

Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor

Bernardo Moreno-Jiménez, Eva Garrosa, Sandra Corso, Mar Boada y Raquel Rodríguez-Carvajal
Universidad Autónoma de Madrid

La investigación examinó los efectos de las variables personales de capital psicológico y Personalidad Resistente (PR) con respecto a las variables criterio de agotamiento y vigor, mediante dos estudios, uno con 427 enfermeras (España) y otro con 253 docentes (Perú). Los resultados mostraron efectos directos significativos y moderadores de las variables personales positivas sobre agotamiento y vigor, siendo mayor sus efectos sobre vigor. La variable compromiso (PR) es la única que, en ambas muestras, tiene efectos significativos en agotamiento y vigor. La discusión enfatiza la relevancia de las variables personales positivas para la explicación de agotamiento y vigor, especialmente de este último.

Hardy personality and psychological capital: The positive personal variables and the processes of exhaustion and vigor. The research examined the effects of personal variables, psychological capital and Hardy Personality (HP), using exhaustion and vigor as criterion variables, reviewing two studies, one of 427 nurses (Spain) and another of 253 teachers (Perú). The results showed significant direct and moderating effects of personal variables on exhaustion and vigor, with a greater effect on vigor. The commitment variable (HP) is the only one that had significant effects on both samples. The discussion emphasizes the importance of positive personal variables to explain exhaustion and vigor, particularly the latter.

El enfoque de la Psicología Positiva se ha extendido en los últimos años al campo de la Psicología del Trabajo y la Salud Ocupacional (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010; Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012; Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, De Rivas, Bejarano y Sanz-Vergel, 2010). Este planteamiento proporciona un marco teórico orientado al desarrollo de los recursos personales y laborales de los trabajadores con el objetivo de facilitar su adaptación a la organización, generar compromiso laboral y aumentar su bienestar. En el panorama científico actual existen más datos sobre el desarrollo de los efectos positivos en el ámbito laboral, tanto por lo que respecta al bienestar individual como al colectivo (Bakker y Rodríguez-Muñoz, 2012). Se ha producido con ello un cambio en el enfoque de análisis, que ha pasado de radicar principalmente en el estudio de los problemas laborales a incluir la consideración de las posibilidades de desarrollo, lo que supone un cambio conceptual con importantes consecuencias (Nelson y Cooper, 2007).

Sin embargo, sigue siendo prevalente el análisis de los problemas laborales, marco en el que uno de los más referidos es el *burnout*, descrito como respuesta a los estresores emocionales e interpersonales que los individuos experimentan en su trabajo de manera prolongada y de los esfuerzos para hacer frente a tareas y responsabilidades, a presiones organizacionales, de clientes y compañeros, así como a la gestión de las emociones (Maslach y Leiter,

2008; Swider y Zimmerman, 2010). Aunque el *burnout* es un constructo compuesto por tres dimensiones (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), diversas investigaciones han enfocado su estudio en el agotamiento como elemento central y principal del síndrome (Kim, Shin y Swanger, 2009). Gran parte de la investigación del *burnout* se ha centrado en los posibles predictores organizativos y ocupacionales del *burnout*, mientras que el estudio de los recursos personales ha sido menos sistemático y minucioso (Swider y Zimmerman, 2010).

Sin embargo, no todas las personas sometidas a altos niveles de estrés laboral desarrollan agotamiento, algunos profesionales manifiestan una sensación de energía y conexión con su trabajo aun cuando se enfrentan a exigencias laborales estresantes. Este hallazgo está relacionado con el concepto de *engagement* (Bakker y Leiter, 2010), entendido como un estado motivacional positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por una sensación de realización personal. Está compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Una dimensión clave del *engagement* es el vigor, tal y como se ha demostrado en diversas investigaciones (González-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Con el propósito de integrar las líneas de investigación basadas en el estudio del *burnout* y del *engagement*, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), y Schaufeli y Bakker (2004) han propuesto el modelo de demandas y recursos. Según este modelo heurístico, *burnout* y *engagement* se ven afectados por dos factores fundamentales: (1) demandas laborales y (2) recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004). En el modelo de demandas y recursos se dan dos procesos claramente diferenciados. Un proceso de deterioro de la salud en el que las altas demandas laborales agotan los recursos mentales y físicos de los empleados, y por

consiguiente, llevan al agotamiento de la energía y a problemas de salud (Demerouti, Mostert y Bakker, 2010; González-Roma et al., 2006), y otro proceso opuesto, llamado «proceso motivador», en el que los recursos laborales fomentan el *engagement* y el desempeño en tareas que van más allá de las esperadas en el trabajo. La investigación que aquí se presenta utiliza este modelo y se centra en las dimensiones de agotamiento y vigor, centrales en sus respectivos constructos.

Las demandas laborales actúan como estresores cuando los profesionales necesitan realizar un esfuerzo desproporcionado y continuado en el tiempo para mantener un nivel de desempeño adecuado, provocando finalmente respuestas negativas (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006). En el presente estudio, las demandas laborales están representadas por la variable de estrés de rol (ER). El ER incluye aspectos como sobrecarga de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol. Esta formulación se fundamenta en la teoría del rol (Katz y Kahn, 1978). El agotamiento sería consecuencia del ER que conduce a la pérdida de los recursos (Hobfoll, 1989).

Los recursos laborales se refieren a los aspectos psicológicos, sociales, organizacionales y físicos del trabajo que permiten la consecución de objetivos laborales, tienen un efecto amortiguador de las demandas laborales y/o estimulan el desarrollo o crecimiento personal (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). Desde esta perspectiva, el constructo de Capital Psicológico (CP; Luthans, Youssef y Avolio, 2007) es un modelo reciente que subraya la importancia de la personalidad en los procesos de bienestar ocupacional y que propone cuatro variables personales positivas: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. Según Sweetman y Luthans (2010), el CP constituye un recurso personal que aumenta la capacidad de manejar situaciones difíciles y la proactividad personal, lo que favorece el bienestar y un desempeño laboral superior.

Junto al constructo de CP se ha incluido el de Personalidad Resistente (PR), entendido como la capacidad de percibir la acción como desarrollo personal a través de compromiso, control y reto (Maddi, Kobasa y Kahn, 1982). La elección de este conjunto de variables personales ha sido determinada por la importancia que estudios previos han mostrado de su influencia en el área ocupacional.

A partir de los planteamientos expuestos, el presente trabajo propone analizar las funciones que desempeñan las variables personales positivas provenientes de los modelos de CP y PR en el proceso de agotamiento y vigor, teniendo en cuenta el ER como factor antecedente. Considerando que tanto los factores organizativos y ocupacionales como los consecuentes varían dependiendo

de la naturaleza del trabajo y del contexto cultural, la investigación incluye dos muestras diferentes profesional y culturalmente. En ambos estudios, a partir del modelo de Demandas-Recursos, se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. ER está positivamente relacionado con agotamiento y negativamente con vigor, cuando son controladas previamente las variables sociodemográficas.

Hipótesis 2. Las variables personales positivas están relacionadas negativamente con agotamiento y positivamente con vigor, cuando son controladas previamente las variables sociodemográficas y ER.

Hipótesis 3. Las variables personales positivas tienen un efecto moderador sobre la relación entre ER y agotamiento, de forma que las personas con altas puntuaciones en las variables personales positivas presentarán menores niveles de agotamiento en situaciones de alto estrés de rol. Igualmente, en situaciones de alto ER los sujetos con bajas puntuaciones en las variables positivas presentarán menor vigor.

ESTUDIO 1

Método

Participantes y procedimiento

Los investigadores explicaron la propuesta del estudio a los directores de los Hospitales de Madrid y se distribuyeron en un sobre los cuestionarios a las enfermeras que voluntariamente quisieron participar. En el protocolo de evaluación se incluían tanto las instrucciones como el objetivo científico y confidencial del estudio. El estudio fue evaluado por el Comité Ético de la UAM. Un total de 427 profesionales de enfermería (tasa de respuesta del 65%) de tres hospitales públicos de Madrid respondieron al protocolo de evaluación. El 89,9% eran mujeres que trabajaban principalmente en el turno de mañana (59,5%) y que tenían un porcentaje de interacción del 80% de su jornada laboral con los usuarios (62%).

Instrumentos

La tabla 1 muestra las intercorrelaciones, medias, desviaciones típicas y fiabilidad (α de Cronbach) de las variables incluidas en el estudio. Todas las escalas muestran coeficientes satisfactorios.

Tabla 1										
Medias, desviaciones típicas, y correlaciones										
Medidas	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Estrés de rol	2,52	,42	(,83)							
2. Reto	3,16	,46	-,09	(,86)						
3. Compromiso	3,09	,53	-,25**	,54**	(,80)					
4. Control	3,06	,53	-,26**	,50**	,53**	(,87)				
5. Autoeficacia	3,83	,44	-,01	,37**	,33**	,42**	(,79)			
6. Optimismo	2,58	,68	-,05	,14**	,20**	,25**	,39**	(,83)		
7. Agotamiento	2,29	,57	,55**	-,33**	-,46**	-,44**	-,30**	-,23**	(,84)	
8. Vigor	4,08	1,03	-,31**	,38**	,45**	,40**	,42**	-,33**	-,30**	(,72)

Nota: alfa de Cronbach en paréntesis a lo largo de la diagonal. Análisis basado en 427 enfermeras
* p<.05; ** p<.01

Género y porcentaje de interacción con pacientes (más de 80%, entre 60-40%, entre 40-20%, menos del 20%) fueron incluidas como variables control por su efecto significativo en estudios previos (Garrosa, Moreno-Jiménez, Liang y González, 2008).

ER y Agotamiento fueron medidas utilizando el Cuestionario de Desgaste Profesional en Enfermería (CDPE; Garrosa et al., 2008). La escala de agotamiento tiene 8 ítems y ER está compuesto por 20 ítems que evalúan las demandas relativas a la sobrecarga y la ambigüedad de rol. Cada ítem tiene una escala de respuesta tipo Likert desde 1 (*totalmente desacuerdo*) a 4 (*totalmente de acuerdo*). El cuestionario ha mostrado adecuados índices de fiabilidad y validez (Garrosa et al., 2008; Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000a).

Vigor. Fue medido a través de la dimensión específica de la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002). Los 6 ítems de vigor tienen una escala de respuesta de 0 (*nunca*) a 6 (*siempre*) que muestra adecuada fiabilidad y validez (Schaufeli et al., 2002).

Personalidad resistente. Compromiso, control y reto se evaluaron con 17 ítems incluidos en la Escala de Personalidad Resistente del CDPE (Garrosa et al., 2008; Moreno-Jiménez, Garrosa y González-Gutiérrez, 2000b). La escala de respuesta está determinada desde 1 (*totalmente de acuerdo*) hasta 4 (*totalmente en desacuerdo*). Estas dimensiones han mostrado resultados adecuados de fiabilidad y validez (Garrosa et al., 2008; Moreno-Jiménez et al., 2000b).

Autoeficacia. Se utilizó la escala de Sherer y Maddux (1982) que evalúa las creencias de las personas para manejar determinadas situaciones. Consta de 23 ítems y los participantes evalúan el grado de acuerdo según una escala de 1 a 5. Los resultados con esta escala a nivel de fiabilidad y validez son adecuados con muestras españolas (López-Torrecillas, Fuente, Castillo, Galindo y Ramírez, 2000).

Optimismo. Se evaluó a través del Revised Life Orientation Test (LOT-R; Scheier, Carver y Bridges, 1994) con 6 ítems (más cuatro de relleno) que miden la disposición al optimismo-pesimismo. Los

participantes responden según una escala Likert de 5 puntos desde 0 (*totalmente en desacuerdo*) a 4 (*totalmente de acuerdo*). LOT-R y ha mostrado una adecuada fiabilidad y validez (Scheier et al., 1994).

Análisis de datos

Los efectos principales e interacciones de ER y personalidad positiva sobre agotamiento y vigor fueron analizados a través del análisis de regresión jerárquica. Las variables sociodemográficas fueron introducidas en el primer paso como variables control. ER fue introducido en el segundo paso, y las variables personales positivas fueron introducidas en el tercer paso para comprobar su importancia. Finalmente, el último paso trataba de conocer si existía efecto de moderación de las variables personales positivas en relación a ER y agotamiento y vigor, respectivamente. Siguiendo las consideraciones de Aiken y West (1991), las variables predictoras fueron previamente estandarizadas. Igualmente, se estudiaron los indicadores de multicolinealidad a través de los índices de tolerancia y del factor de inflación de la varianza (Kleinbaum, Kupper y Müller, 1988). Los resultados mostraron que no existían signos de multicolinealidad en las dos regresiones realizadas. Igualmente, se efectuó un AFC para comprobar la mayor validez del modelo de dos variables latentes relacionadas sobre un modelo alternativo donde todas las variables saturan en un único factor de segundo orden. El nivel de ajuste de los modelos fue evaluado utilizando el índice absoluto chi cuadrado/df y relativos Comparative Fit Index —CFI, Non-Normed Fit Index —NNFI, y Root Mean Square Error of Approximation —RMSEA—, junto con el criterio de información de Akaike (Akaike, 1974). Los resultados indicaron un mayor nivel de ajuste de los datos del modelo de dos variables latentes (personalidad resistente y capital psicológico) relacionadas ($\chi^2/df=2,94$; AIC= 33,74; CFI= 0,99; NNFI= 0,96; RMSEA= 0,07; $\Delta\chi^2=34,9$; $\Delta gl= 1$; $p<0,001$).

Tabla 2
Resultados del análisis de regresión jerárquica, coeficientes de regresión estandarizados.
Predictores de agotamiento y vigor en profesionales de enfermería

	Agotamiento				Vigor			
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
Género	-.10*	-.00	-.04	-.05	.01	-.05	-.05	.01
% interacción con pacientes	-.00	.06	.02	.03	-.09	-.12*	-.05	-.06
Estrés de Rol (ER)		.56***	.45***	.46***		-.33***	-.23***	-.23***
Reto (R)			-.05	-.06			.09*	.09
Compromiso (COM)			-.20***	-.18***			.22***	.21***
Control (C)			-.13**	-.10**			-.05	-.04
Autoeficacia (AF)			-.13*	-.16*			.23**	.25***
Optimismo (O)			-.08*	-.08*			.16**	.15**
R × ER				.05				-.04
COM × ER				-.15**				.23***
C × ER				.09				.06
AF × ER				.01				.04
O × ER				.10*				.01
R ² (ajustada)	.01	.31	.48	.51	.01	.11	.38	.42
ΔR^2	.01	.30	.17	.03	.01	.10	.27	.04

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Para analizar la potencia del test de las interacciones obtenidas seguimos las pautas recomendadas por Cohen, Cohen, West y Aiken (2003, p. 92) para el cálculo del tamaño del efecto y el parámetro descentralizado de λ . Todas ellas se han mostrado significativas atendiendo a la potencia del tamaño del efecto. Todos los análisis se realizaron con SPSS 19.0. Los resultados son presentados en la tabla 2 y las representaciones gráficas de las moderaciones aparecen en las figuras 1-3.

Resultados

En el análisis de regresión jerárquica de agotamiento, limitándonos al último paso, se encuentra que ninguna de las variables socio-demográficas es significativa, y sí lo es de forma relevante ER con un coeficiente de regresión positivo. Son significativos igualmente los coeficientes de regresión de las variables personales positivas compromiso, control, autoeficacia y optimismo. Resultan también significativas las interacciones entre compromiso y ER y entre optimismo y ER. Estos efectos significativos indican que las enfermeras con puntuaciones altas en compromiso muestran puntuaciones más bajas en agotamiento cuando la experiencia de estrés es alta y que aquellas con puntuaciones bajas en optimismo muestran un aumento de agotamiento en situación de estrés alto (figuras 1 y 2).

Los resultados obtenidos con vigor presentan otro patrón, diferenciándose en la menor capacidad predictora de ER y observándose una mayor capacidad de predicción de las variables personales positivas de compromiso, autoeficacia y optimismo, todas ellas con coeficiente de regresión positivo. En cuanto a las interacciones, solo aparece el efecto significativo de ER y compromiso, indicando que las enfermeras con bajas puntuaciones en compromiso disminuyen de forma significativa el nivel de vigor en situaciones de estrés alto, lo que no sucede con quienes tienen alto compromiso (figura 3).

ESTUDIO 2

Método

Participantes y procedimiento

Una vez se explicó a los directores de los colegios de Perú la propuesta del estudio, se obtuvieron 253 cuestionarios debidamente cumplimentados de un total de 360 cuestionarios repartidos, lo que supone una tasa de repuesta del 70%. Los participantes fueron 253 profesores de siete colegios privados de Perú, 63% mujeres, 27% hombres y un 10% prefirió no responder. La edad media de 40 años, una experiencia media de 16 años. Los profesores de Infantil fueron el 25%, 34% los de Primaria, 35% los de Secundaria y 6% de ellos tenían docencia en más de un nivel.

Instrumentos

La tabla 3 muestra las intercorrelaciones, medias, desviaciones típicas y fiabilidad (α de Cronbach) de las variables incluidas. Todas las escalas tienen una consistencia interna satisfactoria, a excepción de optimismo (LOT-R), que tiene un alfa de 0,59.

Se incluyeron en el análisis a modo de control género y nivel de enseñanza codificado como 1 (Infantil), 2 (Primaria), 3 (Primaria y Secundaria) y 4 (Secundaria).

ER y Agotamiento. Se midieron utilizando el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R; Moreno-Jiménez, Garrosa y

González, 2000c). La escala de agotamiento tiene 8 ítems y ER está formado por 13 ítems que evalúan conflicto y ambigüedad de rol. Cada ítem tiene un formato de respuesta tipo Likert con cinco alternativas. El cuestionario mostró índices de fiabilidad y validez adecuados (Moreno-Jiménez et al., 2000c).

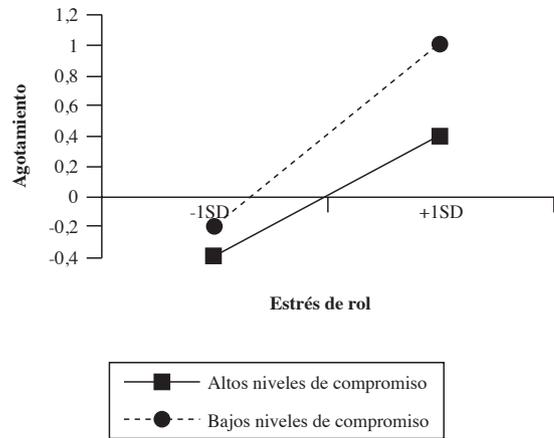


Figura 1. Interacción entre ER y compromiso en la predicción de agotamiento

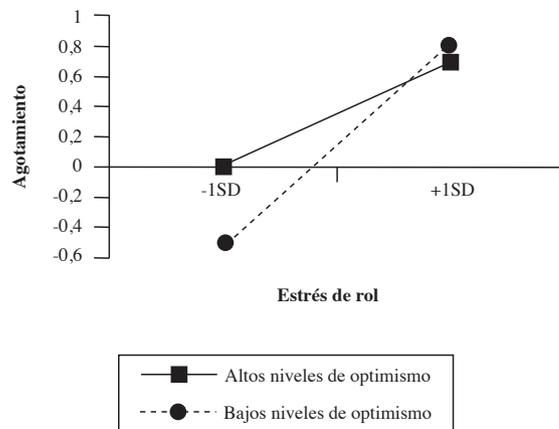


Figura 2. Interacción entre ER y optimismo en la predicción de agotamiento

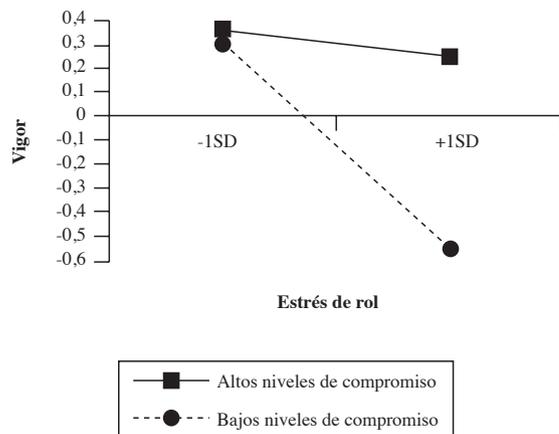


Figura 3. Interacción entre ER y compromiso en la predicción de vigor

Vigor. Se utilizó la misma escala que en el Estudio 1.

PR. Se evaluó con el mismo cuestionario que en el Estudio 1.

Autoeficacia. Se midió con la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996), adaptada al español por Sanjuan, Pérez y Bermúdez (2000), con unos índices de fiabilidad y validez adecuados. Esta escala está constituida por 10 ítems, con cuatro alternativas de respuesta de tipo Likert.

Optimismo. Se utilizó la misma escala que en el Estudio 1.

Esperanza. Se midió con el cuestionario Adult Dispositional Scale of Hope (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving y Sigmon, 1991). Está compuesta por 12 ítems, de los cuales 4 son de relleno y fueron excluidos de la investigación, y un formato tipo Likert de cuatro alternativas de respuesta.

Análisis de datos

Se siguió el mismo procedimiento que el Estudio 1. Los indicadores de multicolinealidad descartaron la existencia de colinealidad (Kleinbaum et al., 1988). Asimismo, el AFC realizado indicó nuevamente un mayor nivel de ajuste de los datos del modelo de dos variables latentes (personalidad resistente y capital psicológico) relacionadas ($\chi^2/df= 1,43$; AIC= 37,46; CFI= 0,99; NNFI= 0,99; RMSEA= 0,04; $\Delta\chi^2= 56,8$; $\Delta gl= 1$; $p<0,001$). Para analizar la potencia del test de las interacciones obtenidas nuevamente seguimos las pautas recomendadas por Cohen, Cohen, West y Aiken (2003, p. 92) para el cálculo del tamaño del efecto y el parámetro descentralizado de lambda λ . Todas ellas se han mostrado significativas atendiendo a la potencia del tamaño del efecto. Los resul-

Tabla 3
Medias, desviaciones típicas y correlaciones

Medidas	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Estrés de rol	2,29	,60	(,81)								
2. Reto	3,38	,44	-,22**	(,87)							
3. Compromiso	3,46	,44	-,30**	,73**	(,83)						
4. Control	3,29	,46	-,19**	,63**	,68**	(,82)					
5. Autoeficacia	3,23	,43	-,11	,42**	,46**	,42**	(,89)				
6. Optimismo	3,95	,52	-,22**	,29**	,33**	,18**	,36**	(,59)			
7. Esperanza	3,39	,41	-,28**	,60**	,65**	,57**	,66**	,37**	(,87)		
8. Agotamiento	1,89	,68	,68**	-,24**	-,35**	-,21**	-,09	-,18**	-,29**	(,84)	
9. Vigor	5,32	,86	-,30**	,31**	,53**	,29**	,22**	,23**	,38**	-,37**	(,80)

Nota. Alfa de Cronbach en paréntesis a lo largo de la diagonal. Análisis basados en n= 253 profesores
* p<.05; ** p<.01

Tabla 4
Resultados del análisis de regresión jerárquica, coeficientes de regresión estandarizados. Predictores de agotamiento y vigor en personal docente

	Agotamiento				Vigor			
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
Género	-,11	-,05	-,08	-,06	-,01	-,05	,01	,01
Nivel de enseñanza	,17*	,08	,09	,08	,00	,05	-,01	,00
Estrés de Rol (ER)		,66***	,58***	,58***		-,35***	-,18**	-,18**
Reto (R)			,02	,03			-,13	-,18*
Control (C)			,05	,05			-,07	-,06
Compromiso (COM)			-,22**	-,22*			,60***	,62***
Autoeficacia (AF)			,10	,09			-,01	-,01
Optimismo(O)			-,02	-,03			,04	,05
Esperanza (ESP)			-,08	-,05			,06	,04
R × ER				-,03				,03
COM × ER				-,30**				,14
C × ER				,23**				-,25**
AF × ER				,01				,07
O × ER				,14				-,03
E × ER				,00				,06
R ² (ajustada)	,03	,45	,47	,50	,00	,11	,33	,35
ΔR^2	,03	,42	,05	,03	,00	,11	,22	,03

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

tados aparecen en la tabla 4 y las representaciones gráficas de las moderaciones en las figuras 4-6.

Resultados

En el análisis de agotamiento, en el cuarto y último paso aparece que ninguna de las variables sociodemográficas es significativa, sin embargo, ER tiene un coeficiente de regresión altamente significativo. Entre las variables personales positivas solo compromiso obtiene un coeficiente significativo. Al incluir los efectos de la interacción entre ER y variables personales positivas, aparecen dos efectos significativos; uno entre ER y compromiso, y otro entre ER y control. El primer efecto significativo indica que los sujetos altos en compromiso, en situaciones de alto ER, muestran menores niveles de agotamiento. En la segunda interacción significativa se da una situación diferente, control disminuiría los niveles de agotamiento en situaciones de bajo ER, pero lo aumentaría en situaciones de alto ER (figuras 4 y 5).

Con respecto a la regresión sobre la variable dependiente vigor, se observa que las variables sociodemográficas no muestran ningún efecto, mientras que ER tiene un alto valor predictivo. Entre las variables personales positivas destaca el alto valor significativo que tiene compromiso. Llama la atención la asociación negativa entre reto y vigor. Respecto a los efectos de interacción, los

resultados muestran una única interacción significativa entre las variables ER y control. En situaciones de bajo ER, los profesores con niveles altos de control tienen mayores niveles de vigor, pero menos cuando la situación de ER es alto (figura 6).

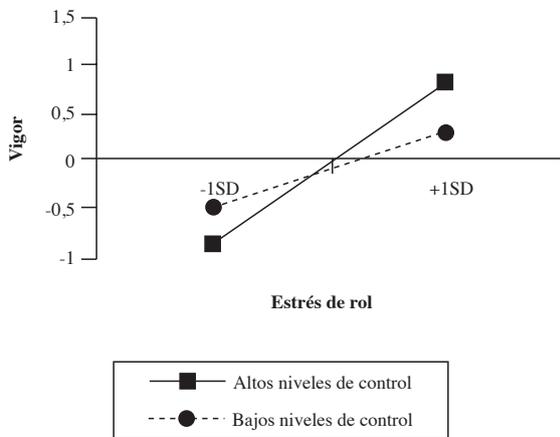


Figura 4. Interacción entre ER y compromiso en la predicción de agotamiento

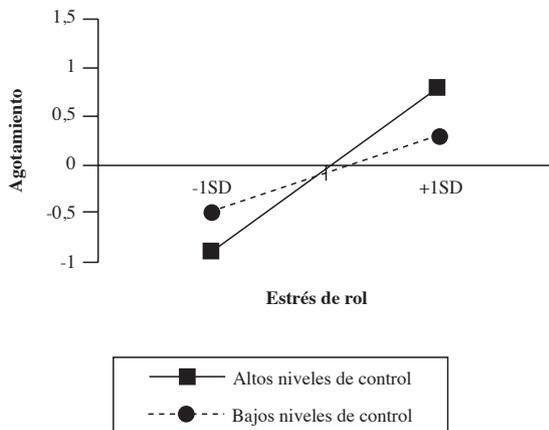


Figura 5. Interacción entre ER y control en la predicción de agotamiento

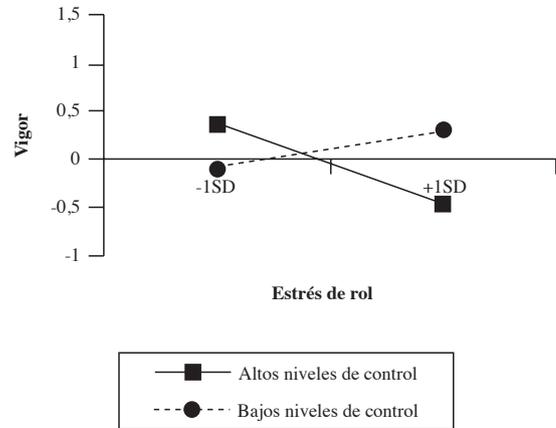


Figura 6. Interacción entre ER y control en la predicción de vigor

Discusión

El trabajo a través de dos estudios empíricos con muestras profesional y culturalmente diferentes muestra la capacidad de las variables personales positivas, específicamente del constructo de CP (Luthans et al., 2007) y de PR (Kobasa, Maddi y Kahn, 1982), para implementar la explicación de los procesos de agotamiento y vigor. Sin la inclusión de este tipo de variables, el proceso parece quedar insuficientemente explicado. En ambos, los resultados indican que el conjunto de la varianza explicada por las variables personales positivas es significativo y tienen en general un efecto directo y en algún caso interactivo sobre las variables criterio utilizadas. Los resultados confirman otros estudios que han utilizado modelos estructurales (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2007).

En ambos estudios aparece la importancia del ER como variable claramente significativa para la explicación, tanto del agotamiento como del vigor, lo que confirma la primera hipótesis. Su nivel de significación es mayor para la explicación del agotamiento que para vigor, con lo que se confirman otros estudios en los que utilizando el modelo de Demandas-Recursos Laborales y un modelo de ecuaciones estructurales encuentran que, aunque haya efectos cruzados entre estresores y recursos, la varianza explicada es habitualmente mayor en los efectos directos (Schaufeli y Bakker, 2004).

En los dos estudios, las variables personales positivas intervienen significativamente en la explicación, tanto del agotamiento como del vigor, con lo que se confirma la segunda hipótesis aunque no en su totalidad, pues algunas variables no resultan significativas. Compromiso (PR) aparece como variable significativa tanto para agotamiento como para vigor en las dos muestras. Por el contrario, las variables de CP no han obtenido ninguna significación en la explicación de las variables criterio del personal docente. En ambos estudios la capacidad explicativa de las variables personales positivas es mayor para vigor que para agotamiento, confirmando así de nuevo el modelo de efectos directos. Los datos del presente estudio con variables personales positivas funcionales mejoran parcialmente, tanto para agotamiento como para vigor, los

encontrados con modelos estructurales de personalidad como el Big Five (Kim, Shin y Swanger, 2009) en los que utilizando un diseño similar, las variables de personalidad mediante análisis de regresión jerárquica tienen menor capacidad explicativa.

En ambos estudios, aunque con variables diferentes, aparece la importancia de los aspectos interactivos entre las variables laborales estresoras y las variables personales positivas, con lo que se confirma la tercera hipótesis aunque solo parcialmente. Con frecuencia, la varianza explicada de este tipo de interacción se cifra en el 1%, mientras que aquí se han encontrado porcentajes de varianza explicada del 4 y 3%, lo que indica la relevancia de su efecto (García-Izquierdo, Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2009). Solo algunas variables personales positivas muestran interacción con ER, lo que era de esperar, pues la interacción depende tanto de la naturaleza de la variable, de la variable criterio en cuestión, como de la muestra analizada.

Los resultados encontrados indican que los efectos moderadores de las variables personales no actúan siempre en el mismo sentido, de forma que sus efectos sean crecientes y positivos. Así, por ejemplo, en la muestra de docentes, la interacción de control y ER aparece con un coeficiente de regresión positivo en la variable criterio agotamiento y negativo en la variable vigor. Los datos parecen indicar que la variable personal control se asocia a menores puntuaciones de agotamiento en situaciones de estrés bajo, pero a mayores en situaciones de estrés alto. Por otro lado, control se asocia a mayor vigor en situaciones de estrés bajo, pero a menor vigor en situaciones de estrés alto. Los datos encontrados sugieren que control influencia el buen funcionamiento en bajas situaciones de estrés, pero no así en altas condiciones de estrés. Estos datos empíricos parecen avalar desarrollos teóricos previos con variables personales positivas, así, por ejemplo, Rotter (1975) mostró el efecto negativo que la variable positiva control podía tener. Otros estudios, Baumeister, Smart y Boden (1996) han mostrado

los cambios negativos posibles del aumento inconsiderado de la autoestima, y Randles, Fleett, Nash, McGregor y Hewitt (2010) han sugerido que la autorregulación en principio positiva puede tener efectos inhibidores y conducir a un perfeccionismo paralizante. Desde otra perspectiva, el modelo vitamínico (Warr, 2007) incide en los efectos no lineales de las variables en el estrés, es decir, que variables en principio positivas aumentadas excesivamente generan efectos negativos.

La aportación práctica del estudio confirma que la disminución del estrés laboral y el aumento del bienestar ocupacional dependen en primer lugar de la modificación de las variables estresoras, pero que tales efectos son insuficientes si no se atiende a la formación y desarrollo de las competencias personales de los trabajadores. En este sentido, la formación en el contexto laboral no debería restringirse al desarrollo de competencias instrumentales, estrictamente laborales u organizacionales, sino que debería incluir contenidos que favorezcan el desarrollo de variables personales positivas.

El trabajo tiene diferentes limitaciones, algunas quizá provenientes de sus posibles fortalezas, es decir, provenientes de la comparación de dos muestras claramente diversas. Por ejemplo, la variable optimismo en la muestra de docentes peruanos ha indicado un bajo nivel de fiabilidad aun a pesar de haber utilizado el mismo instrumento, lo que podría deberse a factores de tipo cultural, un aspecto que puede subyacer en algunas de las diferencias encontradas entre ambos estudios, aunque haya una convergencia global de resultados. Limitaciones más importantes provienen del diseño utilizado de tipo transversal, por lo que los resultados no pueden ser interpretados de forma causal. Igualmente, los datos obtenidos provienen de autoinformes cumplimentados, por lo que parte de sus posibles conclusiones pueden estar afectadas por la varianza del método común. Es de desear que el estudio de la influencia de las variables personales positivas pueda implementarse utilizando métodos longitudinales, multinivel e incluso experimentales.

Referencias

- Akaike, H. (1974). A new look at statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19, 716-723.
- Aiken, L.S., y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., y Palmer, N.F. (2010). Impact of the positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Una introducción a la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Bakker, A.B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Bakker, A.B., y Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Baessler, J., y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficiencia: adaptación española de la escala de autoeficiencia general, *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.
- Baumeister, R.F., Smart, L., y Boden, J.M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103, 5-33.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., y Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W.B. (2001). The job demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K., y Bakker, A.B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.
- García-Izquierdo, A.L., Ramos-Villagrasa, P.J., y García-Izquierdo, M. (2009). Los Big Five y el efecto moderador de la resistencia en el agotamiento emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 135-147.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., y González, J.L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 418-427.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 165-174.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., y Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Katz, D., y Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Nueva York: Wiley.
- Kim, H.J., Shin, K.H., y Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kleinbaum, D.G., Kupper, L.L., y Mueller, K.E. (1988). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. Boston: PWS-KENT Publishing Company.

- 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.
- López-Torrecillas, F., de la Fuente, E.I., Castillo, E., Galindo, J., y Ramírez, I. (2000, noviembre). *La recaída en las drogodependencias: efecto modulador de la autoeficacia*. Póster presentado en el I Symposium sobre Avances en el Tratamiento Cognitivo-Conductual de los Problemas Psicológicos. Granada.
- Luthans, F., Youseff, C.M., y Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Maddi, S.R., Kobasa, S.C., y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., y Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., y Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- 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*, 4, 64-77.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J.L. (2000c). La evaluación del estrés y del burnout en profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 331-349.
- Nelson, D.L., y Cooper, C.L. (2007). *Positive Organizational Psychology*. London: Sage Publications.
- Randles, D., Flett, G.L., Nash, K.A., McGregor, I.D., y Hewitt, P.L. (2010). Dimensions of perfectionism, behavioral inhibition, and rumination. *Personality and Individual Differences*, 49, 83-87.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., De Rivas, S., Bejarano, A., y Sanz-Vergel, A.I. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 235-253.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Sanjuan, P., Pérez, A.M., y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., y Bakker A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sherer, M., y Maddux, J.E. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Scheier, M.F., Carver, C.S., y Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self mastery and self esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., y Sigmon, S.T. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Sweetman, D., y Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. En Bakker, A.B., y Leiter, M.P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York: Psychology Press.
- Swider, B.W., y Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout and work outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 76, 487-506.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., y Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 14, 121-141.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Sussex: Psychology Press.