



PERSONALIDAD RESISTENTE, *HARDY PERSONALITY,*  
BURNOUT Y SALUD *BURNOUT, AND HEALTH*

INFORMES

64

Bernardo Moreno Jiménez<sup>1</sup>  
Eva Garrosa Hernández<sup>2</sup>  
José Luis González Gutiérrez<sup>3</sup>

**Resumen.** El presente estudio investiga la importancia de las variables personales y organizacionales en el desarrollo de los procesos de estrés y burnout, así como el posible efecto de la personalidad resistente como predictor negativo en estos procesos y sus consecuencias. La muestra empleada la constituyen 107 profesores de Enseñanza Secundaria que respondieron a los siguientes cuestionarios: CBR, PVS y un Cuestionario de Salud. Los resultados apoyan la influencia de las variables organizacionales y personales en la explicación de estos procesos. Específicamente, parecen ser significativos el papel del estrés de rol como importante desencadenante del burnout y el papel de personalidad resistente como inductor de estrategias de afrontamiento adaptativas que reducen la probabilidad de experimentar los procesos de estrés y burnout, permitiendo al individuo de esta manera orientarse al bienestar y a la salud.

**Palabras clave:** Personalidad Resistente, Estrés de Rol, Burnout, Salud, Coping.

**Abstract.** The present study research the importance of personal and organizational variables in the stress and burnout processes, as well as the role of hardy personality as negative predictor of these processes and their consequences. 107 Secondary teachers answered the CBR, the PVS, and a Health Questionnaire. Results confirmed the influence of organizational and personal variables in the explanation of these processes. More specifically, role stress could be classified as important cause of burnout. In addition, hardy personality was found as an inductor in adaptative coping, decreasing the probability of experiencing stress and burnout, and allowing the orientation to well-being and health.

**Keywords:** Hardy Personality, Role Stress, Burnout, Health, Coping.

<sup>1</sup> Doctor en Psicología. Profesor titular del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.

Director del Master en Seguridad y Salud en el Trabajo. Centro Universitario de Salud Pública (CUSP) (Madrid).

<sup>2</sup> Licenciada en Psicología. Investigadora del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>3</sup> Licenciado en Psicología. Investigador del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.

## 1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, uno de los fenómenos más extendidos en nuestra sociedad, ha generado un gran volumen de investigación debido a las graves consecuencias que ejerce sobre la salud (Labrador y Crespo, 1993), sobre el bienestar físico, psicológico y social del trabajador (Peiró y Salvador, 1993), y sobre las organizaciones (Quick, Quick, Nelson, y Hurrell, 1997), afectando al deterioro de la calidad asistencial, al absentismo, y al abandono de la organización.

La interpretación actual de los procesos de estrés ha abandonado los modelos básicamente reactivos (Selye, 1956) y se formula como el resultado de una interacción, de la relación individuo-medio, donde el individuo no es un mero sujeto paciente, sino que tiene capacidades que le permiten reaccionar ante el medio de manera adaptativa (Cox, 1980; Lazarus y Folkman, 1984; Sandín, 1995). Ello implica que la explicación de los procesos de estrés exija acudir a la integración de variables organizacionales, relacionales y personales.

Ello obliga al reconocimiento de la relevancia de las diferencias individuales, del organismo (Cox, 1980) y de la personalidad como sistema de conductas (Fierro, 1983). La estructura psicológica, los procesos personales individuales, proporciona al sujeto perfiles de resistencia o de vulnerabilidad que capacitan al sujeto para desarrollar conductas activas, o respuestas simplemente reactivas, escasamente adaptativas. Este planteamiento supone que las situaciones estresantes también pueden ser contextos ante los que se generen conductas adaptativas y positivas (Allport, 1955; Bandura, 1978; Brehm, 1966).

La concepción activa del organismo y la personalidad en los procesos de estrés supone que las personas responden de forma diferente ante los mismos estresores (Bloch, 1977; Cichon y Koff, 1980; Farber, 1984; Hubert, Gable y Iwanicki, 1990; Mayor, 1987), de forma que no pueden establecerse formas estereotipadas o lineales de respuesta (King, 1983). Tales supuestos obligan a intentar determinar las fuentes de resistencia y de variación del sujeto al estrés.

Con este planteamiento surge el modelo de Kobasa (1982a) como aproximación teórica a la psicología social del estrés y la salud, aplicando un enfoque salutogénico orientado a determinar los indicadores del su-

jeto y del contexto social que favorecen los procesos de salud. El concepto de *personalidad resistente*, "*hardiness*" o "*hardy personality*", tal como lo propone Kobasa, queda definido por tres dimensiones:

*Compromiso* ("*commitment*"): El compromiso se caracteriza por la tendencia a implicarse en todas las actividades de la vida e identificarse con el significado de los propios trabajos. Esta cualidad supone en el individuo el reconocimiento personal de las propias metas y la apreciación de la habilidad personal de tomar decisiones y mantener sus valores. Las personas con la característica del compromiso o implicación poseen tanto las habilidades como el deseo de enfrentarse exitosamente a las situaciones de estrés.

*Control* ("*control*"): Es la disposición a pensar y actuar con la convicción de que se puede intervenir en el curso de los acontecimientos. Los individuos con esta característica pueden percibir consecuencias positivas predecibles en muchos de los acontecimientos estresantes, ya que sienten que pueden manejar los estímulos en su propio beneficio.

*Reto* ("*challenge*"): Esta cualidad permite que los individuos perciban el cambio como una oportunidad para aumentar las propias competencias, y no como una situación de amenaza. Ello proporciona al sujeto una flexibilidad cognitiva y una tolerancia a la ambigüedad que induce a considerar el cambio como característica habitual de la historia y la vida (Berlyne, 1964; Csikszentmihalyi, 1975).

Diferentes estudios han demostrado que la personalidad resistente o *hardiness* es una variable que está vinculada a una mejor salud (Kobasa, 1979a; Kobasa, Maddi y Courington, 1981; Shephard y Kashani, 1991; Suls y Rittenhouse, 1987; Westman, 1990) y que modula la relación entre el estrés laboral y sus resultados (Kobasa, 1982b).

La personalidad resistente o *hardiness* parece inducir a estrategias de afrontamiento adaptativas, a la percepción de los estímulos potencialmente estresantes como oportunidades de crecimiento y de mejorar las propias competencias. También puede actuar afectando a las estrategias de *coping* o de afrontamiento de forma indirecta favoreciendo la búsqueda de apoyo social, por último parece favorecer la disposición hacia estilos de vida saludables que reducen la probabilidad de aparición de la enfermedad (Maddi y Kobasa, 1984). Los individuos con personalidad resistente pa-

recen enfrentarse de forma activa y optimista a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos amenazantes (Kobasa, Maddi y Kahn, 1982).

El "Personal Views Survey" (PVS) (Hardiness Institute, 1985) es el instrumento habitualmente utilizado para evaluar la personalidad resistente de los sujetos. Aunque es un cuestionario extendido parece mostrar algunas deficiencias en lo que respecta a su consistencia interna, sobre todo el componente de reto, y a la intercorrelación entre sus variables constitutivas, pues el componente de reto muestra una insuficiente correlación con las otras dos variables (Florían, Milkulincer y Taubman, 1995). Por este motivo, y dada la escasez de estudios que existen sobre las características psicométricas de este instrumento, parece necesario seguir analizando los criterios de bondad del PVS.

Una línea de investigación claramente diferente la marcan los estudios sobre el *burnout* o *síndrome de estar quemado por el trabajo*. Este síndrome desde una perspectiva psicosocial, es conceptualizado como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo) (Maslach y Jackson, 1986). Esta definición del burnout ha sido la más aceptada y es el resultado de la factorización del instrumento que con mayor frecuencia se ha utilizado para medir el síndrome, el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) (Maslach y Jackson, 1986). En la mayoría de los trabajos su factorización ha dado lugar a tres factores ortogonales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995), consideran el síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido.

Entre los profesionales más castigados por éste fenómeno se encuentran los profesores o maestros (Farber, 1984; Gold y Roth, 1993; Kyriacou, 1989). Las consecuencias del síndrome no sólo se manifiestan en el profesional, también hay repercusiones sobre la propia organización y los alumnos a través del deterioro en

la calidad de los servicios y en la adopción de actitudes negativas por parte de los profesores con relación a los receptores de su servicio y con respecto a su rol profesional.

Entre las causas o factores antecedentes de este síndrome se encuentran las que tienen que ver con el contexto laboral y organizacional donde el trabajador realiza su trabajo. En el meta-análisis realizado por Lee y Ashforth (1996) las variables organizacionales que más relación parecieron tener con el desarrollo del burnout fueron la sobrecarga laboral, el estrés de rol (conflicto y ambigüedad de rol), las demandas que exigía el trabajo (número de horas de trabajo a la semana, el contacto directo con los usuarios o clientes del servicio y la severidad de sus problemas), la falta de apoyo por parte del supervisor y de los compañeros, la escasez de retroalimentación acerca de la realización del trabajo, la pobre participación en la toma de decisiones y la escasez de autonomía del trabajador. Más específicas de la profesión docente son las variables organizacionales que tienen que ver con la falta de reconocimiento profesional que los profesores perciben de su profesión, con las condiciones organizacionales que tienen en su lugar de trabajo (materiales y recursos de los que dispone el profesorado), con las preocupaciones profesionales sobre su futuro profesional, con los cambios sociales y curriculares, etc. (Burke y Greenglass, 1993; Byrne, 1994; Kyriacou, 1989). Todas estas variables podrían actuar como factores antecedentes o desencadenantes de la aparición del burnout y de sus múltiples problemas asociados de salud, de satisfacción, de rendimiento profesional y de calidad de vida (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Maslach y Jackson, 1986).

Como el burnout en general, el burnout del profesorado se produce como resultado del fracaso en el desarrollo de conductas adaptativas en las situaciones de estrés escolar. Kobasa (1982b) observó que el uso de *coping regresivo* definido como la tendencia a evitar, retirarse y negar los problemas que existen en la vida, escapando de la situación sin resolverla, se encontraba inversamente relacionado con la cualidad de compromiso. Igualmente, Pierce y Molloy (1990) encontraron que tanto el uso de *coping regresivo* como puntuaciones bajas en personalidad resistente se encontraban asociados a altos niveles de burnout en profesores de enseñanza secundaria.

De las conclusiones de estos estudios, podría deducirse que los sujetos con personalidad resistente que tienen altas puntuaciones en compromiso, control y reto, conseguirían manejar mejor el estrés al utilizar estrategias de afrontamiento más adaptativas; ya que ante las adversidades o situaciones estresantes consideran que tienen o que pueden aprender las competencias necesarias para resolver los problemas y se enfrentan a ellos de manera activa, sin utilizar la huida o el escape. Del mismo modo, parece que evaluarían los estímulos estresantes como menos amenazantes y como oportunidades de crecimiento personal y desarrollo.

Entre los estudios que han comprobado la hipótesis moduladora de la personalidad resistente, se encuentran los de Nowack (1986) con una muestra de 146 empleados docentes y no docentes de la universidad, donde comprobaron que los sujetos con niveles más bajos de estrés y mayor personalidad resistente presentaban significativamente menos sentimientos de quemarse por el trabajo, que los sujetos con niveles más altos de estrés y menor personalidad resistente. Topf (1989) con una muestra de 100 enfermeras, encontró correlaciones significativas entre el índice global de personalidad resistente, el burnout, y la escala de realización personal en el trabajo del MBI. Hills y Norvell (1991) con una muestra de 234 oficiales han examinado el posible efecto modulador de la personalidad resistente y del neuroticismo entre el estrés y sus consecuencias (burnout, síntomas físicos e insatisfacción laboral). Los resultados parecen mostrar que estas dos variables de personalidad podrían ejercer un efecto principal, más que modulador, sobre el estrés y sus consecuencias. Oliver (1993) ha analizado las relaciones entre el síndrome de quemarse, el estrés y la personalidad resistente. La escala de compromiso presentó los efectos directos significativos más elevados (-.50) sobre el síndrome de quemarse medido con el MBI. Las tres dimensiones de personalidad resistente (reto, compromiso y control) explicaron el 33% de la varianza del burnout. En los estudios que han realizado Topf (1989), y Boyle, Grap, Younger y Thornby (1991) con muestras de profesionales de enfermería, se ha obtenido que la dimensión de compromiso correlaciona significativamente de manera más intensa con el síndrome de quemarse por el trabajo.

De todo lo extraído, parece que el burnout es un fenómeno complejo que podría desencadenarse por de-

terminadas variables psicosociales provenientes del contexto laboral y organizacional donde el trabajador desempeña su trabajo, sin embargo, no siempre existe una determinación tan directa. Se ha comprobado en diferentes estudios que determinadas variables personales, como puede ser la resistencia ante el estrés (personalidad resistente), pueden modificar o alterar la relación que se establece entre las variables organizacionales estresantes y la aparición del burnout.

En este estudio, siguiendo estas líneas de investigación, se ha intentado analizar en qué medida las variables organizacionales y de personalidad resistente podrían estar explicando el proceso de burnout y los problemas de salud que presentan los profesores de la muestra. De manera adicional, y dada la escasez de estudios que existen sobre el PVS, se ha llevado a cabo un estudio de la consistencia interna del mismo.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Muestra

La muestra del estudio está compuesta por 107 profesores de Educación Secundaria, de 14 Institutos de Formación Profesional y/o Ciclos Formativos (de primero y segundo grado), de la zona de Madrid capital que decidieron participar voluntariamente.

El 53.8% de los sujetos que componen la muestra, son hombres, y el 46.2% mujeres. La media de edad se sitúa entorno a los 41 años (DT = 7.35 años). El 86.8% de los profesores presentan la situación laboral de funcionario, y el 13.2% son interinos. La media de los años de experiencia en la enseñanza es de 14.64 años (DT = 7.89 años). El 78.8% de los sujetos refieren tener pareja, y el 21.2% se encuentran sin pareja habitual o sin pareja. El 37.1% de los profesores no tienen hijos, el 18.1% tienen un hijo, el 33.3% tienen dos hijos y el 11.4% tienen tres o más hijos.

### 2.2. Variables e instrumentos de evaluación

*Adaptación española del "Personal Views Survey" (PVS) (Hardiness Institute, 1985).*

Para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado el "Personal Views Survey" (PVS) (Hardiness Institute, 1985) adaptado a la población español-

la. Este cuestionario pertenece a la tercera generación de escalas para la medida de personalidad resistente, que surgieron como consecuencia de las críticas referidas a la utilización de indicadores negativos para la evaluación de variables saludables. El cuestionario, elaborado a partir de escalas ya existentes, consta de 50 ítems. El rango de respuesta de los ítems va de 0 a 3 (siendo 0 = "totalmente falso" y 3 = "totalmente verdadero"), los ítems evalúan las tres dimensiones del constructo personalidad resistente: control, compromiso y reto.

La escala de compromiso está constituida por un total de 16 ítems, la de control por 17 ítems y la de reto la forman otros 17 ítems. Respecto a la cuantificación del cuestionario pueden obtenerse puntuaciones de cada una de las escalas, así como una puntuación total del cuestionario para referirse globalmente a la personalidad resistente o *hardiness*. Las puntuaciones altas en cada una de las escalas y de la globalidad del cuestionario, indican mayor personalidad resistente, y mayor control, reto y compromiso respectivamente.

Kobasa, Maddi y Kahn (1982) han encontrado niveles de consistencia interna para todas las escalas de 0.90 y de 0.70 para cada una de las dimensiones. La fiabilidad medida mediante test-retest para la globalidad del cuestionario es de 0.60 en el plazo de dos semanas. La adaptación española ha mostrado índices psicométricos semejantes a los originales (Peñacoba, 1996).

"*Cuestionario de Burnout del Profesorado*" (CBP) (Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonés, 1993)

El cuestionario utilizado permite evaluar los procesos de estrés y burnout específicos del profesorado, y las variables antecedentes de carácter organizacional y laboral que pudieran estar influyendo en estos procesos. Se compone de tres factores divididos a su vez en varias subescalas. El Factor I de Estrés y Burnout está formado por dos subescalas una de *Estrés de Rol* y otra de *Burnout*, esta última a su vez compuesta por las tres dimensiones del constructo: *Agotamiento Emocional*, *Despersonalización* y *Falta de Realización*. El Factor II denominado *Desorganización* lo constituyen las subescalas de *Supervisión* y *Condiciones Organizacionales*, la primera se refiere al estilo de dirección y al apoyo que reci-

ben por parte del supervisor los trabajadores, la otra tiene que ver con las condiciones en las que se realiza el trabajo (materiales, recursos de los que dispone el profesorado, etc.). Por último, el Factor III *Problemática Administrativa*, se divide en las subescalas de *Preocupaciones Profesionales* y en la de *Falta de Reconocimiento Profesional*. La primera de ellas como su nombre indica se refiere a las preocupaciones profesionales que pudieran estar percibiendo los profesores, en la segunda subescala aparecen ítems que evalúan el reconocimiento que perciben los docentes de su profesión. En definitiva, el cuestionario presenta una estructura que permite obtener información de las variables antecedentes de carácter laboral y organizacional a través de los Factores II y III (*Desorganización* y *Problemática Administrativa*), y de los procesos de estrés y burnout propiamente dichos (Factor I).

El cuestionario consta de 66 ítems, incluye cuestiones sobre datos sociodemográficos (edad, sexo, relaciones personales, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza), y referencias profesionales (centro educativo, condición del centro, nivel de enseñanza que se imparte, materias que se imparten y la situación laboral). La escala de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos. Los 11 primeros ítems van desde 1 = "no me afecta" hasta 5 = "me afecta muchísimo", y los 55 restantes desde 1 = "totalmente en desacuerdo" hasta 5 = "totalmente de acuerdo".

A mayores puntuaciones en todas las escalas que forman el cuestionario, el sujeto presentará mayor problemática de las variables analizadas. El cuestionario ha obtenido valores aceptables de consistencia interna, validez concurrente, validez discriminante y validez factorial (Gálvez y Pérez, 1999; Oliver, 1993).

"*Cuestionario de salud*" (Peñacoba, 1996)

Este cuestionario ha sido utilizado para conocer el estado de salud autoinformado por los sujetos de la muestra. Es un cuestionario de sintomatología compuesto por 28 ítems, que consta de dos subescalas de 14 ítems cada una: la escala de *sintomatología física* (ejemplos de algunos de sus ítems son: "dolores de cabeza", "estreñimientos o diarreas", "pérdida o aumento de apetito", "ataque de asma", etc.) y la escala de *sintomatología psicológica* (algunos de sus ítems son: "me siento insatisfecho de los demás o de mí mismo",

“la comunicación con los demás es un problema”, “no me apetece divertirme”, etc.). Al sujeto se le pregunta por el grado en el que sufre los síntomas en su vida diaria. La escala de respuesta tiene un rango de 1 a 3, donde 1 es igual a “rara vez”, y 3 a “frecuentemente”.

En cuanto a la cuantificación de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en las subescalas de los síntomas físicos y psicológicos, es de un rango de 14 a 42. Para la obtención del índice global del estado de salud, se ha calculado la suma de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en cada una de las subescalas. La validez y fiabilidad del instrumento han sido expuestas en diferentes estudios (Peñacoba, 1996).

### 2.3. Procedimiento

Tras la presentación del proyecto de investigación a los jefes de estudio de los Institutos de Formación Profesional y/o Ciclos Formativos, donde se les informaba que se iba a realizar un estudio sobre el tema de variables personales, calidad de vida laboral y consecuencias psicosociales del trabajo, se les solicitaba su colaboración.

A los Institutos que decidieron colaborar en el proyecto de investigación, se les entregó un número de cuestionarios equivalente al número de profesores existentes en plantilla. Para su cumplimentación, y una vez solucionadas todas las dudas que pudieran surgir por parte del profesorado, se les dejaba aproximadamente una semana de intervalo. En este tiempo, se llevaba un control del seguimiento a través de contacto telefónico. Una vez que los profesores informaban que habían cumplimentado los cuestionarios, se iniciaba la recogida acudiendo personalmente a los centros.

Los cuestionarios estaban dentro de un sobre cerrado, en el que aparecía una carta introductoria o de presentación, en la que se explicaba a los profesores que los cuestionarios eran anónimos y que el uso de los datos era exclusivamente científico y confidencial.

## 3. RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados del análisis de datos que se ha llevado a cabo para la realización del estudio:

### 3.1. Análisis descriptivo

Los datos descriptivos relativos a las puntuaciones de los sujetos ( $n=107$ ), en cada una de las escalas que configuran los cuestionarios utilizados en el presente estudio se pueden observar en la tabla nº 1.

**Tabla 1**  
Análisis descriptivo de las variables incluidas en el estudio

Instrumentos	Variables	Media	DT	Máximo	Mínimo	
CBP	Supervisión	2.86	.72	1.00	4.50	
	Condiciones Organizativas	2.68	.57	1.44	3.78	
	Preocupaciones Profesionales	2.24	.71	1.00	4.22	
	Falta de Reconocimiento Profesional	2.84	.88	1.00	4.75	
	Estrés de rol	2.65	.58	1.46	4.08	
	Agotamiento Emocional	2.16	.67	1.00	3.88	
	Despersonalización	1.70	.53	1.00	3.25	
	Falta de Realización	2.18	.64	1.00	3.86	
	Burnout	2.07	.52	1.00	3.37	
	PVS	Reto	1.86	.34	.76	2.47
		Control	2.13	.31	1.18	2.65
Compromiso		2.20	.36	1.25	2.81	
Personalidad Resistente		2.06	.29	1.35	2.64	
Salud	Síntomas Físicos	18.08	2.84	14.00	26.14	
	Síntomas Psicológicos	19.92	3.93	14.00	35.00	
	Salud General	38.01	5.92	29.00	61.14	

En las dimensiones de personalidad resistente, los profesores han obtenido la puntuación más alta en compromiso (media = 2.20; DT = .36), la media más baja ha sido para la variable de reto (media = 1.86; DT = .34). En cuanto a las variables del CBP que miden los procesos de estrés y burnout, los sujetos puntúan alto en estrés de rol (media = 2.65; DT = .58) y en agotamiento emocional (media = 2.16; DT = .67), y dentro de las variables de carácter organizacional en supervisión. Los sujetos de la muestra refieren mayor sintomatología psicológica que física (véase tabla nº 1).

### 3.2. Análisis de consistencia interna del “Personal Views Survey” (PVS) (Hardiness Institute, 1985)

Los resultados de los índices de consistencia interna de cada una de las dimensiones de personalidad resistente, y de la totalidad del cuestionario, se han obtenido a través del cálculo del coeficiente alfa de

Cronbach utilizando la muestra de 107 profesores de Formación Profesional y/o Ciclos Formativos (véase tabla nº 2).

**Tabla 2**  
Análisis de consistencia de las escalas del PVS mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach (n=107).

Escala	nº de ítems	$\alpha$
Compromiso	16	.72
Control	17	.65
Reto	17	.62
Personalidad resistente	50	.85

Los niveles de consistencia interna de la totalidad del cuestionario, así como de las escalas que lo forman se encuentran dentro los valores aceptables. El componente de reto muestra un coeficiente de fiabilidad menor que las otras dos dimensiones.

### 3.3. Análisis de correlaciones

Se han obtenido los coeficientes de correlación de Pearson para todas las variables que han sido incluidas en el estudio (véase tabla nº 3).

Las variables de carácter organizacional y laboral (supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional) muestran las correlaciones más altas e importantes con el estrés de rol y el agotamiento emocional. Los datos señalan correlaciones menos significativas entre estas variables y las dimensiones de personalidad resistente y el estado de salud de los sujetos de la muestra. Destaca la correlación obtenida entre estrés de rol y la dimensión de agotamiento emocional ( $r = .57$ ;  $p < .01$ ). El burnout correlaciona de manera significativa y positiva con las variables de sintomatología, especialmente con la sintomatología psicológica ( $r = .50$ ;  $p < .01$ ).

Entre las variables del PVS, control y reto han sido las dimensiones que tienen una correlación menor. Las correlaciones de las variables de personalidad resistente con el estrés de rol, el burnout y sus dimensiones, así como, con el estado de salud general y los síntomas psicológicos son de tipo inverso.

Las tres dimensiones de personalidad resistente tienen correlaciones significativas con el estrés de rol y el

burnout, las dimensiones de control y compromiso, son las que muestran relaciones más intensas con el estrés de rol y con el agotamiento emocional. En cuanto a su correlación con los componentes actitudinales del burnout, se puede ver que la dimensión de compromiso es la que correlaciona en mayor medida con las actitudes de despersonalización ( $r = -.32$ ;  $p < .01$ ), mientras que la falta de realización se asocia especialmente con la dimensión de control ( $r = -.42$ ;  $p < .01$ ). El componente de reto, sin embargo, ha resultado no tener relaciones significativas con los componentes actitudinales del burnout.

Existe una relación importante entre las dimensiones de personalidad resistente y la sintomatología psicológica (no inferior a .27), mientras que para la sintomatología física las correlaciones no han resultado ser estadísticamente significativas. La dimensión de compromiso es la que muestra mayor relación con la sintomatología psicológica ( $r = -.43$ ;  $p < .01$ ).

### 3.4. La personalidad resistente en el proceso de estrés y burnout

Para analizar la posible influencia específica de la personalidad resistente en el proceso de estrés y burnout se han analizado las posibles diferencias estadísticamente significativas en las variables estrés de rol, burnout, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización, síntomas físicos, psicológicos y salud general, en función de las distintas puntuaciones en personalidad resistente. Siguiendo el método utilizado por Maslach y Jackson (1986) y Maslach, Jackson y Leiter (1996), se ha procedido a establecer tres niveles en las puntuaciones de la variable personalidad resistente determinados por la inclusión en cada uno de ellos de la tercera parte de la distribución de la muestra utilizada, los dos puntos de corte han quedado establecidos por los percentiles 33 y 66 de la distribución muestral en las puntuaciones de los sujetos en personalidad resistente. El nivel 1 se corresponde con los profesores que puntúan más bajo en personalidad resistente, en el nivel 2 se sitúan las puntuaciones intermedias, y en el nivel 3 se encuentran los profesores con mayores puntuaciones de personalidad resistente en la muestra.

Tabla 3  
Matriz de correlaciones para todas las variables

	CBP							PVS					Salud			
	SU	CO	PP	FRP	ER	AE	DP	FR	B	CT	CP	RT	PR	SF	SP	S
SU	1.00	.48*	—	.28*	.26*	.21	—	.26*	.26*	-.20	-.28*	—	—	.19	.21	.23
CO		1.00	.27*	.32*	.46*	.32*	—	.36*	.37*	-.28*	-.32*	—	-.25*	.24	.23	.27*
PP			1.00	.54*	.28*	.22	—	—	.20	—	—	—	—	—	—	—
FRP				1.00	.43*	.31*	—	—	.23	—	-.22	—	-.19	.19	.20	.23
ER					1.00	.57*	.38*	.44*	.59*	-.42*	-.47*	-.40*	-.50*	.21	.41*	.37*
AE						1.00	.47*	.52*	.88*	-.41*	-.32*	-.25*	-.37*	.31*	.43*	.43*
DP							1.00	.48*	.69*	-.25	-.32*	—	-.29*	—	.35*	.31*
FR								1.00	.84*	-.42*	-.33*	—	-.32*	—	.43*	.38*
B									1.00	-.46*	-.39*	-.22*	-.41*	.29*	.50*	.47*
CT										1.00	.70*	.56*	.86*	—	-.37*	-.32*
CP											1.00	.62*	.90*	—	-.43*	-.33*
RT												1.00	.84*	—	-.27*	-.20*
PR													1.00	—	-.41*	-.33*
SF														1.00	.52*	.82*
SP															1.00	.91*
S																1.00

Nota: Variables del CBP (SU: Supervisión, CO: Condiciones Organizacionales, PP: Preocupaciones Profesionales, FRP: Falta de Reconocimiento Profesional, ER: Estrés de Rol, AE: Agotamiento Emocional, DP: Despersonalización, FR: Falta de Realización, B: Burnout); variables del PVS (CT: Control, CP: Compromiso, RT: Reto, PR: Personalidad Resistente); variables del cuestionario de salud (SF: Síntomas Físicos, SP: Síntomas Psicológicos, S: Estado de Salud General)  
p<.05, \*p<.01

Se han obtenido diferencias estadísticamente significativas en función de los niveles de personalidad resistente en las variables de estrés de rol ( $F_{2,104} = 12.07$ ;  $p = .000$ ), burnout ( $F_{2,104} = 8.36$ ;  $p = .004$ ), agotamiento emocional ( $F_{2,104} = 7.44$ ;  $p = .001$ ), despersonalización ( $F_{2,104} = 4.48$ ;  $p = .014$ ), falta de realización ( $F_{2,104} = 4.98$ ;  $p = .009$ ) y estado de salud general percibido ( $F_{2,104} = 3.57$ ;  $p = .031$ ).

A posteriori, se realizó la prueba de Tukey de comparaciones por pares entre medias para conocer entre qué niveles de personalidad resistente se daban las diferencias estadísticamente significativas. Los individuos con niveles más bajos de puntuaciones en personalidad resistente mostraban puntuaciones más altas significativamente en estrés de rol, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización, burnout y sintomatología que los sujetos del nivel 3 (altas puntuaciones en personalidad resistente). Además, estas diferencias también resultaron significativas entre los niveles 1 y 2 (nivel bajo en personalidad resistente y nivel intermedio) para estrés de rol, agotamiento emo-

cional y burnout; de nuevo, los sujetos con bajas puntuaciones en personalidad resistente, mostraban significativamente mayores puntuaciones en estas variables en comparación con los individuos con puntuaciones intermedias en personalidad resistente (véase tabla nº 4).

Tabla 4

Prueba Tukey de comparaciones por pares para los distintos niveles en las puntuaciones de personalidad resistente

Variables	Niveles de personalidad resistente		
	1.Bajo	2.Medio	3.Altos
Estrés de rol	2.97	2.63 <sup>1,2*</sup>	2.36 <sup>1,3*</sup>
Agotamiento emocional	2.50	2.01 <sup>1,2*</sup>	1.99 <sup>1,3*</sup>
Despersonalización	1.86	1.73	1.50 <sup>1,3*</sup>
Falta de realización	2.42	2.17	1.95 <sup>1,3*</sup>
Burnout	2.34	2.01 <sup>1,2*</sup>	1.87 <sup>1,3*</sup>
Salud general	39.81	38.07	36.12 <sup>1,3*</sup>

Nota: (\*) indica las diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en las comparaciones por pares entre medias de grupos.



### 3.5. Factores predictivos del estrés de rol, burnout y salud percibida

Se ha llevado a cabo un análisis de regresión, utilizando el método *stepwise* (pasos sucesivos) con el programa estadístico SPSS para Windows. En todos los análisis se han utilizado como variables predictoras las variables de personalidad resistente, las variables de carácter organizacional y laboral, junto a otras variables que se consideraban relevantes o posibles predictoras de la variable criterio que se estaba analizando. Con el fin de comparar la capacidad predictiva de la personalidad resistente y sus dimensiones, se han realizado dos tipos de análisis: uno introduciendo como variable predictora la puntuación global de personalidad resistente además de las variables organizacionales, otro, utilizando cada uno de los componentes de la personalidad resistente (control, compromiso y reto) junto con las variables organizacionales.

Se exponen exclusivamente los resultados de los análisis en los que se ha utilizado como variables predictoras los componentes específicos de la personalidad resistente, ya que mostraron mayor capacidad predictiva que los realizados con la puntuación global de la personalidad (véase tabla nº 5).

Tabla 5

Análisis de regresión múltiple (método *stepwise*)

Variables	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Estrés de rol</b>				
1. Compromiso	-.16	.22	.22	30.33*
2. Falta de reconocimiento profesional	.26	.34	.12	26.69*
3. Condiciones organizacionales	.31	.40	.06	22.57*
4. Reto	-.24	.43	.03	19.46*
<i>Variables excluidas: SU,CO,PP,FRP,CT</i>				
<b>Agotamiento emocional</b>				
1. Estrés de rol	.49	.33	.33	51.50*
2. Control	-.20	.36	.03	29.75*
<i>Variables excluidas: SU,CO,PP,FRP,CP,RT</i>				
<b>Despersonalización</b>				
1. Estrés de rol	.38	.15	.15	17.90*
<i>Variables excluidas: SU,CO,PP,FRP,CP,RT,CT</i>				
<b>Falta de realización</b>				
1. Estrés de rol	.38	.19	.19	24.93*
2. Control	-.43	.26	.07	18.21*
3. Reto	.30	.32	.06	16.16*
<i>Variables excluidas: SU,CO,PP,FRP,CP</i>				
<b>Burnout</b>				
1. Estrés de rol	.52	.35	.35	50.16*
2. Control	-.43	.26	.07	18.21*
3. Reto	.19	.43	.02	25.76*
<i>Variables excluidas: SU,CO,PP,FRP,CP</i>				

Nota: SU = Supervisión, CO = Condiciones Organizacionales, PP = Preocupaciones Profesionales, FRP = Falta de Reconocimiento Profesional, CP = Compromiso, RT = Reto, CT = Control.

\* $p < .05$ .

En el primer análisis se observa que la dimensión de compromiso es la variable predictora que explica el mayor porcentaje de la varianza del estrés de rol. La falta de reconocimiento profesional también explica un porcentaje relevante el 12%. En el 3º y 4º paso aparecen las condiciones organizacionales y la dimensión de reto para dar cuenta de la varianza explicada del estrés de rol. Las variables introducidas llegan a explicar el 43% de la varianza de la variable criterio. Mientras las variables organizacionales tienen una beta positiva, las variables de personalidad resistente la muestran negativa.

El estrés de rol es la variable predictora más significativa del sentimiento de agotamiento emocional: explica el 33% de la varianza de esta variable. La dimensión de control, con beta negativa ( $\beta = -.20$ ), introduce un incremento del 3%, llegando a explicar entre las dos variables el 36% de la varianza del agotamiento emocional. Las demás variables organizacionales no aparecen directamente como variables predictoras significativas.

El estrés de rol aparece como única variable predictora significativa de las actitudes de despersonalización con beta positiva ( $\beta = .38$ ). Las otras variables de carácter organizacional y laboral, así como las variables de personalidad resistente no son incluidas en la ecuación de regresión.

En cuanto a la variable falta de realización, en el primer paso aparece el estrés de rol dando cuenta del 19% de su varianza, después se incluyen las variables de control y reto suponiendo entre ambas un incremento del 13% de la varianza. Control a diferencia del estrés de rol y la variable reto obtiene una beta negativa ( $\beta = -.43$ ).

Por último, la variable con mayor poder predictivo sobre el burnout es el estrés de rol. A esta variable se unen las dimensiones de control y reto para dar cuenta del 43% de la varianza del burnout. La dimensión de control explica mayor porcentaje de la varianza del burnout que la variable reto. Estrés de rol y reto aparecen con una beta positiva mientras que control muestra una beta negativa.

En el análisis que se ha realizado sobre el estado de salud general, se han utilizado como variables supuestamente predictoras las variables organizacionales y laborales, el estrés de rol, el agotamiento emocional, la despersonalización, la falta de realiza-

ción y las variables de personalidad resistente (véase tabla n° 6).

**Tabla 6**  
Análisis de regresión múltiple (método *stepwise*)

Variabes	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Síntomas psicológicos</b>				
1. Falta de realización	.22	.19	.19	23.85*
2. Compromiso	-.28	.28	.09	19.81
3. Agotamiento emocional	.22	.31	.03	18.48
<i>Variabes excluidas: SU, CO, PP, FRP, ER, DP, CT</i>				
<b>Síntomas físicos</b>				
1. Agotamiento emocional	.30	.09	.09	10.78*
<i>Variabes excluidas: SU, CO, PP, FRP, ER, DP, FR, CP, RT, CT</i>				
<b>Salud general</b>				
1. Agotamiento emocional	.36	.18	.18	23.79*
2. Compromiso	-.21	.23	.05	15.18*
<i>Variabes excluidas: SU, CO, FRP, PP, ER, DP, FR, RT, CT</i>				

*Nota:* SU = Supervisión, CO = Condiciones Organizacionales, PP = Preocupaciones Profesionales, FRP = Falta de Reconocimiento Profesional, ER = Estrés de Rol, DP = Despersonalización, FR = Falta de Realización, RT = Reto, CT = Control.  
\* $p < .05$ .

La falta de realización explica el 19% de la varianza de los síntomas psicológicos, la dimensión de compromiso también aparece como variable predictora significativa, aportando un incremento del 9% para explicar los síntomas psicológicos, por último, se incluye agotamiento emocional, con un incremento del 3%. De manera conjunta estas tres variables llegan a explicar el 31% de los síntomas psicológicos. La dimensión de compromiso aparece con beta negativa, al contrario que la falta de realización y el agotamiento emocional que la muestran positiva.

Para la sintomatología física, las variables de carácter organizacional y laboral, así como las de personalidad resistente no son incluidas como variables predictoras significativas, sólo aparece como factor predictivo el agotamiento emocional con un 9% de la varianza explicada y con beta positiva ( $\beta = .30$ ).

Globalmente, cuando se analiza la incidencia de los diversos factores estudiados sobre el estado de salud general, se encuentra que el 18% de la varianza de la salud general se explica de manera exclusiva por los sentimientos de agotamiento emocional. Agotamiento emocional y compromiso explican conjuntamente el 23% de la varianza de salud general. Mientras el agotamiento emocional tiene una beta positiva ( $\beta = .36$ ), la variable de compromiso la muestra negativa ( $\beta = -.21$ ).

#### 4. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados parecen confirmar el modelo de personalidad resistente (Kobasa, 1982a) que supone su influencia en los procesos de estrés, burnout y salud percibida. En efecto, las relaciones encontradas entre las variables de personalidad resistente con el estrés de rol, el burnout, y con cada uno de sus componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) son inversas y negativas. Teniendo en cuenta los niveles marcados en la distribución estadística de la muestra de las puntuaciones en personalidad resistente se ha podido observar que existen diferencias estadísticamente significativas en estrés de rol y burnout (y en cada uno de sus componentes). Los profesores con puntuaciones más altas o intermedias en personalidad resistente mostraban índices menores de estrés de rol, agotamiento emocional, actitudes de despersonalización y falta de realización que los profesores con puntuaciones más bajas en personalidad resistente.

En todos los análisis de regresión realizados, las dimensiones de personalidad resistente (control, compromiso y reto) consideradas singularmente han mostrado mayor poder explicativo sobre las variables criterio que la inclusión global de la personalidad resistente. Es relevante considerar que las tres variables de personalidad resistente han proporcionado un incremento de la varianza explicada en todas las variables analizadas, salvo en el caso de los síntomas físicos y de la variable despersonalización, donde no aparecían como variables predictoras significativas.

Las variables de carácter organizacional y laboral (supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional) sólo han demostrado poder predictivo en el estrés de rol. Esta variable se explicaría conjuntamente por los antecedentes del contexto organizacional y laboral, y por las variables de personalidad resistente. Estos resultados apoyan los supuestos de los modelos transaccionales que exponen la experiencia de estrés como consecuencia de la interacción de determinadas variables del entorno laboral y de las características de personalidad (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995). Concretamente, han aparecido como variables predictoras del estrés rol la dimensión de compromiso (explicando el 22% de su varianza), la falta de reco-

nocimiento profesional, las condiciones organizacionales y la dimensión de reto. Mientras las variables de personalidad inciden negativamente en el estrés de rol, los factores organizacionales lo hacen positivamente.

En cuanto al estrés de rol, parece ser una variable clave en el proceso de burnout, explicando un porcentaje elevado de la varianza de los sentimientos del agotamiento emocional, de la despersonalización, de la falta de realización y del índice general del burnout. Este hecho podría apoyar los hallazgos de otras investigaciones donde esta variable aparece como predictora importante de la aparición del burnout del profesorado (Byrne, 1994; Cunningham, 1982, 1983; Jackson, Schawb y Schuler, 1986; Lee y Ashforth, 1996; Schawb e Iwanicki, 1982).

La dimensión de compromiso es la variable que explica mayor porcentaje de la varianza del estrés de rol. Los individuos que tienen puntuaciones altas en esta dimensión de personalidad resistente, se caracterizarían por tener tendencia a implicarse en las actividades de la vida e identificarse con el significado de los eventos. Ante las situaciones estresantes, los individuos comprometidos evitan el distanciamiento, lo que les permite utilizar estrategias de *coping* adaptativas o inhibir las estrategias de *coping* poco adaptativas del tipo evitativo o de negación como puede ser entendida la despersonalización. En el estudio también se ha comprobado que los profesores que puntuaban alto en la dimensión de compromiso mostraban menos actitudes de despersonalización. Estos resultados, pero en sentido inverso, irían en la línea de los obtenidos por Kobasa (1982b) donde el uso de *coping regresivo* (tendencia a la evitación o el escape) aparecía inversamente relacionado con la característica de implicación o compromiso. Igualmente, Pierce y Molloy (1990) han encontrado que el uso de este tipo de *coping* se encuentra asociado a altos niveles de burnout en profesores de enseñanza secundaria.

La inclusión de variables de personalidad resistente ha proporcionado un incremento de la varianza del burnout y de sus componentes. Concretamente, la característica de control, parece tener un peso negativo considerable en la predicción global del burnout y de dos de sus dimensiones, el agotamiento emocional y la falta de realización.

Cuando una persona se autopercebe como capaz de ejercer control sobre los acontecimientos de su vida,

tiende a pensar y actuar con la convicción de que se puede intervenir en el curso de los acontecimientos, de esta manera se consigue que los estímulos se perciban como menos estresantes y más controlables (Pagan, 1990; Rhodewalt y Zone, 1989; Solkova y Tomakek, 1994). La sensación de control sobre las situaciones estresantes va a permitir que el estrés se perciba como menos amenazante, por lo que su efecto se ve mitigado. La percepción de control por parte del sujeto, le hace resistente al estrés, incrementa la probabilidad de que el sujeto perciba el evento estresante como algo natural que se puede solucionar a través de la acción. En términos de estrategias de *coping*, la sensación de control nos llevaría a transformar los eventos de manera consistente con nuestro plan de vida (Kobasa, 1982a), de tal manera, que la percepción de control podría actuar amortiguando la experiencia de estrés y sus efectos, entre ellos, el de agotamiento emocional. La característica de control también ejerce una influencia positiva sobre la valoración subjetiva de la realización profesional y personal, de forma que los individuos que se autoperceben con control sienten una mayor realización.

La cualidad de reto aparece como variable predictora significativa del estrés de rol con un peso negativo. Los sujetos que obtienen altas puntuaciones en reto perciben los cambios de normas y valores profesionales como una oportunidad de crecimiento y no como una situación de amenaza. Ante los estímulos potencialmente estresantes se enfrentan a ellos de una forma activa y optimista de la que pueden sacar provecho. Al actuar así, utilizan mecanismos de afrontamiento adecuados, como el *coping transformacional* que les permite enriquecerse a través de situaciones complicadas y difíciles al conseguir obtener consecuencias positivas de estas situaciones. Atendiendo a este supuesto se podrían comprender las puntuaciones más bajas en estrés de rol que muestran los profesores con altas puntuaciones en reto. En definitiva, la cualidad de reto podría moderar los efectos del estrés facilitando estrategias de *coping* adaptativas, que permiten interpretar los estresores como menos estresantes (Cohen y Edwards, 1989; Parker, 1994; Solkova y Tomakek, 1994).

Un dato relevante que se desprende de la investigación efectuada es el hecho de que la cualidad de reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el burnout global y, de forma específica, la falta de reali-

zación. Este resultado podría plantear que los sujetos con altas puntuaciones en reto podrían ser más vulnerables a padecer burnout, si no cuentan en sus trabajos con situaciones que les brinden oportunidades de desafío o reto. Hay también pruebas de que cuando los trabajos no presentan situaciones desafiantes pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores (Berlew y Halls, 1966). Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen no pocas controversias con la medida de esta dimensión ya que se plantean algunas dudas respecto a si realmente se está evaluando la cualidad de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizan para evaluar este constructo (Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998).

En resumen, parece que las variables organizacionales y laborales se muestran como importantes fuentes de estrés que pueden actuar como factores antecedentes en el desarrollo de los procesos de estrés y burnout. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que los efectos finales del estrés sólo se pueden entender como el resultado de la interacción entre estas variables y las variables de personalidad resistente.

Diferentes trabajos han mostrado que las consecuencias asociadas al síndrome de quemarse por el trabajo producen un deterioro de la salud física, psicológica y social del profesional (Labrador y Crespo, 1993; Peiró y Salvador, 1993). Existe igualmente evidencia empírica de la relación significativa entre el síndrome y la sintomatología psicósomática en diferentes estudios con distintas muestras (Beck, 1987; Greenglass, Burke y Ondrack, 1990; Landsbergis, 1988; Lee y Ashforth, 1990; Rosse, Boss, Johnson y Crown, 1991). En el presente trabajo, las variables que han resultado predictoras de las variables de salud autoinformada son los componentes del burnout y de personalidad resistente. Las variables de carácter organizacional y laboral, así como el estrés de rol no aparecen como variables predictoras significativas. El estado de salud parece tener una relación más estrecha con las dimensiones del burnout, especialmente con el agotamiento emocional.

Las correlaciones encontradas entre personalidad resistente, y sus componentes, con el estado de salud general y los síntomas psicológicos que refieren los sujetos de la muestra han sido significativas y negativas. Los resultados obtenidos a partir de los distintos nive-

les en la distribución de las puntuaciones de personalidad resistente indican que los sujetos con mayor personalidad resistente informan de menos sintomatología. Estos resultados permitirían interpretar que hay una relación entre la percepción de un mejor estado de salud en general, menor sintomatología psicológica y mayores puntuaciones en personalidad resistente y sus dimensiones (Kobasa, 1979a; Kobasa, Maddi y Courington, 1981; Shephard y Kashani, 1991; Suls y Rittenhouse, 1987; Westman, 1990).

Esta vinculación de la personalidad resistente a una mejor salud podría ser debida al efecto mediador que pudiera ejercer entre la experiencia de estrés y sus resultados o consecuencias. Este efecto sobre la salud, también parece ser explicado como efecto principal porque favorece la práctica de estilos de vida saludables (Maddi y Kobasa, 1984).

En este estudio sólo se han encontrado relaciones de *hardiness* y sus componentes con los síntomas psicológicos, no con los físicos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Moreno-Jiménez, Alonso y Álvarez (1997) donde las variables de personalidad resistente y autoestima se relacionan con la sintomatología psicológica y no con la física. Para estos autores una posible explicación de este hecho podría tener que ver con la mayor cercanía real de la variable predictora (personalidad resistente) y la variable criterio (síntomas psicológicos).

Metodológicamente puede anotarse que el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de la consistencia interna del PVS, parece sugerir que siguen existiendo algunas limitaciones con este instrumento de evaluación. Aunque con la creación de las últimas escalas de *hardiness* se ha intentado incrementar la fiabilidad del componente reto, éste sigue mostrando un índice de fiabilidad inferior a las otras dos dimensiones. Por otro lado, que la mayoría de los ítems sean negativos parece ser poco adecuado y representativo de una variable saludable de marcado carácter positivo. Diferentes argumentos indican la conveniencia de revisar los instrumentos de medida del constructo de personalidad resistente (Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998).

## 5. CONCLUSIONES

Las variables que provienen del contexto laboral y organizacional donde el trabajador realiza su trabajo

son importantes fuentes de estrés que podrían actuar como desencadenantes del síndrome de burnout y de sus consecuencias asociadas para la salud psicológica y física de los trabajadores, si no se modifican o se toman las oportunas medidas correctoras. Entre los antecedentes el estrés de rol parece ser la variable con un mayor poder predictivo sobre el burnout. Concluyendo, los individuos con personalidad resistente parecen mostrar menos estrés y burnout ante las mismas condiciones psicosociales al conseguir enfrentarse activamente al medio y modificarlo en su propio beneficio, orientándose de esta manera hacia el bienestar y la salud.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G.W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. New Haven: Yale University Press.
- Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 344-358.
- Beck, D.F. (1987). Counselors burnout in family service agencies. *Social Casework*, 68 (1), 3-15.
- Berlew, D.E. y Halls, D.T. (1966). The socialization of managers: effects of expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 11, 207-223.
- Berlyne, D.E. (1964). Novelty. *New Society*, 87, 23-24.
- Bloch, A.M. (1977). The battered teacher. *Today's Education*, 66, 58-62.
- Boyle, P.H., Grap, M.J., Younger, J. y Thornby, D. (1991). Personality hardiness, ways of coping, social support and burnout in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 16 (7), 850-857.
- Brehm, J.W. (1966). *A theory of psychological reactance*. New York: Academic Press.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31 (3), 645-676.
- Burke, R.J. y Greenglass, E.R. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73, 371-380.
- Cichon, D.J. y Koff, R.H. (1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin*, 64, 91-104.
- Cohen, S. y Edwards, J.R. (1989). Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. En R. Neufeld (Ed.), *Advances in the investigation of psychological stress* (pp.235-283). New York: Wiley.
- Cox, T. (1980). *Stress*. London: MacMillan Press.
- Cox, T., Kuk, G. y Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W.B. Schaufeli, T. Marek y C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.177-193). London: Taylor & Francis.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cunningham, W.G. (1982). Teacher burnout: Stylish fad or profound problem. *Planning and changing*, 12, 219-244.
- Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout-solutions for the 1980s: A review of the literature. *The Urban Review*, 15, 37-51.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77 (6), 325-331.
- Fierro, A. (1983). *Personalidad, sistema de conductas*. México: Trillas.
- Florian, V., Milkulincer, M. y Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 687-695.
- Funk, S.C. (1992). Hardiness: A review of theory and research. *Health Psychology*, 11 (5), 335-345.
- Gálvez, M. y Pérez, C. (1999) *Burnout: una comparación entre profesorado de primaria y de educación especial*. Tesina de master en Prevención de Riesgos laborales. Centro Universitario de Salud Pública. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gil-Monte, P.R.; Peiró, J.M. y Valcárcel, P. (1995, abril). *A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter models*. Trabajo presentado en el "Seven European Congress of Work and Organizational Psychology", Győr (Hungría).
- Gold, Y. y Roth, R.A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout*. Londres: The Falmer Press.
- Greenglass, E.R. Burke, R.J. y Ondrack, M. (1990). A gender-role perspective of coping an burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39 (1), 5-27.
- Hardiness Institute (1985). *Personal Views Survey*. Arlington Heights, IL: Author.
- Hills, H. y Norvell, N. (1991). An examination of hardiness and neuroticism as potencial moderators of stress outcomes. *Behavioral Medicine*, 17 (1), 31-38.
- Hubert, J.A. Gable, R.K. y Iwanicki, E.F. (1990). The relationship of teacher stress to school organizational health. En S. B. Bacharach (Ed.), *Advances in research and theories of school management and educational policy* (pp. 185-207). Greenwich: JAI.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. y Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- King, L. (1983). *Stress: Theory and Practice*. Sidney: Grune and Stratton.
- Kobasa, S.C. (1979a). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423.
- Kobasa, S.C. (1979b). Stressful life events, personality, and health. An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 1-11.
- Kobasa, S.C. (1982a). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. En G.S. Sanders y J. Sals

- (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kobasa, S.C. (1982b). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., y Courington, S. (1981). Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 368-378.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kyriacou, C. (1989, septiembre). *The nature and sources of stress facing teachers*. Trabajo presentado en la "Tercera Conferencia Europea sobre Investigación en Aprendizaje e Instrucción". Madrid.
- Labrador, F.J. y Crespo, M. (1993). *Estrés. Trastornos psicofisiológicos*. Madrid: EUEDEMA.
- Landsbergis, P.A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (3), 217-239.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer (trad. Cast.: *Estrés y Procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca. 1986).
- Lee, R.T., y Ashforth, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743-747.
- Lee, R.T. y Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), 123-133.
- Maddi, S.R. y Kobasa, S.C. (1984). *The hardy executive: Health under stress*. Chicago: Dorsey.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Manual (2ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. Jackson, S.E. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Manual (3ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mayor, R. (1987). Burnout. *British Medical Journal*, 295, 284-285.
- Moreno-Jiménez, B., Alonso, M. y Álvarez, E. (1997). Sentido de coherencia, personalidad resistente, autoestima y salud. *Revista de Psicología de la Salud*, 9 (2), 115-138.
- Moreno-Jiménez, B., Oliver, C. y Aragonese, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de Educación Media*. Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE). Manuscrito no publicado.
- Nowack, K.M. (1986). Type A, hardiness, a psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9(6), 537-548.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanza media: El burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.
- Pagana, K.D. (1990). The relationship of hardiness and social support to student appraisal of stress in an initial clinical nursing situation. *Journal of Nursing Education*, 29, 255-261.
- Parker, K.R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Model, methods and measures. *Work and Stress*, 8 (2), 110-119.
- Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peñacoba, C. (1996). *Estrés, Salud y Calidad de Vida: Influencia de las dimensiones cognitivo-emocionales*. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.
- Peñacoba, C. y Moreno-Jiménez, B. (1998). El concepto de Personalidad Resistente. Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-96.
- Pierce, C.M. y Molloy, G.N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60, 37-51.
- Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L., y Hurrell, J.J. (1997). *Preventive stress management in Organizations*. Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E. y Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group of Personality and Social Psychology* 56, 81-88.
- Rhodewalt, F. y Zone, J.B. (1989). Appraisal of life change, depression, and illness in hardy and non-hardy women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 81-88.
- Sandín, B. (1995). El estrés. En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Eds.), *Manual de Psicopatología* (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill.
- Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Shephard, J.A. y Kashani, J.H. (1991). The relationship of hardiness, gender and stress to health outcomes in adolescent. *Journal of Personality*, 59 (4), 747-768.
- Solkova, I. y Tomakek, P. (1994). Daily stress coping strategies: An effect of hardiness. *Studia Psychologica*, 36 (5), 390-392.
- Suls, J. y Rittenhouse, J.D. (1987). Personality and physical health: An introduction. *Journal of Personality*, 55 (2), 155-167.
- Topf, M. (1989). Personality hardiness, occupational stress, and burnout in critical care nurses. *Research in Nursing and Health*, 12, 179-186.
- Westman, M. (1990). The relationship between stress and performance: The moderating effects of hardiness. *Human Performance*, 3, 141-155.