de sus componentes, agotamiento y cinismo muestran una relación inversa con la mayoría de los constructos de las otras dimensiones estudiadas (90% aprox.). Por el contrario el componente efectividad ocupacional del burnout muestra relaciones directas con todas las demás variables.

Esto quiere decir que los individuos con personalidad resistente serían más resistentes al estrés y por lo tanto, amortigua su efecto y disminuye la probabilidad de experimentar burnout ante la presencia de determinados estresores, mostrando menores índices de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

También, que cuanto mayor sea la autorregulación y la autoeficacia ocupacional que posea una persona menor será la probabilidad de padecer burnout o alguno de sus componentes.

Por último, que cuanto más desarrolle una persona las variables del Big Five menor será la probabilidad de aparición de burnout, agotamiento o cinismo y viceversa, excepto para el caso de la eficacia, ya que cuanto más se desarrollen las variables del Big Five, más lo hará la eficacia.

Como conclusiones de la fatiga podemos decir que muestra una relación directa con todas las variables analizadas, es decir, tanto con los componentes del Big Five, como con la personalidad resistente y sus componentes (implicación, reto y control), con la autorregulación y con la autoeficacia ocupacional. Esto quiere decir que cuando una persona desarrolle más alguno de los componentes del Big Five, la fatiga es más propensa a aparecer. Al igual ocurre con la personalidad resistente que al aumentar hace que la fatiga de la persona crezca. Respecto a la autorregulación y a la autoeficacia profesional, si una persona sufre un aumento de dichas variables de su personalidad, provocará un aumento de la fatiga.

Por último, las conclusiones que podemos obtener de la relación existente entre la fatiga y el burnout es que todos los componentes de la fatiga incluida la fatiga total mantienen relaciones inversas con el burnout total y con sus componentes excepto con la eficacia profesional que mantiene una relación directa con la fatiga total y sus tres componentes.

En relación a las preguntas a las que hemos denominado "Final" podemos concluir que la satisfacción general y laboral se relacionan inversamente con el burnout y directamente con la fatiga, es decir serán mejores cuando no existan burnout.

La satisfacción familiar y social tiene una relación directa con la fatiga y con el burnout. La conciliación de la vida familiar y laboral será mejor cuanto menor sea el burnout, y la situación económica se considera mejor cuando no se da ni fatiga ni burnout.

5. LIMITACIONES

Aunque los datos aportados por el estudio permiten extraer conclusiones, se observan algunas limitaciones.

Es preciso matizar la capacidad de generalización de nuestros resultados, ya que la muestra de participantes está formada por un colectivo muy pequeño, por lo que puede no ser lo suficientemente representativa como para poder extraer conclusiones generalizables.

Otra limitación, se refiere al hecho de que se ha tenido que disponer de una muestra de forma no aleatoria, en concreto es un amuestra de conveniencia, en la que han participado de forma voluntaria en el estudio.

Por último decir que este estudio carece de medidas para observar la evolución de los sujetos y así poder contrastar la información en los mismos sujetos pasado un tiempo.

6. CONCLUSIONES PERSONALES

Este trabajo me ha servido para entender como ciertas variables o aspectos de nuestra personalidad pueden influir en el desarrollo de nuestra vida cotidiana, en el de nuestras relaciones sociales, en el ámbito laboral, etc.

También me ha ayudado a conocer más acerca de los diferentes trastornos causados por el estrés laboral y en los cuales la personalidad juega un papel muy importante; como es el caso del burnout o de la fatiga.

Es decir, me ha ayudado a entender como o porque se originan, cuales son sus características principales, como se desarrollan, que síntomas provocan, que podemos hacer para evitarlos o que estrategias e afrontamiento se pueden llevar a cabo.

Respecto a la personalidad, he conocido cuales son las variables o aspectos que poseen las distintas dimensiones de la personalidad, como la personalidad resistente, los componentes del Big Five o la autorregulación, y cómo estas variables pueden hacer que nos encontremos en una situación o en otra.

Todo esto es lo que he tratado de explicar en la parte I: Marco Teórico.

Lo más importante que hemos visto es como afectan dichas variables de personalidad al estrés laboral; en eso se basa la segunda parte del trabajo, es decir, el estudio empírico.

Con este estudio exploratorio he tratado de ver las relaciones existentes, analizando que variables nos pueden ayudar a hacer frente a esas situaciones de estrés laboral y cuales son las que nos pueden llevar o acercar a esa situación agravándola aún más. Así como la forma en la que pueden afectar o incidir las variables de personalidad, bien sea de forma individual o en conjunto, sobre el estrés laboral.

7. REFERENCIAS

- Baessler, J., y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia General [The measurement of self-efficacy: Spanish adaptation of the General Self-Efficacy Scale]. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-8.
- Bresó, E., Salanova, M., y Schaufeli, W. *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Instituto Nacional De Seguridad e Higiene. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf. Último acceso: 04/06/2012.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., y Van Acker, F. (2009). Development and validation of the Work Effort Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- Costa, P.T., Jr. y McCrae, R.R. Big Five. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/67180867/Interpretacion-Modelo-de-Los-Cinco-Factores-de-Personal-Neopir>. Último acceso: 02/05/2012
- Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente. Fatiga laboral: conceptos y prevención. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento31779.pdf>. Último acceso: 11/05/2012
- Fernández-Lansac, V. y Crespo M. (2011). Resiliencia, Personalidad Resistente y Crecimiento en Cuidadores de Personas con Demencia en el Entorno Familiar: Una Revisión. *Clínica y Salud* v.22 n.1 Madrid. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742011000100002&script=sci_arttext. Último acceso: 21/05/2012
- Freudenberger H. y Geraldine R. (1980). *Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it*. Paperback - Bantam Books.
- Gil-Monte P.R. y Peiró J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF. Último acceso: 24/04/2012
- Hernández Z. E. (2009). Variables que intervienen en la personalidad resistente y las estrategias de afrontamiento en adultos mayores. V.15 n.2 Lima. Recuperado de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272009000200009&script=sci_arttext.

Último acceso: 23/05/2012

- Hernangómez L. y Fernández, C. (2012). Psicología de la personalidad y diferencial. Recuperado de http://www.pir.es/temas_muestra_2011/07.PERSONALIDADYDIFERENCIAL.pdf. Último acceso: 02/05/2012
- Hospital Regional Universitario Carlos Haya. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Recuperado de <http://www.carloshaya.net/biblioteca/contenidos/docs/nefrologia/predialisis/antonioporras.PDF>. Último acceso: 24/04/2012
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez-Doña, B., Kuusinen, P., y Schwarzer, R. (2004). Measuring one component of dispositional self-regulation: Attention control in goal pursuit. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 555-566. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2003.09.026>. Último acceso: 14/05/2012
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual Research Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Montero E. La personalidad resistente (hardiness). Artículo publicado en PdlPro nº 15. Recuperado de <http://www.psicologiaclinicaaydeldeporte.es/Documentos/Articulos/PdlPro/15-PersonalidadResistente.pdf>. Último acceso: 07/05/2012
- Morales-Vives, F., Lorenzo-Seva, U., Camps, E., Tous, J., y Vigil-Colet, A. (2011). *Overall Personality Assessment Scale (OPERAS)*. Unpublished manual test.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24(1), 79-86.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. y González Gutiérrez, J.L. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. Publicado en: *Escritos de Psicología*, 4, pp. 64-77. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/14920/personalidad-resistente-burnout-y-salud>. Último acceso: 21/05/2012
- Moreno Jiménez, B., Morett Natera, N.I., Rodríguez Muñoz, A. y Morante Benadero, M.E. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18(3), 413-418.
- Ortega Ruiz C. y López Ríos 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. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf. Último acceso: 24/04/2012
- Rigotti, T., Schyns, B. y Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 238-255.
- Ríos Rísquez, M.I., Godoy Fernández, C. y Sánchez-Meca, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de psicología*, 27(1), 71-79. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/113491/107481>. Último acceso: 23/05/2012
- Ríos Rísquez, M.I., Sánchez Meca, J. y Godoy Fernández, C. (2010). Personalidad resistente, autoeficacia y estado general de salud en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y urgencias. *Psicothema*, 22(4), 600-605. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3773.pdf>. Último acceso: 23/05/2012

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

Zamora Granados, A. Burnout. Recuperado de http://www.geosalud.com/Salud_Mental/burnout.htm. Último acceso: 24/04/2012

OTRAS FUENTES ELECTRÓNICAS

<http://alfonsogu.com/2007/04/28/definicion-de-auto-regulacion/>

[http://es.wikipedia.org/wiki/Burnout_\(s%C3%ADndrome\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Burnout_(s%C3%ADndrome))

<http://es.wikipedia.org/wiki/Fatiga>.http://es.wikipedia.org/wiki/Modelo_de_los_cinco_grandes

http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_rasgo#El_modelo_de_los_Cinco_Grandes_de_McCr ae_y_Costa

<http://tusaludlaboral.galeon.com/productos1356467.html>.<http://www.buenastareas.com/ensayos/Los-5-Grandes/131143.html>.

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Autorregulaci%C3%B3n/198291.html>

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Fatiga-Laboral/444573.html>.

http://www.centraltest.com/espinfo/doc/manual/manual_BF5_ES.pdf.

http://www.crea.es/prevencion/estres/capitulo4_1.htm.

<http://www.ergocupacional.com/4910/20608.html>.

http://www.incertidumbre.org/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=82

<http://www.monografias.com/trabajos32/sindrome-burn-out/sindrome-burn-out.shtml>.

<http://www.psicologia-online.com/pir/modelo-de-cinco-factores-de-personalidad.html>.

<http://www.resiliencia.org/Textos/96A871B9-FE7A-4C02-9CBD-EF4CD69F6F1C.html>

Anexo I

En el anexo 1 vamos a enumerar todos los cuestionarios validados que componían la batería de test entregada a los participantes.

1. Cuestionario de personalidad resistente (CPR).
2. Escala de Irritación.
3. Escala de Autoeficacia Generalizada (EAG).
4. Escala de autorregulación (EAR).
5. Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS).
6. Satisfacción Vital (SVD).
7. Overall Personality Assessment Scale (OPERAS).
8. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES).
9. Work effort Scale (WESC 10).
10. Escala del Locus control (ELC).
11. Fatigue Assessment Scale (FAS-10).
12. Occupational Self Efficacy Scale (OSES).
13. Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI).
14. Escala de diseño.

A continuación, a título de ejemplo, vamos a poner alguno de los cuestionarios más relevantes utilizados en este estudio.

- Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). (Morales-Vives, Lorenzo-Seva, Camps, Tous y Vigil-Colet, 2011). *Overall Personality Assessment Scale (OPERAS)*.

	1	2	3	4	5
1.-Me gusta visitar museos.					
2.-Soy el alma de la fiesta.					
3.-Me siento cómodo/a conmigo mismo/a.					
4.-Siempre estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades.					
5.-Siempre mantengo mi palabra.					
6.-Suelo hablar bien de los demás.					
7.-El arte me parece aburrido.					
8.-Me desenvuelvo bien en situaciones sociales.					
9.-A menudo tengo el ánimo por el suelo.					
10.-Evito mis obligaciones.					
11.-Alguna vez he cogido algo que no era mío.					
12.-Respeto a los demás.					
13.-Creo en la importancia de formarse culturalmente.					
14.-Hablo poco.					
15.-A menudo me siento triste.					
16.-Dejo las cosas a medias.					

17.-Creo que los demás tienen buenas intenciones.					
18.-Evito las discusiones filosóficas.					
19.-Alguna vez he dicho algo malo de alguien.					
20.-Hago amigos con facilidad.					
21.-Es difícil que las cosas me preocupen.					
22.-Dejo mis cosas desordenadas.					
23.-Soy muy crítico con los demás.					
24.-Me gusta probar cosas nuevas.					
25.-Prefiero que otros sean el centro de atención.					
26.-Alguna vez me he aprovechado de alguien.					
27.-Me dejo llevar por el pánico con facilidad.					
28.-Soy perfeccionista.					
29.-A menudo soy desagradable con otras personas.					
30.-Me gusta visitar sitios nuevos.					
31.-Permanezco en segundo plano.					
32.-Cambio de humor a menudo.					
33.-Pierdo el tiempo.					
34.-Acepto a la gente tal y como es.					
35.-Me siento identificado/a con los valores tradicionales.					
36.-Sé cautivar a la gente.					
37.-Me desagrado a mí mismo/a.					
38.-Cuando hago planes los mantengo.					
39.-Cuando alguien me la juega, se la devuelvo.					
40.-El teatro me parece poco interesante.					
41.-Los problemas de los demás me dejan indiferente.					
42.-Siento curiosidad por el mundo que me rodea.					

- Cuestionario de personalidad resistente (CPR). (Moreno Jiménez, Morett Natera, Rodríguez Muñoz y Morante Benadero, 2006).

CPR					
------------	--	--	--	--	--

		1	2	3	4
1	Me implico seriamente en lo que hago, pues es la mejor manera para alcanzar mis propias metas.				
2	Aún cuando suponga mayor esfuerzo, opto por los trabajos que suponen para mí una experiencia nueva.				
3	Hago todo lo que puedo para asegurarme el control de los resultados de mi trabajo.				
4	Considero que el trabajo que realizo es de valor para la sociedad y no me importa dedicarle todos mis esfuerzos.				
5	En mi trabajo me atraen preferentemente las innovaciones y novedades en los procedimientos.				
6	Las cosas solo se consiguen a base de esfuerzo personal.				
7	Realmente me preocupo y me identifico con mi trabajo.				

8	En mi trabajo profesional me atraen aquellas tareas y situaciones que implican un desafío personal.				
9	El control de las situaciones es lo único que garantiza el éxito.				
10	Mi trabajo cotidiano me satisface y hace que me dedique totalmente a él.				
11	En la medida que puedo trato de tener nuevas experiencias en mi trabajo cotidiano.				
12	Las cosas salen bien cuando las preparas a conciencia.				
13	Me gusta comprometerme personalmente en los objetivos del grupo o de la colectividad.				
14	Dentro de lo posible busco situaciones nuevas y diferentes en mi ambiente de trabajo.				
15	Si me lo propongo puedo vencer y controlar las antipatías.				
16	La mejor manera que tengo de alcanzar mis propias metas es implicándome a fondo.				
17	Tengo una gran curiosidad por lo novedoso tanto a nivel personal como profesional.				
18	Cuando se trabaja seriamente y a fondo se controlan los resultados.				
19	Mis propias ilusiones son las que hacen que siga adelante con la realización de mi actividad.				
20	Me gusta que haya una gran variedad en mi trabajo.				
21	Si te lo propones puedes asegurar lo que va a pasar mañana controlando lo que ocurre hoy.				

- Escala de autorregulación (EAR) (Luszczynska, Diehl, Gutiérrez-Doña, Kuusinen y Schwarzer, 2004).

EAR				
	1	2	3	4
1. Si es necesario, yo puedo concentrarme en una sola actividad por largo tiempo.				
2. Si algo me distrae de una actividad, yo puedo regresar a ella rápidamente.				
3. Si algo me altera emocionalmente, yo puedo tranquilizarme y retomar pronto la tarea.				
4. Cuando se requiere una actitud dirigida exclusivamente a un problema, yo puedo mantener bajo control mis emociones.				
5. Yo puedo impedir que mis pensamientos me alejen de la tarea que tengo entre manos.				
6. Después de interrumpir un trabajo que requiere concentración, puedo regresar a él sin problemas.				
7. Mantengo la vista en mis metas y no permito que nada me aparte de ellas.				

- Occupational Self-Efficacy Scale (OSES) (Rigotti, Schyns, y Mohr, 2008).

OSES	
1.- Permanezco tranquilo/a cuando me enfrento a dificultades en mi trabajo porque confío en mis posibilidades	
2.- Cuando afronto un problema en mi trabajo, normalmente encuentro varias soluciones	
3.- Normalmente puedo manejar cualquier problema que se cruce en mi camino o en mi trabajo	
4.- Mis experiencias pasadas en mi trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral	
5.- Logro las metas que me propongo en mi trabajo	
6.- Me siento preparado/a para la mayoría de las demandas de mi trabajo	