

PERSONALIDAD RESISTENTE, BURNOUT Y SALUD.

Bernardo Moreno Jiménez
Eva Garrosa Hernández
José Luis González Gutiérrez

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, uno de los fenómenos más extendidos en nuestra sociedad, ha generado un gran volumen de investigación debido a las graves consecuencias que ejerce sobre la salud (Labrador y Crespo, 1993), el bienestar físico, psicológico y social del trabajador (Peiró y Salvador, 1993), y sobre las organizaciones (Quick y col. 1997), afectando al deterioro de la calidad asistencial o de servicio, al absentismo, la rotación no deseada, el abandono, etc.

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

Ello obliga al reconocimiento de la relevancia de las diferencias individuales, del organismo (Cox,1980) y de la personalidad como sistema de conductas (Fierro, 1983). La estructura psicológica, los procesos personales individuales proporcionan al sujeto perfiles de resistencia o de vulnerabilidad a los factores ambientales y a las fuentes de estrés que capacitan al sujeto para desarrollar conductas activas o respuestas simplemente reactivas, escasamente adaptativas (Payne,1988). Este planteamiento supone que las situaciones estresantes también pueden ser contextos ante los que se generen conductas adaptativas y positivas (James, 1911; Fromm,1947; Allport, 1955; Bandura,1987; Brehm, 1966).

La concepción activa del organismo y la personalidad en los procesos de estrés supone que las personas responden de forma diferente ante los mismos estresores (Bloch, 1977; Cichon y Koff, 1980; Farber, 1991; Huber, Gable y Iwanicki, 1990; Lanni y Reuss-Ianni, 1983; Mayou, 1987), de forma que no pueden establecerse formas estereotipadas o lineales de respuesta (King y col, 1983). Tales supuestos obligan a intentar determinar las fuentes de resistencia y de variación del sujeto al estrés.

Con éste planteamiento surge el modelo de Kobasa (1982) como aproximación teórica a la psicología social del estrés y la salud, aplicando un enfoque salutogénico orientado a determinar los indicadores del sujeto y del contexto social que favorecen los procesos de salud. En 1982 Kobasa establece el concepto de *personalidad resistente*, *hardiness* o *hardy personality*, que está definido por tres dimensiones:

- Compromiso (commitment): El compromiso se caracteriza por la tendencia a implicarse en todas las actividades de la vida e identificarse con el significado de los propios trabajos. Esta cualidad supone en el individuo el reconocimiento personal de las propias metas y la apreciación de la habilidad personal de tomar decisiones y mantener sus valores. Las personas con la característica del compromiso o

implicación poseen tanto las habilidades como el deseo de enfrentarse exitosamente a las situaciones de estrés.

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

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

La *personalidad resistente* o *hardiness* induce a estrategias de afrontamiento adaptativas, a la percepción de los estímulos potencialmente estresantes como oportunidades de crecimiento. También puede actuar afectando a las estrategias de *coping* de forma indirecta favoreciendo la búsqueda de apoyo social (Maddi y Kobasa, 1984), por último favorece la disposición hacia estilos de vida saludables (Maddi y Kobasa, 1984) que reducen la probabilidad de aparición de la enfermedad. Según Kobasa, Maddi y Kahn (1982) los individuos con personalidad resistente se enfrentan de forma activa y optimista a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos amenazantes.

En confirmación de tales supuestos, 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 Rittenhousse, 1987, Westman, 1990) y que modula la relación entre el estrés laboral y sus resultados (Kobasa y col., 1982).

Una línea de investigación claramente diferente la marcan los estudios sobre el *burnout* o *síndrome de estar quemado por el trabajo*. Este síndrome desde una perspectiva psicosocial, es conceptualizado como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo) (Maslach y Jackson, 1981). La aparición del *burnout* se ha asociado a múltiples problemas de salud, de satisfacción y rendimiento profesional y de calidad de vida (Maslach y Jackson, 1986; Cox, Kuk y Leiter, 1993).

La definición propuesta por Maslach y Jackson (1981) del *burnout* ha sido la más aceptada y es el resultado de la factorización del instrumento que con mayor frecuencia se ha utilizado para medir el síndrome, el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) (Maslach y Jackson, 1981/1986). En la mayoría de los trabajos su factorización ha dado lugar a tres factores ortogonales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Gil-Monte y col. (1995), consideran el síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido.

Entre los profesionales más castigados por éste fenómeno se encuentran los profesores o maestros (Kyriacou, 1987; Farber, 1991 Gold y Roth, 1993). Las

consecuencias del síndrome no sólo se manifiestan en el profesional, también hay repercusiones sobre la propia organización y los alumnos a través del deterioro en la calidad de los servicios y en la adopción de actitudes negativas por parte de los profesores en relación a los receptores de su servicio y con respecto a su rol profesional.

Como el burnout en general, el burnout del profesorado se produce como resultado del fracaso en el desarrollo de conductas adaptativas en las situaciones de estrés escolar. Kobasa (1982b) observó que el uso de *coping* regresivo, cuando el sujeto tiende a escapar de la situación, se encontraba inversamente relacionado con la cualidad de compromiso. Igualmente, Pierce y Molloy (1990) encontraron que tanto el uso de *coping* regresivo como puntuaciones bajas en personalidad resistente se encontraban asociados a altos niveles de burnout en profesores de enseñanza secundaria.

De las conclusiones de estos estudios se puede deducir que los sujetos con personalidad resistente pueden hacer mejor frente al estrés, ya que utilizan estrategias de afrontamiento adaptativas que les permiten percibir los estímulos estresantes como menos amenazantes y como oportunidades de crecimiento personal.

Entre los estudios que han comprobado la hipótesis moduladora de la personalidad resistente, se encuentran los de Nowack (1986) con una muestra de 146 empleados docentes y no docentes de la universidad. Donde comprobaron que los sujetos con niveles más bajos de estrés y mayor personalidad resistente presentaban significativamente menos sentimientos de quemarse por el trabajo, que los sujetos con niveles más altos de estrés y menor personalidad resistente.

Otro estudio también interesante es el realizado por Topf (1989) con una muestra de 100 enfermeras, sus resultados presentaron correlaciones significativas entre el índice global de personalidad resistente, el burnout, y la escala de realización personal en el trabajo del MBI.

Hill y Norvell (1991) con una muestra de 234 oficiales han examinado el posible efecto modulador de la personalidad resistente y del neuroticismo entre el estrés y sus consecuencias (burnout, síntomas físicos e insatisfacción laboral). Los resultados parecen mostrar que éstas dos variables de personalidad podrían ejercer un efecto principal, más que modulador, sobre el estrés y sus consecuencias.

Oliver(1993) ha analizado las relaciones entre el síndrome de quemarse, el estrés y la personalidad resistente. La escala de compromiso presentó los efectos directos significativos más elevados (-.50) sobre el síndrome de quemarse medido con el MBI. Las tres dimensiones de personalidad resistente (reto, compromiso y control) explicaron el 33% de la varianza del burnout.

En los estudios que han realizado Topf (1989) y Boyle, Grap, Younger y Thornby (1991) con muestras de profesionales de enfermería, se ha obtenido que la dimensión de compromiso correlaciona significativamente de manera más intensa con el síndrome de quemarse por el trabajo.

En este estudio, siguiendo estas líneas de investigación, se ha intentado analizar la posible vinculación de la personalidad resistente o hardiness a un mejor estado de salud. Su posible influencia como modulador de los procesos de estrés y burnout, y en qué medida las variables organizacionales y de personalidad podrían estar explicando estos procesos. Por otro lado, también nos ha parecido interesante

estudiar la relación de las dimensiones de personalidad resistente con los componentes del síndrome de estar quemado por el trabajo.

2. MÉTODO

MUESTRA

La muestra de nuestro estudio está compuesta por 107 profesores de Educación Secundaria, de 14 institutos de Formación Profesional y/o Ciclos Formativos (de primero y segundo grado), de la zona de Madrid capital.

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

INSTRUMENTOS

- ADAPTACIÓN ESPAÑOLA DE “PERSONAL VIEWS SURVEY” (PVS) (Kobasa, 1982).

Para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado el “Personal Views Survey” (PVS) (Kobasa, 1982). Este cuestionario pertenece a la tercera generación de escalas para la medida de personalidad resistente, que surgieron como consecuencia de las críticas referidas a la utilización de indicadores negativos para la evaluación de variables saludables. El cuestionario, elaborado a partir de escalas ya existentes, consta de 50 ítems. El rango de respuesta de los ítems va de 0 a 3 (siendo 0 = “totalmente falso” y 3 = “totalmente verdadero”), los ítems evalúan las tres dimensiones del constructo personalidad resistente: control, compromiso y reto.

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

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

- “CUESTIONARIO DE BURNOUT DEL PROFESORADO” (C.B.P) (Moreno-Jiménez, Oliver y Aragoneses, 1993).

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

EL cuestionario consta de 66 ítems, incluye cuestiones sobre datos sociodemográficos (edad, sexo, relaciones personales, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza), y referencias profesionales (centro educativo, condición del centro, nivel de enseñanza que imparten, materias que 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. (Oliver, 1993; Galvez y Pérez, 1999).

- CUESTIONARIO DE SALUD (Peñacoba, 1996):

Este cuestionario ha sido utilizado para conocer el estado de salud referido por los sujetos. Es un cuestionario de sintomatología, cuya validez y fiabilidad ha sido demostrada en diversos estudios (Peñacoba, 1996). El cuestionario está compuesto por 28 ítems, y consta de dos subescalas de 14 ítems cada una: **sintomatología física** y **sintomatología psicológica**. Al sujeto se le pregunta por el grado en el que sufre los síntomas en su vida diaria. La escala de respuesta tiene un rango de 1 a 3, donde 1 es igual a "rara vez", y 3 a "frecuentemente".

Ejemplos de los ítems que se refieren a sintomatología física son: "dolores de cabeza", "estreñimientos o diarreas", "pérdida o aumento de apetito", "ataque de asma", etc. Algunos de los ítems que constituyen la subescala de síntomas psicológicos 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 cuanto a la cuantificación de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en las subescalas de los síntomas físicos y psicológicos, es de un rango de 14 a 42. Para la

obtención del índice global del estado de salud, se ha hecho una suma de las puntuaciones obtenidas por el sujeto en cada una de las subescalas.

PROCEDIMIENTO

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

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

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

3. RESULTADOS

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

3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En la tabla 1. Aparecen los datos descriptivos relativos a las puntuaciones de los sujetos (n=107), en cada una de las escalas que configuran los cuestionarios utilizados en el presente estudio:

Tabla 1. Análisis descriptivo de las variables.

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

En las dimensiones de personalidad resistente, los profesores han obtenido la puntuación más alta en compromiso (media = 2.20, SD = .36), la media más baja ha sido para la variable de reto (media = 1.86, SD = .34). En cuanto a las variables del C.B.P que miden los procesos de estrés y burnout, los sujetos puntúan más alto en estrés de rol, y dentro de las variables de carácter organizacional en supervisión. Los sujetos de la muestra refieren mayor sintomatología psicológica que física.

3.2 ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA DE “PERSONAL VIEW SURVEY” (P.V.S) (Kobasa, 1982).

En la tabla 2 se exponen los resultados de los índices de consistencia interna de cada una de las dimensiones de personalidad resistente, y de la totalidad del test, utilizando la muestra de 107 profesores de Formación Profesional y/o Ciclos Formativos:

Tabla 2. Alphas obtenidos para las diversas escalas del P.V.S (n=107).

Escala	nº de ítems	ALPHA
Compromiso	16	,72
Control	17	,65
Reto	17	,62
Total (Hardiness)	50	,85

).

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

3.3 ANÁLISIS DE CORRELACIONES

En la siguiente tabla se muestran los datos de los resultados de las relaciones entre las variables y sus coeficientes de correlación:

Tabla 4. Correlaciones $p < .05$, * $p < .01$.

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

Variabes del C.B.P (SU: Supervisión, CO: Condiciones Organizacionales, PP: Preocupaciones Profesionales, FRP: Falta de Reconocimiento Profesional, ER: Estrés de Rol, AE: Agotamiento Emocional, DP: Despersonalización, FR: Falta de Realización, B: Burnout); variables del P.V.S (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).

Las variables de carácter organizacional y laboral muestran las relaciones más altas e importantes con el estrés de rol y el agotamiento emocional. Los datos señalan relaciones menos significativas entre estas variables y las dimensiones de personalidad resistente y el estado de salud de los sujetos de la muestra. Entre las variables del PVS, control y reto han sido las dimensiones que tienen una relación de menor intensidad. Las relaciones de las variables de personalidad resistente con el estrés de rol, el burnout y sus dimensiones, así como, con el estado de salud general y los síntomas psicológicos son de tipo inverso .

Las tres dimensiones de personalidad resistente tienen correlaciones significativas con el estrés de rol y el burnout, las dimensiones de control y compromiso, son las que muestran relaciones más intensas con el estrés de rol y con el agotamiento emocional. En cuanto a su relación con los componentes actitudinales del burnout, podemos ver que la dimensión de compromiso es la que correlaciona en mayor medida con las actitudes de despersonalización ($r = -.32$; $p < .01$), mientras que la falta de realización se asocia especialmente con la dimensión de control ($-.42$;

$p < ,01$). El componente de reto, sin embargo, ha resultado no tener relaciones significativas con los componentes actitudinales del burnout.

Existe una relación importante entre las dimensiones de personalidad resistente y la sintomatología psicológica (nunca $< ,27$), para la sintomatología física las correlaciones no han resultado ser estadísticamente significativas. La dimensión de compromiso es la que muestra mayor relación con la sintomatología psicológica ($r = -0,43$; $p < ,01$).

3.4 LA PERSONALIDAD RESISTENTE EN EL PROCESO DE ESTRÉS Y BURNOUT.

Para analizar la posible influencia específica de la Personalidad Resistente en el proceso de estrés y burnout se ha analizado las posibles diferencias estadísticamente significativas en las variables estrés de rol, burnout, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización, síntomas físicos, psicológicos y salud general, en función de las distintas puntuaciones en personalidad resistente. Para ello se ha procedido a establecer tres puntos de corte de la variable Personalidad Resistente determinados por los cuartiles de la distribución de la muestra utilizada. Estos tres puntos de corte o niveles corresponden a las siguientes puntuaciones en personalidad resistente:

- nivel 1: puntuaciones de 1.35 a 1.957
- nivel 2: puntuaciones de 1.958 a 2.238
- nivel 3: puntuaciones de 2.239 a 2.64

El nivel 1 se corresponde con los profesores que puntúan más bajo en personalidad resistente, en el nivel 2 se sitúan las puntuaciones intermedias, y en el nivel 3 se encuentran los profesores con mayores puntuaciones de personalidad resistente en nuestra muestra.

Se han obtenido diferencias estadísticamente significativa en función de los niveles de personalidad resistente en las variables de estrés de rol ($F = 12,07$; $p = ,000$), burnout ($F = 8,36$ $p = ,004$), agotamiento emocional ($F = 7,44$; $p = ,001$), despersonalización ($F = 4,48$; $p = ,014$), falta de realización ($F = 4,98$; $p = ,009$) y estado de salud general percibido ($F = 3,57$, $p = ,031$).

4. FACTORES PREDICTIVOS DEL ESTRÉS DE ROL, BURNOUT Y SALUD PERCIBIDA

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

utilizando cada uno de los componentes de la personalidad resistente (control, compromiso y reto).

Se exponen exclusivamente los resultados de los análisis utilizando como variables independientes los componentes de personalidad resistente ya que mostraron mayor capacidad predictiva que la personalidad resistente de forma global:

Tabla 5. **Variables predictoras de Estrés de Rol**

Paso	Variable	R ²	?R ²	Beta	F
1	Compromiso	,22	,22	-,1640	30,33*
2	Falta de Reconocimiento	,34	,12	,2631	26,69*
3	Condiciones Organizacionales	,40	,06	,3112	22,57*
4	Reto	,43	,03	-,2483	19,46*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Preocupaciones Profesionales, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulado; *p<,01.

En este primer análisis se puede observar que la dimensión de compromiso es la variable predictora que explica el mayor porcentaje de la varianza del estrés de rol. La falta de reconocimiento profesional también explica un porcentaje relevante el 12%. En el 3º y 4º paso aparecen las condiciones organizacionales y la dimensión de reto para dar cuenta de la varianza explicada del estrés de rol (43%).

Tabla 6. **Variables predictoras del Burnout**

Paso	Variable	R ²	?R ²	Beta	F
1	Estrés de rol	,35	,35	,5196	56,14*
2	Control	,41	,06	-,3516	35,45*
3	Reto	,43	,02	,1887	25,76*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Preocupaciones Profesionales, Estrés de Rol, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulativo; *p<,01.

La variable con mayor poder predictivo del burnout es el estrés de rol, a esta variable se unen las dimensiones de control y reto para dar cuenta del 43% de la varianza del burnout. La dimensión de control explica mayor porcentaje de la varianza del burnout que la variable reto.

Tabla 7. **Variables predictoras del Agotamiento Emocional**

Paso	Variable	R ²)R ²	Beta	F
1	Estrés de rol	,33	,33	,4882	51,50*
2	Control	,36	,03	-,2052	29,75*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Preocupaciones Profesionales, Estrés de Rol, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulativo; *p<,01.

El estrés de rol es la variable predictora más significativa del sentimiento de agotamiento emocional, explica el 33% de la varianza de esta variable. La dimensión de control, con signo negativo, introduce un incremento del 3%, llegando a explicar entre las dos el 36% de la varianza del agotamiento emocional. Las variables organizacionales no aparecen directamente como variables predictoras significativas.

Tabla 8. **Variables predictoras de Despersonalización**

Paso	Variable	R ²)R ²	Beta	F
1	Estrés de rol	,15	,15	,382	17,94*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Estrés de Rol, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulado; *p<,01.

El estrés de rol aparece como única variable predictora significativa de las actitudes de despersonalización. Las variables de carácter organizacional y laboral, así como las variables de personalidad resistente no son incluidas en la ecuación de regresión.

Tabla 9. **Variables predictoras de la Falta de Realización**

Paso	Variable	R ²)R ²	Beta	F
1	Estrés de rol	,19	,19	,381	24,93*
2	Control	,26	,07	-,429	18,21*
3	Reto	,32	,06	,304	16,16*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Estrés de Rol, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulado; *p<,01.

En el primer paso aparece el estrés de rol dando cuenta del 19% de la varianza de la falta de realización, después se incluyen las variables de control y reto suponiendo entre ambas un incremento del 13% de la varianza.

En el análisis que hemos realizado sobre el estado de salud, hemos utilizado como variables independientes las variables organizacionales y laborales, el estrés de rol, el agotamiento emocional, la despersonalización, la falta de realización y las variables de personalidad resistente.

Tabla 10. **Variables predictoras de los Síntomas Psicológicos**

Paso	Variable	R ²)R ²	Beta	F
1	Falta de realización	,19	,19	,222	23,85*
2	Compromiso	,28	,09	-,282	19,81*
3	Agotamiento emocional	,31	,03	,222	15,48*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Estrés de Rol, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de Realización, Reto, Control, Compromiso.
R² acumulado; *p<,01.

La falta de realización explica el 19% de la varianza de los síntomas psicológicos, la dimensión de compromiso también aparece con variable predictora significativa (en el segundo paso), aportando un incremento del 9% para explicar los síntomas psicológicos. Y por último los sentimientos de agotamiento emocional, con un incremento del 3%. De manera conjunta estas tres variables llegan a explicar el 31% de los síntomas psicológicos.

Para la sintomatología física, las variables de carácter organizacional y laboral, así como las de personalidad no son incluidas como variables predictoras significativas. El 18% de la varianza de los síntomas físicos se explica de manera exclusiva por los sentimientos de agotamiento emocional. Agotamiento emocional y compromiso explican conjuntamente el 23% de la varianza de salud general.

Tabla 10. **Variables predictoras del estado de Salud General**

Paso	Variable	R ²)R ²	Beta	F
------	----------	----------------	-----------------	------	---

1	Agotamiento emocional	,18	,18	,362	23,79*
2	Compromiso	,23	,05	-,214	15,18*

VI: Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales, Falta de Reconocimiento Profesional
 Estrés de Rol, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de Realización, Reto, Control, Compromiso.
 R² acumulado; *p<,01.

4. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados parecen confirmar el modelo de personalidad resistente (Kobasa, 1979b) que prevé su influencia moduladora en los procesos de estrés, burnout y salud percibida. En efecto, las relaciones encontradas entre las variables de personalidad resistente con el estrés de rol, el burnout, y con cada uno de sus componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) son inversas y negativas. Teniendo en cuenta los puntos de corte marcados por la distribución estadística de la muestra en personalidad resistente se ha podido observar que existen diferencias estadísticamente significativas en estrés de rol y burnout (y en cada uno de sus componentes). Los profesores con puntuaciones más altas en personalidad resistente mostraban índices menores de estrés de rol, de agotamiento emocional, de actitudes de despersonalización y de falta de realización que los profesores con puntuaciones más bajas en personalidad resistente.

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

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

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

La dimensión de compromiso es la variable que explica mayor porcentaje de la varianza del estrés de rol. Los individuos que tienen puntuaciones altas en esta dimensión de personalidad resistente, se caracterizarían por tener tendencia a implicarse en las actividades de la vida e identificarse con el significado de los eventos. Ante las situaciones estresantes, los individuos comprometidos evitan el distanciamiento, lo que les permite utilizar estrategias de *coping* adaptativas o inhibir las estrategias de *coping* poco adaptativas del tipo evitativo o de negación (como

puede ser entendida la despersonalización). Kobasa (1982b) ha observado que el uso de *coping* regresivo donde hay una tendencia a la evitación, está inversamente relacionado con la característica de implicación o compromiso. Igualmente, Pierce y Molloy (1990) han encontrado que el uso de este tipo de *coping* se encuentra asociado a altos niveles de burnout en profesores de enseñanza secundaria. En este estudio también se ha podido comprobar que los profesores que puntuaban alto en esta dimensión mostraban menores actitudes de despersonalización.

La variable que ha resultado con mayor poder explicativo del burnout y de cada una de sus dimensiones ha sido el estrés de rol. Esto corrobora los hallazgos de otras investigaciones donde esta variable aparece como predictora importante de la aparición del burnout del profesorado (Cunningham, 1982, 1983; Schawb e Ivaniccki, 1982, Jackson, Schawb y Schuler, 1986; Byrne, 1994; Lee y Ashford, 1996). La inclusión de variables de personalidad han proporcionado un incremento de la varianza del burnout y de sus componentes. Concretamente, la característica de control, parece tener un peso negativo considerable en la predicción global del burnout y de dos de sus dimensiones, agotamiento emocional y realización personal.

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

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

Un dato relevante que se desprende de la investigación efectuada es el hecho de que la cualidad de reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el burnout global y, de forma específica, la falta de realización. Este resultado nos ha llevado a plantear que los sujetos con altas puntuaciones en reto son más vulnerables para padecer burnout, si no cuentan con trabajos o situaciones que les brinden oportunidades de desafío o reto. Hay también pruebas de que cuando los trabajos no

presentan desafíos pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores (Berlew y Halls, 1966). Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen no pocas controversias con la medida de esta dimensión ya que se plantean dudas respecto a si realmente se está evaluando la cualidad de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizan para evaluar este constructo (Peñacoba y Moreno, 1998).

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

Las correlaciones encontradas entre personalidad resistente, y sus componentes, con el estado de salud general y los síntomas psicológicos que refieren los sujetos de nuestra muestra ha sido significativa y negativa. Los resultados obtenidos a partir de los puntos de corte en la distribución de las puntuaciones de personalidad resistente indican que los sujetos con mayor personalidad resistente informan de menos sintomatología. Estos resultados permitirían interpretar que hay una relación entre la percepción de un mejor estado de salud en general, menor sintomatología psicológica y mayores puntuaciones en personalidad resistente y sus dimensiones (Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi y Courington, 1981; Shephard y Kashani, 1991; Suls y Rittenhouse, 1987; Westman, 1990).

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

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

Metodológicamente puede anotarse que el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de la consistencia interna del P.V.S, parece sugerir que siguen existiendo algunas limitaciones con este instrumento de evaluación. Aunque con la creación de las últimas escalas de *hardiness* se ha intentado incrementar la fiabilidad del componente reto, éste sigue mostrando un índice de fiabilidad inferior a las otras dos dimensiones. Por otro lado, que la mayoría de los ítems sean negativos parece ser poco adecuado y representativo de una variable saludable de marcado carácter

positivo. Diferentes argumentos indican la conveniencia de revisar los instrumentos de medida del constructo de personalidad resistente (Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998).

4. CONCLUSIONES

En síntesis, puede concluirse que los procesos de estrés y burnout surgen por la interacción de determinadas variables del entorno laboral y variables de personalidad. El individuo tiene un papel muy importante en la génesis y desarrollo de estos procesos, de forma que es capaz de enfrentarse activamente al medio y modificarlo en su propio beneficio si cuenta con las estrategias de afrontamiento adecuadas con lo que puede orientarse activamente al bienestar y la salud.

La personalidad resistente está vinculada a una salud autoinformada mejor, y parece ejercer un importante papel en el desarrollo de los procesos de estrés y burnout, reduciendo la probabilidad de experimentarlos. Los individuos con personalidad resistente serían más resistentes al estrés y utilizarían estrategias de afrontamiento más adaptativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allport, G.W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. New Haven: Yale University Press.

Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 344-358.

- Beck, D.F. (1987). Counselors burnout in family service agencies. *Social Casework*, 68 (1),3-15.
- Berlew, D.E. y Hall, D. T. (1966). The socialization of managers: effects of expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 11, 207-223.
- Berlyne, D.E. (1964). Novelty, *New Society*, 87, 23-24.
- Bloch, A.M. (1977). The battered teacher. *Today's Education*, 66, 58-62.
- Boyle, P.H; Grap, M.J; Younger, J. y Thornby, D. (1991). Personality hardiness, ways of coping, social support and burnout in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 16(7), 850-857.
- Brehm, J.W. (1966). *A theory of psochological reactance*. New York: Academic Press.
- Cichon, D.J. y Koff, R.H. (1980). Stress and teaching. *NASSP Bulletin*, 64, 91-104.
- Cohen, S., y Edwards, J. R. (1989). Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. In R. Neufeld (Ed.), *Advances in the investigation of psychological stress* (pp.235-283). New York: Wiley.
- Csikszentmihalyi,M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, 40, 19-28.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Florian, V., Mikulincer, M., y Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental healt during a stressful real-life situation?. The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687-695.
- Funk, S.C. (1992). Hardiness: a review of theory and research. *Healt Psychology*, 11(5), 335-345.
- Galvez,M. y Pérez,C. (1999) *Burnout: una comparación entre profesorado de primaria y de educación especial*. Tesina de master en Prevención de Riesgos laborales. Centro Universitario de salud Publica. UAM
- 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 (Hungria).
- Greenglass, E.R.; Burke, R.J. y Ondrack, M. (199=). A gender-role perspective of coping an burnout. *Applied Psychology: An International Review*. 39 (1), 5-27.
- Hills, H. y Norvell, N. (1991). An examination of hardiness and neuroticism as potencial moderators of stress outcomes, *Behavioral Medicine*, 17 (1), 31-38.
- Hubert, J. A.; Gable, R.K.; y Iwanicki, E.F. (1990). The relationship of teacher stress to school organizational health. In S. B. Bacharach (ed.), *Advances in research and theories of school management and educational policy* (pp. 185-207). Greenwich: JAI.
- James, W. (1991). The energies of man. In H. James, Jr. (Ed.), *Memories and Studies*. New York: Lohgmans, Green.

- Kobasa, S.C. (1979a). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*. 7, 413-423.
- Kobasa, S.C. (1979b). Stressful life events, personality, and health. An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 31, 1-11.
- Kobasa, S.C. (1982a). The hardy personality: toward a social psychology of stress and health. En G.S. Sanders and J. Sals (eds.) *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kobasa, S.C. (1982b). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 42, 707-717.
- Kobasa, S.C.; Maddi, S.R. y Courington, S. (1981). Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 368-378.
- Landesbergiss, P.A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 217-239.
- Lazarus, R. S. Y Folman (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer (trad. Cast.: *Estrés y Procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca. 1986).
- Lazarus, R. S. Y Folman (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- 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.
- Maddi, S.R. y Kobasa, S.C. (1984). *The hardy executive: Health under stress*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice-Hall Press.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mayor, R. (1987). Burnout. *British Medical Journal*,. 295, 284-285.
- Moreno-Jiménez, B. y Peñacoba, C. (1995). Prevención y control del estrés laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 255-264.
- Moreno-Jiménez, B ; Alonso, M y Álvarez, E (1997). Sentido de Coherencia, Personalidad Resistente, autoestima y salud. *Revista de Psicología de la Salud*. 9(2).
- Moreno-Jiménez, B.; Oliver, C. y Aragoneses, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de Educación Media*. Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE). Manuscrito no publicado.
- Nowak, K.M. (1986). Type A hardiness, an psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9(6), 537-548.

Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanza media: el burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral no publicada, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid.

Pagana, K.D. (1990). The relationship of hardiness and social support to student appraisal of stress in an initial clinical nursing situation. *Nursing Education*, 29, 255-261.

Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: model, methods and measures. *Work and Stress*, 8(2), 110-119.

Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.

Peñacoba, C. (1996). *Estrés, Salud y Calidad de Vida: influencia de las dimensiones cognitivo-emocionales*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Madrid.

Peñacoba, C. y Moreno-Jiménez, B. (1998). El concepto de Personalidad Resistente. Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología en prensa*.

Pierce, C.M., y Molloy, G.N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Education Psychology*, 60, 37-51.

Rosse, J. G.; Boss, R.W; Johson, A.E. Y Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group of Personality and Social Psychology*, 56, 81-88.

Rhodewalt, F. Y Zone, J.B. (1989). Appraisal of life change, depression, and illness in hardy and nonhardy women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 81-88.

Sheppard, J.A., y Kashani, J.H. (1991). The relationship of hardiness, gender and stress to health outcomes in adolescent. *Journal of Personality*, 59(4), 747-768.

Solkova, I. y Tomanek, P. (1994). Daily stress coping strategies: An effect of hardiness. *Studia Psychologica*, 36 (5), 390-392.

Suls, J. y R, 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.