VARIABLES DE PERSONALIDAD Y PROCESO DEL BURNOUT:
PERSONALIDAD RESISTENTE Y SENTIDO DE LA COHERENCIA.

Bernardo Moreno Jiménez
José Luis González Gutiérrez
Eva Garrosa Hernández
Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

El presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizacionales y personales (personalidad resistente y sentido de la coherencia) dentro del proceso de génesis y desarrollo de burnout. En este sentido, el trabajo profundiza en la forma de actuación de la personalidad resistente y del sentido de la coherencia en el proceso de burnout con el fin de determinar si ambos constructos pueden ser entendidos como variables de carácter salutógeno que actúan como factores protectores que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrolle y experimente burnout.

Abstract

The present study researches the influence of organizational and personal variables (hardy personality and sense of coherence) in the burnout processes. By taking into account this perspective, the document analyses the importance of the hardy personality and sense of coherence in the burnout processes. More specifically, get to know the role of these personal variables as positive predictors of the health and well-being that decrease the probability of the person experiencing and developing burnout.

Palabras claves: Estrés de rol, Burnout, Salud, Personalidad resistente, Sentido de coherencia.

Keywords: Role stress, Burnout, Health, Hardy personality, Sense of coherence.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas dos décadas, uno de los fenómenos más desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome de burnout, inicialmente identificado exclusivamente con las profesiones asistenciales o de ayuda y más recientemente reelaborado ante la evidencia creciente acerca

de su existencia en cualquier tipo de profesión (Maslach y Jackson y Leiter, 1996).

El burnout o desgaste profesional, como un síndrome específico de las profesiones asistenciales, fue conceptualizado por Maslach y Jackson (1981) en su forma más aceptada como un constructo caracterizado por tres dimensiones fundamentales y empíricamente relacionadas que aparecieron a partir de la

factorización del instrumento más utilizado para la medida de este síndrome: el *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach y Jackson, 1981/1986). Estas tres dimensiones fueron denominadas como *agotamiento emocional*, *despersonalización* y *realización personal*. La primera de ellas hace referencia a la vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental y emocionalmente exhausto, a una sensación de "no poder dar más de sí mismo". La despersonalización, considerada como el elemento más identificativo del síndrome (Moreno-Jiménez y Peñacoba, 1999), ha sido entendida por algunos autores como una forma de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995; Lee y Ashforth, 1990; Leiter y Maslach, 1988). Está caracterizada por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio, los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación de malestar. Junto a estas actitudes negativas y deshumanizadas hacia los clientes, una tercera dimensión propuesta por las autoras es la realización personal, que en su forma negativa quedó conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol profesional. Como se ha señalado, estas tres dimensiones han sido modificadas y enfocadas desde la perspectiva de las profesiones no asistenciales, dando lugar a un nuevo cuestionario que, con el nombre de *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS; 1996) evalúa tres dimensiones que llevan el nombre de *agotamiento emocional*, *cinismo* y *pérdida de eficacia*.

El estudio del burnout ha ido creciendo en complejidad a medida que se ha ido profundizando en sus posibles causas, determinantes y procesos adyacentes. Las recientes investigaciones parten de una perspectiva integradora donde no sólo se consideran las variables de carácter organizacional, sino que también los investigadores se preguntan por qué las

personas responden de manera diferente al estrés, y sobre el tipo de relación que se establece entre las variables organizacionales y personales. Estas cuestiones exigen que en la explicación de los procesos de estrés y burnout haya que acudir a la integración de las variables organizacionales, relacionales y personales (Maslach, 1982; González-Roma, Hernández, Peiró y Muñoz, 1995; Moreno-Jiménez, González, y Garrosa, 1999; Moreno-Jiménez, Garrosa, y González, 1999). Desde esta perspectiva, el burnout o desgaste profesional aparecería como un resultado de la exposición crónica al estrés laboral, siendo modulado en cada una de sus fases por las variables propias del sujeto. De esta manera, el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática. Como consecuencia, acaba utilizando el escape o la evitación como una forma de afrontamiento al estrés. Al no enfrentarse a las situaciones, los problemas no se resuelven, crecen y se sucede un proceso acumulativo de malestar prolongado que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso y defraudado con su trabajo. Por tanto, parece necesario conocer cuáles son los indicadores del sujeto (y del contexto laboral) que favorecen los procesos de salud y bienestar. Con estos planteamientos de marcado carácter saludable han surgido distintos modelos que tratan de determinar cuáles son las variables o características que disminuyen la probabilidad de que las personas lleguen a experimentar estrés y burnout. Quizá el más conocido sea el modelo de Kobasa de Personalidad Resistente (PR) o *hardiness* (1982) que está definido por tres dimensiones: *compromiso*, *control* y *reto*. Los individuos con características de resistencia puntúan alto en compromiso, control y reto; frente al estrés se sienten comprometidos con su trabajo y se involucran en todos los aspectos o áreas de la

vida, se autoperciben con control para modificar o alterar el curso y desarrollo de los acontecimientos; respecto al cambio, no lo perciben como una amenaza, sino como oportunidad de crecimiento personal, un desafío que puede proporcionar alguna oportunidad o consecuencia positiva. Los individuos con personalidad resistente, ante las situaciones difíciles, problemáticas o desafiantes de la vida no utilizan la huida o el escape, sino que se enfrentan a ellas de manera activa y optimista percibiéndolas como menos amenazantes y negativas; piensan que de todas las situaciones se puede aprender o sacar algún beneficio a nivel personal. Diferentes estudios han demostrado que la personalidad resistente o hardiness es una variable que está vinculada a una mejor salud (Kobasa, 1979; 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 y cols. , 1982). Más específicamente, hay estudios que confirman la existencia de una relación negativa entre la personalidad resistente y el síndrome de burnout, siendo los individuos con más personalidad resistente los que presentan puntuaciones más bajas en burnout; también se ha confirmado el posible papel modulador de hardiness en el proceso de burnout (Nowack, 1986; Banks y Gannon, 1988; Nagy y Nix, 1989; Topf, 1989; Hill y Norvel, 1991; Oliver, 1993; Boyle, Grap, Younger y Thornby, 1991; Moreno-Jiménez y cols, 1999; Pagana, 1990; Rich y Rich, 1987; Lambert y Lambert, 1987).

Un constructo de similar formulación al de personalidad resistente es el de sentido de coherencia (SC), elaborado por Antonovsky (1979), quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad, de tal manera que no puede existir nadie totalmente sano o totalmente enfermo. El sentido de la coherencia está formado por tres dimensiones teórica y empíricamente

relacionadas: *comprensibilidad, manejabilidad y significatividad*. Los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos dentro de un marco cognitivo, donde la información se encuentra ordenada, consistente, y estructurada. La característica de manejabilidad permite a los individuos entender que disponen bajo su control o bajo el de otros (padres, amigos, cónyuge, médico, el Estado o incluso Dios) de los recursos adecuados para hacer frente a las demandas del medio. Por último, una elevada significatividad es síntoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida por las cuales merece la pena emplear tiempo y esfuerzo, de forma que las demandas a las que se enfrenta la persona son consideradas como retos dignos de invertir energía. El sentido de la coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, sino a factores que en cualquier cultura, clase social, en cualquier individuo, son la base para un afrontamiento exitoso de los estresores (Antonovsky, 1994). Este constructo resulta relevante en los modelos interaccionistas del estrés y ayuda a la comprensión de sus efectos sobre la salud (Fiorentino y Pomazal, 1994), por lo que su consideración como factor importante para el desarrollo de modelos interaccionistas del burnout parece aconsejable. En los últimos años están surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles de sentido de la coherencia y burnout (Palson, Hallberg, Norberg y Bjoervell, 1996, Moreno-Jiménez y cols. , 1999). El hallazgo habitual suele consistir en una relación negativa entre sentido de la coherencia, agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, relación que se invierte si se toman en consideración los sentimientos de realización personal (Baker, North y Smith, 1997). Otros estudios señalan cómo los individuos dotados de un fuerte sentido de coherencia manifiestan menores índices de burnout que aquellos caracterizados por puntuaciones bajas en dicho

constructo (Gilbar, 1998, Moreno-Jiménez y cols., 1999). También hay trabajos que muestran su valor como variable mediadora en los procesos de salud (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh y Maoz, 1991; Flannery y Flannery 1990; Moreno-Jiménez, Alonso y Alvarez, 1997; Ryland y Greenfeld, 1991).

El desgaste profesional o burnout ha sido asociado con una serie concomitante o de posibles consecuencias que hacen necesario su estudio. Entre ellas, se pueden destacar las consecuencias para el individuo, las que tienen que ver con las actitudes respecto al trabajo, y las consecuencias derivadas para la organización. La depresión es probablemente la consecuencia más directa asociada con el burnout (Glass y McKnight, 1996) junto con otros problemas de carácter psicológico (Gil-Monte y Peiró, 1996; Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 1999); también se han descrito algunos problemas psicosomáticos y problemas de salud física (problemas musculoesqueléticos, enfermedades o trastornos cardiovasculares y problemas gastrointestinales) (Conner, 1982; Schaufeli y Van Dierendock, 1993; Hendrix y cols., 1991; Shirom y cols., 1997), abuso de sustancias (consumo de tabaco, café, uso de alcohol, consumo de medicamentos o drogas) (Landsbergis, 1988; Burke, 1994, Nowack y Pentkowski, 1994, Ogus y cols., 1990) problemas familiares (Zedeck y cols., 1988; Hendrix y cols., 1991; Leiter, 1992), insatisfacción, pérdida de compromiso con la organización, rotación (Lee y Asforth, 1996), intención de abandonar el trabajo, ausentismo y bajas laborales (Kimmel, 1993; Parker y Kulik, 1995; Kleiber y cols., 1998), disminución en la productividad y en la calidad de los servicios (Keijsers y cols., 1995; Lazaro y cols., 1985; Randall y Scott, 1988)

Siguiendo estas líneas de investigación, el presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizacionales y personales (personalidad resistente y sentido de la

coherencia) dentro del proceso de génesis y desarrollo de burnout. En este sentido, el trabajo profundiza en la forma de actuación de la personalidad resistente y del sentido de la coherencia en el proceso de burnout con el fin de determinar si ambos constructos pueden ser entendidos como variables de carácter salutógeno que actúan como factores protectores que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrolle y experimente burnout.

MÉTODO

Muestra

La muestra del estudio está compuesta por 222 profesores de Colegios e Institutos públicos de Madrid capital. De ellos, 115 ejercen la docencia en Educación Primaria (alumnos de 6 a 12 años aproximadamente), y 107 en Institutos de F.P. y/o Educación secundaria de Grado Medio (alumnos de 14 a 19 años aproximadamente). La edad media de la muestra gira en torno a los 44 años (DT 8.84), con una experiencia media en la docencia de 18 años (DT 9.53). El 59,5% eran mujeres y el 36.5% hombres.

Procedimiento

La recolección de información se llevó a cabo en 34 Centros Educativos de diferentes distritos de Madrid capital (20 Centros de Educación Primaria y 14 Centros de Formación Profesional y/o Educación secundaria). La toma de contacto con los Centros se desarrolló a través de la exposición del proyecto de investigación a los Directores y Jefes de Estudio. Posteriormente, se administraron los cuestionarios a aquellos profesores dispuestos a colaborar en el estudio, concediéndose aproximadamente una semana de plazo para su diligenciamiento. Los cuestionarios eran presentados en un sobre cerrado, acompañados de una carta de presentación en la cual se aseguraba la total

confidencialidad de la información y el uso únicamente científico de los datos. Ambas muestras de profesores (educación primaria y educación secundaria) respondieron igualmente al CBP-R (Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000) y al cuestionario de salud percibida (Peñacoba, 1996). Además, los profesores de educación secundaria contestaron el Personal Views Survey (PVS; Hardiness Institute, 1985), mientras que los docentes de educación primaria respondieron a los ítems del Cuestionario de Orientación a la Vida (OLQ; Antonovsky, 1987).

Instrumentos

Cuestionario de burnout del profesorado Revisado (CBP-R) (Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000).

El cuestionario utilizado permite evaluar los procesos de estrés y burnout asociados a la profesión docente, así como 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** calificado como **Estrés y Burnout** está formado por las subescalas de *Estrés de Rol* y *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 reciben por parte del supervisor, la otra subescala 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 *Falta de Reconocimiento Profesional*. La primera de ellas 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. 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 instrumento consta de 66 ítems e incluye cuestiones sobre datos sociodemográficos (edad, género, 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; Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000).

Personal Views Survey (PVS) (Hardiness Institute, 1985)

Para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado el “Personal Views Survey” (PVS) (Hardiness Instituto, 1985). Este cuestionario pertenece a la tercera generación de escalas para la medida de personalidad resistente. Con el instrumento se pretende mejorar las críticas referidas a la utilización de indicadores negativos para la evaluación de las variables saludables. El cuestionario, ha sido creado a partir de escalas

ya existentes y se compone de un total 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. El cuestionario permite obtener una medida de cada una de las escalas y una puntuación global de 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 valores aceptables de consistencia interna y prácticamente similares a los originales (Peñacoba, 1996; Moreno-Jiménez y cols., 1999).

Cuestionario de Orientación a la Vida (O.L.Q.) (Antonovsky, 1987)

Está constituido por 29 ítems (existe una forma reducida de 13 ítems) agrupados en tres subescalas que evalúan cada una de las tres dimensiones del constructo de SC: *comprensibilidad* con 11 ítems, *manejabilidad* con 10 ítems y *significatividad* con 8 ítems. La escala de respuesta presenta siete categorías (de 1 a 7) que forman un continuo bipolar limitado en los extremos por dos frases de “anclaje” a partir de las cuales se debe situar el sujeto. Las puntuaciones expresan la “fortaleza” del SC del individuo, siendo esta mayor cuanto más elevada es la puntuación obtenida. La versión utilizada para este estudio es la adaptación al español realizada a partir

del original por Moreno-Jiménez y cols. (1997). La consistencia interna del cuestionario ha sido repetidamente probada. El alfa de Cronbach obtenido en los más de 26 estudios realizados hasta 1994 (índice global de SC), arroja un promedio de 0,88 (rango, 0,82-0,95). Respecto al presente estudio (n = 115), los alfas obtenidos han sido de 0,82, 0,72 y 0,75 para las escalas de comprensibilidad, manejabilidad y significatividad respectivamente, y de 0,90 para el índice global de SC.

En cuanto a la estabilidad temporal, aunque ha sido probada en pocos estudios, se han encontrado correlaciones test-retest que oscilan desde 0,54 después de dos años, hasta 0,97 tras 5 años. La validez de constructo, en su modalidad convergente, se ha obtenido a través de la correlación del O.L.Q. con otras medidas propias de constructos análogos, como la Escala de *Hardiness* de Kobasa (0,50), el Inventario Global de Estresores de Sheridan (0,56) o con la escala de Potencial Adaptativo de Colby (0,75). Antonovsky (1994b) aporta igualmente datos a favor de la validez de criterio, validez de contenido, validez de consenso y validez aparente.

Cuestionario de Salud (Peñacoba, 1996)

Este instrumento 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, con dos subescalas de 14 ítems cada una de ellas: **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 **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.). El sujeto informa sobre el grado en el que sufre estos síntomas en su vida diaria. La escala de respuesta tiene un rango de 1 a 3, siendo 1 igual a “rara vez”, y 3 a

“frecuentemente”.

En cuanto a la corrección de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en las subescalas de sintomatología física y psicológica, existe un rango de 14 a 42 puntos. Para el cálculo del índice global del estado de salud autoinformado, se ha realizado la suma de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en cada una de las subescalas. La validez y fiabilidad del instrumento han sido comprobadas en diferentes estudios (Peñacoba, 1996).

RESULTADOS

Análisis descriptivos de las variables y diferencias de medias entre las muestras analizadas

La medias y las desviaciones típicas obtenidas por ambas muestras en las variables medidas por el CBP-R y el cuestionario de salud se presentan en el cuerpo de la tabla 1. Como es posible apreciar, la puntuación media más baja ha sido obtenida por ambas muestras en *despersonalización* ($M_{EP} = 1.60$, $DT = .54$; $M_{ES} = 1.70$, $DT = .53$). Bajo un nivel de confianza del 95%, se han encontrado

diferencias estadísticamente significativas entre ambas muestras en *supervisión* ($t = -4.40$; $p = .000$), donde los profesores de educación secundaria puntúan significativamente más alto que los profesores de educación primaria ($M_{EP} = 2.47$, $DT = .60$; $M_{ES} = 2.86$, $DT = .72$); en *falta de reconocimiento profesional* ($t = 3.11$; $p = .002$), donde los profesores de educación primaria puntúan significativamente más alto que los profesores de educación secundaria ($M_{EP} = 3.20$, $DT = .87$; $M_{ES} = 2.84$, $DT = .88$) y en *sintomatología física* ($t = 2.20$; $p = .029$), en la que los profesores de educación primaria también obtienen puntuaciones significativamente más altas que los profesores de educación secundaria ($M_{EP} = 18.97$, $DT = 3.16$; $M_{ES} = 18.08$, $DT = 2.84$). En el estudio que constituye el marco de referencia del presente documento (Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000), tras controlar el efecto de otras variables como el género, el estado civil y el nivel de edad, continuaron apareciendo diferencias significativas en las variables que se acaban de señalar. La tabla 2 muestra los mismos estadísticos descriptivos básicos pero, en esta ocasión, para las variables medidas por el OLQ (educación primaria) y por el PVS (educación secundaria).

Tabla 1. *Análisis descriptivo de las variables psicosociales y de la salud incluidas en el estudio.*

Variables	Educación Primaria				Educación secundaria			
	M	DT	MIN	MAX	M	DT	MIN	MAX
CBP-R Supervisión	2.47	.60	1.08	4.33	2.86	.72	1.00	4.50
Condiciones Organizacionales	2.55	.55	1.44	3.78	2.68	.57	1.44	3.78
Preocupaciones Profesionales	2.06	.77	1.00	4.22	2.24	.71	1.00	4.22
Falta de Reconoc. Profesional	3.20	.87	1.00	5.00	2.84	.88	1.00	4.75
Estrés de rol	2.81	.64	1.30	4.54	2.65	.58	1.46	4.08
Agotamiento Emocional	2.28	.72	1.00	4.50	2.16	.67	1.00	3.88
Despersonalización	1.60	.54	1.00	4.00	1.70	.53	1.00	3.25
Falta de Realización	2.22	.62	1.00	4.00	2.18	.64	1.00	3.86
Burnout	2.11	.55	1.00	4.05	2.07	.52	1.00	3.37
Salud								
Síntomas Físicos	18.97	3.16	14.00	26.42	18.08	2.84	14.00	26.14
Síntomas Psicológicos	20.44	3.85	14.00	37.00	19.92	3.93	14.00	35.00
Salud General	39.41	6.19	28.00	61.00	38.01	5.92	29.00	61.14

Nota: rango de respuesta del CBP-R = 1-5; rango del Cuestionario de Salud = 14-42 (índices de sintomatología física y psicológica) y 28-84 (índice de salud general).

Tabla 2. *Análisis descriptivo de las variables de personalidad.*

OLQ	Educación Primaria				PVS	Educación secundaria			
	M	DT	MIN	MAX		M	DT	MIN	MAX
Comprensibilidad	4.55	.83	2.18	7.00	Reto	1.86	.34	.76	2.47
Manejabilidad	4.99	.81	2.50	6.90	Control	2.13	.31	1.18	2.65
Significatividad	5.47	.75	2.63	6.88	Compromiso	2.20	.36	1.25	2.81
Sentido de Coherencia	4.95	.70	2.55	6.76	Personalidad Resistente	2.06	.29	1.35	2.64

Nota: rango de respuesta del PVS = 0-3; rango del OLQ = 1-7.

Análisis de correlaciones entre las variables dentro de cada muestra

Los resultados del análisis de correlaciones (coeficientes de correlación de Pearson bajo un nivel de confianza del 95%) que se presentan en las tablas 3 y 4 han mostrado la asociación negativa existente entre los constructos de personalidad empleados en este estudio (sentido de coherencia y personalidad resistente) y las fuentes de estrés organizacionales, el síndrome de desgaste profesional y la sintomatología. A nivel global son destacables las mayores correlaciones existentes entre los factores organizacionales y las dimensiones de desgaste profesional dentro de la muestra de educación primaria, especialmente las que se dan con la dimensión de *despersonalización*. Es igualmente interesante destacar cómo la variable *preocupaciones profesionales* muestra una secuencia de correlaciones con el resto de variables más irregular dentro de la muestra de educación secundaria. En relación con el comportamiento de las variables de personalidad analizadas en una y otra muestra, el sentido de coherencia parece mostrar una secuencia de correlaciones más elevada y de carácter más regular que la exhibida por la

personalidad resistente. En concreto, es llamativa la escasa asociación entre las dimensiones de personalidad resistente y la sintomatología física. Por último, son igualmente reseñables las bajas correlaciones halladas dentro de la muestra de profesores de educación primaria entre este tipo de sintomatología y las fuentes de estrés organizacionales.

VARIABLES explicativas en el proceso de burnout y salud percibida.

Se ha procedido analizando, mediante sendos análisis de regresión, la capacidad predictiva de las variables de personalidad salutogénicas *Personalidad Resistente* y *Sentido de Coherencia* sobre el estrés de rol, el burnout y las dimensiones constituyentes del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización). Para cada variable dependiente analizada, se propusieron como variables predictoras los tres componentes del constructo salutogénico que en ese momento se estaba analizando junto con las variables antecedentes organizacionales del CBP. Los análisis de regresión se realizaron por el método *stepwise* (pasos sucesivos) bajo un nivel de confianza del 0.95.

Tabla 3. Matriz de correlaciones para todas las variables de los profesores de Educación Primaria.

	CBP-R								OLQ				Salud			
	SU	CO	PP	FRP	ER	AE	DP	FR	B	MJ	SG	CPB	SC	SF	SP	S
SU	1.00															
CO	.40*	1.00														
PP	.19	.23	1.00													
FRP	—	.27*	.41*	1.00												
ER	.39*	.32*	.36*	.36*	1.00											
AE	.44*	.35*	.37*	.35*	.71*	1.00										
DP	.33*	—	.22	—	.49*	.49*	1.00									
FR	.40*	.23	—	—	.41*	.60*	.52*	1.00								
B	.48*	.33*	.31*	.27*	.68*	.90*	.69*	.86*	1.00							
MJ	-.34*	-.29*	-.20	-.25*	-.51*	-.46*	-.22	-.33*	-.44*	1.00						
SG	-.26*	—	—	—	-.35*	-.39*	-.30*	-.51*	-.49*	.55*	1.00					
CPB	-.25*	-.27*	-.19	-.20	-.43*	-.34*	-.22	-.29*	-.35*	.71*	.60*	1.00				
SC	-.32*	-.29*	-.19	-.22	-.50*	-.46*	-.28*	-.41*	-.48*	.89*	.79*	.91*	1.00			
SF	.22	—	—	—	.37*	.35*	—	—	.29*	-.41*	-.37*	-.30*	-.41*	1.00		
SP	.38*	.29*	.26*	.22	.50*	.55*	.31*	.36*	.52*	-.58*	-.48*	-.64*	-.67*	.55*	1.00	
S	.34*	.27*	.24	—	.50*	.52*	.26*	.31*	.47*	-.57*	-.49*	-.56*	-.62*	.85*	.90*	1.00

Nota: Variables del CBP (SU: Supervisión, CO: Condiciones Organizativas, 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 (CPB: Compresibilidad, MJ: Manejabilidad, SG: Significatividad, SC: Sentido de Coherencia); variables del cuestionario de salud (SF: Síntomas Físicos, SP: Síntomas Psicológicos, S: Estado de Salud General). $p < .05$, * $p < .01$.

Tabla 4. Matriz de correlaciones para todas las variables de los profesores de Educación secundaria.

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

Nota: Variables del CBP (SU: Supervisión, CO: Condiciones Organizativas, 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). $p < .05$, * $p < .01$.

Atendiendo a los resultados del análisis de regresión del estudio de sentido de coherencia con los profesores de Educación Primaria (véase tabla N° 5), se observa que las variables de manejabilidad y los antecedentes de preocupaciones profesionales y de supervisión llegan a explicar el 37% de la varianza del estrés de rol de los profesores. Los antecedentes muestran una asociación positiva (preocupaciones profesionales $\beta = .60$; supervisión $\beta = .17$); la dimensión de sentido de coherencia, sin embargo, aparece con beta negativa ($\beta = -.38$). Para explicar el agotamiento emocional son incluidas en el modelo, las variables de estrés de rol ($\beta = .60$), supervisión ($\beta = .17$) y significatividad ($\beta = -.14$), las tres variables llegan a explicar el 55%

de la varianza de las puntuaciones de los profesores en agotamiento emocional. La variable predictora de la despersonalización es el estrés de rol, explicando 24% de su varianza ($\beta = .49$). Un porcentaje elevado de la falta de realización (56%) se explica por las variables de significatividad, supervisión y estrés de rol. Las dos últimas muestran asociaciones positivas con esta variable, mientras que la dimensión de sentido de coherencia muestra una pendiente negativa ($\beta = -.38$). Cuando se utiliza como variable criterio el índice general de burnout, el estrés de rol también surge como predictor significativo, al igual que la dimensión de significatividad y el antecedente de supervisión; de nuevo la única beta negativa es la que acompaña a la dimensión de sentido de coherencia, significatividad ($\beta = -.26$).

Tabla 5. Análisis de regresión tomando como VD el estrés de rol, las dimensiones de burnout y su índice general. Estudio de Sentido de Coherencia (profesores de Educación Primaria).

VARIABLES	β	R ²	DR ²	F
Estrés de rol				
1. Manejabilidad	-,38	,26	,26	39,10*
2. Preocupaciones Profesionales	,25	,33	,07	27,43*
3. Supervisión	,22	,37	,04	21,69*
VNI: CO, FRP, CPB, SG				
Agotamiento Emocional				
1. Estrés de Rol	,60	,51	,51	115,95*
2. Supervisión	,17	,54	,03	64,87*
3. Significatividad	-,14	,55	,01	45,96*
VNI: CO, PP, FRP, MJ, CPB				
Despersonalización				
1. Estrés de Rol	,49	,24	,24	36,30*
VNI: SP, CO, PP, FRP, MJ, CPB, SG				
Falta de Realización				
1. Significatividad	-,38	,26	,26	39,14*
2. Supervisión	,22	,33	,07	27,91*
3. Estrés de Rol	,19	,36	,06	20,93*
VNI: CO, PP, FRP, MJ, CPB				
Burnout				
1. Estrés de Rol	,49	,44	,44	90,60*
2. Significatividad	-,26	,52	,08	61,00*
3. Supervisión	,25	,56	,04	47,06*
VNI: CO, PP, FRP, MJ, CPB				

Nota: VNI = variables no introducidas en la ecuación. Sup = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, Man = manejabilidad, Sign = significatividad, Com = comprensibilidad.

*p < 0,01.

Como se puede apreciar en la tabla N° 6, las variables incluidas en el modelo como predictoras significativas del estrés de rol han sido la dimensión de compromiso, la falta de reconocimiento profesional, las condiciones organizacionales y la dimensión de reto; estas variables de manera conjunta llegan a explicar el 43% de la varianza de las puntuaciones de los sujetos en estrés de rol. Mientras que las variables de personalidad resistente muestra asociaciones negativas (compromiso con $\beta = -.16$ y reto con $\beta = -.24$) las variables organizacionales y laborales las muestran positivas (falta de reconocimiento profesional con $\beta = .26$ y condiciones organizacionales $\beta = .31$). Cuando se considera como variable criterio el agotamiento emocional, el estrés de rol ($\beta = .49$) y la dimensión de control de personalidad resistente ($\beta = -.20$) aparecen

como variables predictoras significativas; estas dos variables llegan a explicar el 36% de la varianza del agotamiento emocional. La despersonalización se explica de manera exclusiva por el estrés de rol ($\beta = .38$). Para el último componente del síndrome, la falta de realización, son incluidas como variables predictoras significativas el estrés de rol ($\beta = .38$), las dimensiones control ($\beta = -.35$) y reto ($\beta = .30$). Las tres variables llegan a explicar el 32% de la varianza de las puntuaciones de los profesores en falta de realización. Por último, para explicar las puntuaciones de los profesores en el índice general de burnout, resultaron ser predictoras significativas las variables de estrés de rol ($\beta = .52$) y las dimensiones de personalidad resistente control ($\beta = -.35$) y reto ($\beta = .19$), llegando a explicar estas tres variables el 43% de su varianza.

Tabla 6. *Análisis de regresión tomando como VD el estrés de rol, las dimensiones de burnout y su índice general. Estudio de Personalidad Resistente (profesores de educación secundaria).*

VARIABLES	β	R ²	ΔR^2	F
Estrés de rol				
1. <i>Compromiso</i>	-,16	,22	,22	30,33*
2. Falta de reconocimiento profesional	,26	,34	,12	26,69*
3. Condiciones Organizacionales	26,69*	,40	,06	22,57*
4. <i>Reto</i>	,31 -24	,43	,03	19,46*
VNI: SU, PP, CT				
Agotamiento Emocional				
1. Estrés de Rol	,49	,33	,33	51,50*
2. <i>Control</i>	-,20	,36	,03	29,75*
VNI: SU, CO, FRP, PP, CP, RT				
Despersonalización				
1. Estrés de Rol	,38	,15	,15	17,90*
VNI: SU, CO, PP, FRP, CP, CT, RT				
Falta de Realización				
1. Estrés de rol	,38	,19	,19	24,93*
2. <i>Control</i>	-,43	,26	,07	18,21*
3. <i>Reto</i>	,30	,32	,06	16,16*
VNI: SU, CO, PP, FRP, CP				
Burnout				
1. Estrés de Rol	,52	,35	,35	56,14*
2. <i>Control</i>	-,35	,41	,06	35,45*
3. <i>Reto</i>	,19	,43	,02	25,76*
VNI: SU, CO, FRP, PP, CP				

Nota: VNI = variables no introducidas en la ecuación. SÚ = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, CP = *compromiso*, CT = *control*, RT = *reto*. *p < 0,01.

Comparando los dos análisis de regresión realizados con las dos muestras de Educación Primaria y Educación secundaria, se observa que las variables de personalidad (personalidad resistente y sentido de coherencia) siempre han proporcionado un incremento de la varianza de las puntuaciones de los profesores en las variables criterio analizadas. No obstante, la variable más significativa de los componentes del síndrome ha resultado ser en ambos estudios el estrés de rol.

Como se aprecia en la tabla 7, las variables predictoras de la salud física de los profesores de educación primaria son la manejabilidad ($\beta = -.30$) y el estrés de rol ($\beta = .22$), variables que han mostrado una estrecha relación a lo largo del estudio. Entre ambas, son capaces de explicar un 21% de la varianza de la sintomatología física. Para la sintomatología

psicológica, en cambio, son las dimensiones de comprensibilidad ($\beta = -.52$) y agotamiento emocional ($\beta = .37$), las variables que llegan a explicar hasta un 54% de la varianza. Finalmente, el índice de salud general (establecido como la media entre la puntuación obtenida por los sujetos en la salud física y en la salud psicológica) puede ser predicho a partir de algunas de las variables utilizadas para la predicción de la salud física, así como por otras variables relacionadas con la predicción de la salud psicológica. En este caso, las variables que entran en la ecuación son la manejabilidad ($\beta = -.23$), el agotamiento emocional ($\beta = .33$) y la comprensibilidad ($\beta = -.28$), llegando a dar cuenta entre las tres del 45% de la varianza. Manejabilidad aparece como la variable más predictiva ($\beta = -.32$).

Tabla 7. Análisis de regresión tomando como VD la sintomatología física, la sintomatología psicológica y la salud general (Profesores de educación primaria).

VARIABLES	β	R ²	DR ²	F
Sintomatología psicológica				
1. Comprensibilidad	-.52	.42	.42	80,40*
2. Agotamiento emocional	.37	.54	.12	64,71*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, ER, DP, FR, MJ, SG				
Sintomatología física				
1. Manejabilidad	-.30	.17	.17	23,18*
2. Estrés de rol	.22	.21	.04	14,64*
VNI: SU, CO, PP, FRP, AE, DP, FR, CPB, SG				
Salud general				
1. Manejabilidad	-.23	.33	.33	56,35*
2. Agotamiento emocional	.32	.41	.08	39,81*
3. Comprensibilidad	-.28	.45	.04	30,88*
VNI: SU, CO, PP, FRP, ER, DP, FR, SG				

Nota: VNI = variables no introducidas en la ecuación. Sup = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, AE = agotamiento emocional, Desp = despersonalización, FR = falta de realización, Man = manejabilidad, Sign = significatividad, Com = comprensibilidad. *p < 0,01.

En el análisis de regresión múltiple efectuado sobre la salud percibida de los profesores de Educación secundaria (véase

tabla N° 8) resulta relevante la importancia como variables predictoras significativas de los síntomas psicológicos de los profesores las

variables de falta de realización, compromiso y agotamiento emocional, todas ellas con pendiente positiva a excepción de la variable de compromiso de personalidad resistente ($\beta = -.28$). Las tres variables explican de manera conjunta el 31% de la varianza de la variable criterio estudiada. Un 9% de la varianza de los síntomas físicos se explican por las

puntuaciones de los sujetos en agotamiento emocional ($\beta = .30$). Cuando se utiliza como variable criterio el índice general de salud, son las variables de agotamiento emocional ($\beta = .36$) y de compromiso ($\beta = -.21$) las que aparecen para explicar 23% del porcentaje de la varianza de las puntuaciones en salud general de los profesores de educación secundaria.

Tabla 8. *Análisis de regresión tomando como VD la sintomatología física, la sintomatología psicológica y la salud general (profesores de educación secundaria).*

VARIABLES	β	R ²	DR ²	F
Síntomas psicológicos				
1. Falta de realización	,22	,19	,19	23,85*
2. Compromiso	-,28	,28	,09	19,81*
3. Agotamiento emocional	,22	,31	,03	18,48*
VNI: SU,CO,PP,FRP,ER,DP,CT				
Síntomas físicos				
1. Agotamiento emocional	,30	,09	,09	10,78*
VNI: SU,CO,PP,FRP,ER,DP,FR,CP,RT,CT				
Salud general				
1. Agotamiento emocional	,36	,36	,36	23,79*
2. Compromiso	-,21	,18	,18,05	15,18*
VNI: SU,CO,FRP,PP,ER,DP,FR,RT,CT				

Nota: VNI= variables no introducidas en la ecuación. SU = Supervisión, CO = Condiciones Organizacionales, PP = Preocupaciones Profesionales, FRP = Falta de Reconocimiento Profesional, ER = Estrés de Rol, DP = Despersonalización, FR = Falta de Realización, CP = compromiso, RT = Reto, CT = Control. * $p < .05$.

En los análisis realizados sobre la salud percibida con las dos muestras de profesores las dimensiones de sentido de coherencia y de personalidad resistente han resultado ser predictoras significativas. Se destaca en ambos estudios su papel como predictor significativo del agotamiento emocional en la percepción de la salud de los profesores.

DISCUSIÓN

Las variables salutogénicas de personalidad potencian en el individuo una orientación focalizada en el abordaje adaptativo de las situaciones estresantes, siendo la base para transformar estas situaciones en factores

positivos y beneficiosos para la propia persona (Kobasa, 1982; Antonovsky, 1987; Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998). Estas variables pueden, por tanto, señalar un camino novedoso y esperanzador en el estudio de los procesos de estrés y burnout, ya que no se limitan a amortiguar el impacto de la situación estresante como la mayoría de las variables de personalidad estudiadas hasta el momento. El presente estudio pone de manifiesto la importancia de los factores salutogénicos, al demostrar su capacidad predictiva dentro de los procesos de estrés y burnout.

Las fuentes de estrés organizacionales analizadas en este trabajo parecen incidir de

forma similar en ambas muestras de profesores, de manera que sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en las variables supervisión y falta de reconocimiento profesional. El hecho de que los profesores de educación secundaria encuentren más inadecuada la supervisión que reciben que la recibida por los docentes de educación primaria puede deberse al diferente contexto estructural que caracteriza los colegios donde se imparten clases de educación primaria y los centros que se encargan de formar a los alumnos profesionalmente. Los primeros, suelen estar caracterizados por plantillas no demasiado amplias donde el director o el jefe de estudios se encuentra muy próximo a los otros docentes, de forma que se establece una relación interpersonal donde priman las conductas de apoyo y retroalimentación. Este tipo de supervisión, además, permite coordinar a los docentes generándoles una menor ambigüedad respecto al rol que deben desempeñar, lo que se combina, a la vez, con un elevado grado de autonomía, ya que cada profesor estructura sus clases de forma relativamente independiente respecto al resto de docentes. Por otro lado, los centros en los que se imparten clases de educación secundaria suelen estar constituidos por plantillas muy numerosas, donde existen supervisores intermedios que están a cargo de los diferentes departamentos, de forma que la coordinación de las clases resulta más difícil y menos autónoma. Otra característica organizacional donde la muestra ha puntuado diferencialmente ha sido en el reconocimiento profesional que perciben los docentes respecto a su profesión. Los profesores de educación primaria obtienen puntuaciones más altas en falta de reconocimiento profesional que los profesores de educación secundaria. Este sentimiento puede ser el resultado de la tendencia que en general muestra la sociedad a valorar más positivamente a los profesores que imparten clases de nivel educativo

elevado, infravalorando la docencia de nivel primario cuando, en realidad, esta fase de aprendizaje tiene una importancia fundamental para el éxito educativo futuro del alumno (Delval, 1994). Algo que se ha dado en igual medida en ambas muestras y que, además, constituye un resultado frecuentemente repetido en la literatura es la baja puntuación media obtenida en la dimensión de despersonalización.

Respecto al comportamiento de las variables de personalidad analizadas en este trabajo (personalidad resistente y sentido de coherencia), se confirma la existencia de una asociación negativa con la valoración de las fuentes de estrés organizacionales, el desgaste profesional y la salud autopercebida. Los análisis de regresión efectuados hacen patente la necesidad de tener en cuenta este tipo de variables junto con los elementos causales clásicos en la explicación del síndrome de burnout. La combinación de variables salutogénicas y de factores desencadenantes organizacionales, da lugar a un modelo de elevado poder predictivo, como se puede observar en los análisis que se han llevado a cabo. Tales análisis demuestran, además, el comportamiento diferencial de las variables salutogénicas analizadas. A un nivel de componentes, la dimensión de compromiso de la PR parece ser la variable más relevante en la predicción del estrés de rol, mientras que la manejabilidad demuestra un mayor poder predictivo en el caso del SC. En ambos casos, las variables organizacionales analizadas quedan en un segundo plano, lo que indica la incidencia del SC y de la PR ya en el origen del proceso de estrés, esto es, durante la percepción y la evaluación de las situaciones potencialmente estresantes (Maddi y Kobasa, 1984; Moreno-Jiménez, Garrosa y González 1999).

El síndrome de burnout queda explicado preferentemente por el estrés de rol y complementariamente por las variables de

personalidad, tanto en el modelo de PR como en el de SC. Parece, por tanto, que una característica fundamental del burnout es el hecho de venir precedido por una situación de estrés que finalmente desemboca en la aparición del síndrome (Cox, Kuk y Leiter, 1993). Sin embargo, y como se ha señalado previamente, el desarrollo de estrés de rol viene determinado en gran medida por las variables de personalidad (compromiso en el caso de PR y manejabilidad en el caso de SC), lo cual vuelve a demostrar la relevancia de estas variables a lo largo de todo el proceso de burnout. Además, en ambos modelos se observa la asociación de ciertas dimensiones específicas de SC (significatividad) y de PR (control y reto) con el índice general de burnout y con sus componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización), lo que subraya la relevancia de las variables salutogénicas analizadas a lo largo de todo el proceso de desgaste profesional.

Un dato relevante es el hecho de que la variable reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el burnout global y, de forma específica, la falta de realización. Este resultado podría plantear que los sujetos con altas puntuaciones en reto podrían tener más probabilidad de padecer burnout, si sus trabajos no les ofrecen situaciones de desafío o reto. Parece que los trabajos que no presentan situaciones desafiantes o estimulantes pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores (Berlew y Halls, 1966). Sin embargo, estos resultados deben interpretarse con cautela debido a las controversias existentes con la medida de esta dimensión,

donde se plantean algunas dudas respecto a si realmente se está evaluando la característica de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizan para evaluar este constructo (Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998).

Con relación a la predicción de la sintomatología, el agotamiento emocional se muestra como una variable relevante en ambas muestras. El estrés de rol parece gozar de un mayor poder predictivo cuando se trata de explicar la sintomatología física dentro del modelo de SC (profesores de educación primaria) y la falta de realización lo hace en el caso de la sintomatología psicológica en el caso del modelo de PR (profesores de educación secundaria). A la vez, las variables de SC y PR aparecen como elementos fundamentales y, en el caso de SC, la manejabilidad (y la comprensibilidad específicamente para la sintomatología psicológica) se muestra como una dimensión de elevado poder predictivo por encima de las dimensiones de burnout. En conjunto, las dimensiones del constructo de SC se caracterizan por presentar una mayor capacidad explicativa que las variables de PR.

Como conclusión, estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar los aspectos adaptativos de la personalidad en los procesos de estrés y burnout (Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 1999), matizando sus vías de actuación, así como otros aspectos que deberán ser investigados dentro de una línea de trabajo que promete ser altamente productiva. En este sentido, no se debería descuidar el análisis de este tipo de variables como potenciadoras del bienestar y la salud del individuo y no únicamente como elementos amortiguadores del impacto de las fuentes de estrés.

Referencias

Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping. New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. San Francisco:

Jossey-Bass.
Antonovsky, A. (1994a). The sense of coherence: An historical and future

- perspective. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.). *Sense of Coherence and Resilency: Stress, Coping, and Health* (pp. 3-20). University of Wisconsin.
- Baker, M., North, D., y Smith, D.F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology: A Journal of Human Behavior, 34*, 22-26.
- Carmel, S., Anson, O., Levenson, A., Bonneh, D.Y., y Mahoz, B. (1991). Life events, sense of coherence and health: gender differences on the kibbutz. *Social Science and Medicine, 32*, 1089-1096.
- Boyle, P. H., Grap, M. J., Younger, J., y Thomby, D. (1991). Personality hardiness, ways of coping, social support and burnout in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing, 16* (7), 850-857.
- 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.
- Delval, J. (1994). *El desarrollo humano*. Siglo XXI: Madrid.
- Fiorentino, L.M., y Pomazal, R.J. (1994). Sense of Coherence and the stress-illness relationship among employees: a prospective study. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.). *Sense of Coherence and Resilency: Stress, Coping, and Health* (pp. 91-108) University of Wisconsin.
- Flannery, R.B., y Flannery, G.J. (1990). Sense of Coherence, life stress, and psychological distress: a prospective methodological inquiry. *Journal of Clinical Psychology, 46*, 415-420.
- Gilbar, O. (1998). Relationship between burnout and sense of coherence in health social workers. *Social Work in Health Care, 26*, 39-49.
- 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).
- Gil-Monte, P. R.; Peiró, J. M., Valcárcel, P. y Grau, R. (1996). La incidencia del síndrome de burnout sobre la salud: un estudio correlacional en profesionales de enfermería. *Psiquis, 17*, 19-195.
- González-Romá, V., Hernández, A., Peiró, J.M., y Muñoz, P. (1995). Estrés de rol e indicadores de riesgo en trastornos cardiovasculares. *Ansiedad y Estrés, 1*, 141-156.
- 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.
- Keijsers, G. J., Schaufeli, W. B., Le Blanc, P. M., Zwertz, C., y Reis-Miranda, D. (1995). Performance and burnout in intensive care units. *Work and Stress, 9*, 513-527.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology, 7*, 413-423.
- Kobasa, S. C. (1982). 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., 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.
- Landbergis, P.A. (1988). Occupational stress among health care workers. A test of the job demands-control model, *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217-239.
- Lazaro, L., Shiin, M. y Robinson, P.E. (1985). Burnout, performance and job withdrawal behavior. *Journal Health Human Resources Administration*, 7, 213-234.
- 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, 123-133.
- Leiter, M.P., y Maslach, C. (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and interpersonal organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis. En G. Sanders y J. Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2ª edición). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Manual (3ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moreno-Jiménez, B., Alonso, M., y Álvarez, E. (1997). Sentido de Coherencia, Personalidad Resistente, autoestima y salud. *Revista de Psicología de la Salud*, 9, 115-138.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L.(2000a). El desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 3, 18-28.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L.(2000b). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de psicología*. En prensa.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L.(2000c). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. En prensa.
- Moreno-Jiménez, B. y Peñacoba, C. (1999). El estrés asistencial en los servicios de salud. En M.A. Simón (Ed.), *Manual de psicología de la salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- 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.
- Palsson, M.B., Hallberg, I.R., Norberg, A., y Bjoervell, H. (1996). Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 10, 19-26.
- Parker, P. A., y Kulik, J. A. (1995). Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 18, 581-599.
- Peñacoba, C. (1996). *Estrés, Salud y Calidad de Vida: influencia de las dimensiones cognitivo-emocionales*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Madrid.
- Randall, M., y Scott, W. A. (1988). Burnout, job satisfaction, and job performance. *Australian Psychologist*, 23, 335-347.
- Ryland, E., y Greenfeld, S. (1991). Work stress and well-being: an investigation of Antonovsky's Sense of Coherence Model. En P.L. Perrewé (Ed.), *Handbook of job*

- stress (special issue). Journal of Social Behavior and Personality, 6, 39-54.*
- Shephard, J.A. y Kashani, J.H. (1991). The relationship of hardiness, gender and stress to health outcomes in adolescent. *Journal of Personality, 59, 747-768.*
- 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.*