



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

Un estudio correlativo con variables de personalidad y salud mental positiva ocupacional.

Autor: Eduardo Béjar Berjano

Director: Gabriel Davalos Picazo

Madrid

Junio 2019

Índice:

1-Resumen y Abstract	3
2-Introducción	4
2.1-Definición	4
2.2-Estado de la cuestión	4
2.3-Desarrollo histórico	5
2.4-Componentes del síndrome	5
2.5-Consecuencias	7
2.6-Marco teórico	8
2.7-Formas a estudiar y revisar para el tratamiento y prevención del síndrome	9
2.8-La personalidad resistente y el Big Five	10
2.9-La Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO)	13
3-Objetivos e hipótesis de la investigación	14
4-Metodología	14
4.1-Descripción de la muestra	15
4.2-Procedimiento	16
4.3-Materiales utilizados	16
5-Resultados	18
6-Discusión	23
6.1-Limitaciones de la investigación	24
6.2-Perspectivas de futuro	25
7-Bibliografía	26
8-Anexo	28

1-Resumen:

En este trabajo se estudian las variables grados de Burnout, Personalidad y Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO), en una muestra de profesores universitarios españoles, contando a su vez con una muestra mexicana para la SMPO. Aplicando respectivamente las escalas MBI (Maslach Burnout Inventory) el NEO-FFI, en sus variables de Neuroticismo, Amabilidad y Responsabilidad, y el SMPO-40 en su totalidad.

Pretendemos detectar si se pueden establecer relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de cada uno de estos tests con el síndrome de Burnout. Algunos resultados podrían indicar que existe una relación entre un nivel alto de Neuroticismo en Personalidad con la dimensión de Cansancio Emocional en Burnout, mientras que todas las dimensiones de este guardan relación con los resultados del SMPO-40. Pero nos faltan recursos para poder comprobar que esto no se deba a que miden constructos similares.

Palabras clave: Burnout, Personalidad, Salud mental positiva, Profesorado universitario.

Abstract:

In this paper we study the variables of the degrees of Burnout, Personality and Positive Occupational Mental Health (SMPO) in a sample of spanish university lecturers, having also access to another Mexican sample which had been tested with SMPO. Applying respectively the scales MBI (Maslach Burnout Inventory), the NEO-FFI in it's dimensions of Neuroticism, Agreeableness and Conscientiousness, and the SMPO-40 in it's totality.

Our objective is to detect if it's possible to significantly associate the different dimensions of this tests with the Burnout syndrome. Some of the results might show a relation between a high Neuroticism level in Personality and the Emotional Exhaustion variable in Burnout, while all of it's dimensions share a commonness with the results offered by the SMPO-40. But we lack the resources to test that this similarities are not due to how their constructs are posed.

Key words: Burnout, Personality, Positive Mental Health, University teachers.

1-Introducción:

1.1-Definición:

El Burnout es un síndrome psicológico que resulta de la respuesta prolongada a estresores interpersonales cronificados en el ámbito laboral (Maslach & Leiter, 2016). Se suele definir el síndrome de Burnout como un “Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal reducido” (Asgar y Hossine, 2018).

1.2-Estado de la cuestión:

El mundo laboral contemporáneo es caótico. Conlleva nuevos retos profesionales que pueden suponer el verse abrumado o ver que no se poseen los recursos por demanda necesarios para adaptarse al nuevo y cambiante contexto. Lo cual no hace sino facilitar la aparición del Burnout (Marengo-Escuderos et al., 2015).

Sabemos que el síndrome está estrechamente ligado a la sobrecarga laboral, problemas con el rol y falta de apoyo social. Pero el burnout es bastante estable a lo largo del recorrido profesional, y junto con la carencia de más estudios transversales, ha hecho que se originen diversas teorías explicativas desde acercamientos individuales, interpersonales, organizacionales y sociales, con múltiples teorías desde cada uno de estos acercamientos).

Si bien el síndrome ha sido estudiado en bastante detenimiento, lo cierto es que la población de estudio han sido sobre todo profesionales sanitarios (en parte debido al inicio en la investigación del mismo, y la importancia de la interacción con el paciente para su tratamiento). Se ha comprobado que el profesorado es también vulnerable al fenómeno del burnout (Viloria y Paredes, 2002) provocando a su vez importantes consecuencias en la calidad de su desempeño (siendo estas consecuencias en el desempeño laboral muy parecidas a las sufridas por el personal sanitario) (Jorquera et al., 2014).

1.3-Desarrollo histórico:

El término Burnout fue desarrollado en la década de los 70 por Freudenberg, a partir de su trabajo con personas que trabajaban en una clínica para el tratamiento de adicciones a sustancias psicoactivas.

Estos trabajadores, al año de comenzar la evaluación de su relación con el desempeño de sus labores, reportaban sentimientos de pérdida de energía, agotamiento, ansiedad y depresión, que redundaba en una mayor desmotivación y agresividad hacia los pacientes (Jorquera et al. 2014). Posteriormente, fue Maslach la que investigó como los modos de afrontamiento al estrés tenían un efecto sobre la identidad profesional y el comportamiento laboral. Siendo esto un proceso gradual de pérdida en el contexto de las diferencias entre las necesidades de la persona y las demandas exigidas por la organización.

En cuanto al porcentaje del profesorado que podría estar afectado por el síndrome. Se estima que entre el 10 y el 20% mostrarán niveles altos de Burnout, mientras que entre el 20 y el 40% tendrán un nivel moderado (Arís, 2009). El estudio destacaba el cansancio emocional como una de las variables más marcadas, y utilizaba el modelo teórico de Maslach. Pero su muestra era de profesores en educación primaria e infantil, así que desconocemos el estado en el que podrían encontrarse los profesores universitarios.

1.4-Componentes del síndrome:

De acuerdo con lo investigado por Maslach y Jackson; hay tres componentes principales del Burnout (Maslach y Leiter, 2016; Gonzalez-Monteagudo, 1996):

1. Agotamiento emocional, la reducción en fuerza emocional y física, la cual facilita que aparezcan distintas dolencias o somatización ligada a su vez con el estrés (Ferreira de Brito et al, 2018) y la incapacidad para encontrarse en un nivel de bienestar psico-social. Es el componente más estudiado, considerado central en el síndrome, y el que mejor lo captura (Ouelette et al, 2018).

Este factor depende del propio sujeto, se caracteriza por el estrés causado por las sobre exigencias del trabajo y se evidenciaría en una falta de energía para realizar las labores diarias, a la vez que una serie de sentimientos asociados entre los que se manifiestan sobre todo la frustración, tensión y falta de motivación.

2. Despersonalización, una actitud negativa (comúnmente cinismo e irritabilidad) hacia el resto de personas y los distintos elementos del entorno laboral. Se evidencia en una menor predisposición para realizar sus tareas, afectando principalmente a aquel que recibe su atención, en este caso, principalmente los alumnos (Jorquera et al., 2014).
3. Pérdida de logro o falta de realización personal, que se caracteriza por el sentimiento de incapacidad e incompetencia para realizar tareas relacionadas con el trabajo en cuestión (Asgar y Hossine, 2018). Redunda en una autovaloración negativa, sensación de falta de progreso y un sentimiento de inadecuación con la organización (Jorquera et al., 2014)

Entre los síntomas asociados al síndrome, destacan los relacionados con enfermedades musculares y cardiovasculares, depresión, alcoholismo, ansiedad, estrés y correlación inversa con factores positivos tales como inteligencia emocional, autoestima, satisfacción vital, bienestar psicológico, optimismo, esperanza y autoeficacia. Además de la afectación a la productividad laboral y desempeño asociados al síndrome (Asghtar y Hossine, 2018).

Estos tres componentes se desarrollan a su vez en función de otras 3 variables que influyen en el desarrollo del síndrome; individuales/personales, ambientales, y factores relacionados al trabajo.

Se ha observado que los factores personales (principalmente personalidad y la capacidad de ajuste al ambiente) influyen en de forma muy marcada la reacción ante el síndrome de Bornout (Maslach y Leiter, 2016). El burnout se trataría de una estrategia de afrontamiento del estrés laboral, que, al no resultar útil para disminuirlo, provoca que se cronifique y mantenga.

Existen varios estadios en el desarrollo del Burnout. La respuesta al sobreesfuerzo y no poder cumplir las expectativas profesionales lleva a la fase de estancamiento, que provoca un aumento en sintomatología asociada a ansiedad y agresividad, a lo que se añaden cansancio y dolores de cabeza entre otros síntomas, en la siguiente fase de frustración, que provoca que el desempeño, responsabilidad y metas laborales se vean reducidas. Esta fase de frustración se sucede por la fase de apatía, cuando el síndrome ya se establece, se hace notar en la calidad de los trabajos en comparación a los que presentaba antes del inicio, además de en un empeoramiento y cronificación de los síntomas asociados, siendo notable sobre todo la despersonalización. Por último, en la fase de quemado, hay un colapso emocional y cognitivo. Con importantes consecuencias para la salud. (Fidalgo, 2000).

1.5-Consecuencias:

Entre las principales consecuencias del síndrome se encuentran las de nivel personal, de las de las que destacan la incapacidad de desconectarse, problemas de sueño, cansancio, baja autoestima, falta de autorrealización, sentimientos de inferioridad, pérdida de ideales, irritabilidad, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y diversos problemas somáticos asociados. El nivel familiar, que se relacionaría con la tensión y el agotamiento físico y psicológico. Y por último el nivel laboral, que constaría de la pérdida de motivación e interés, ineficacia, e insatisfacción entre otras. (Jorquera et al., 2014)

La más fundamental, sin embargo, y que mejor funciona como valor predictivo y de diagnóstico, es el absentismo laboral (lo cual nos resulta muy útil para el tratamiento orientado a profesionales que padecen el síndrome).

Esto, sin embargo, no es definitivo. Se ha observado que la autoeficacia percibida y el contexto escolar influyen directamente sobre los componentes de despersonalización y logro personal, siendo además la autoestima un factor mediador entre los primeros y los segundos, además de afectar al agotamiento emocional, abriendo las puertas a nuevas vías de tratamiento.

1.2-Marco teórico

Como modelo explicativo del síndrome usaremos las investigaciones de Maslach (Maslach y Leiter, 2016) en tanto que propone una revisión integradora de lo investigado en los seis dominios clave de factores de riesgo (carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, justicia y valores). Áreas que se ven reflejadas en el modelo de estrés laboral.

Maslach pone el énfasis en la sobrecarga emocional como raíz del burnout, para lo cual, al contrario que algunos de los otros modelos, presenta evidencia empírica.

Estos otros modelos serían el de Freudenberger en 1974, que lo establece como una patología psiquiátrica de los trabajadores causada por un distrés interpersonal crónico, vinculado a situaciones crónicas de fatiga.

El modelo Byrne que destaca la ambigüedad y conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima y la autoestima.

El modelo Kyricou y Sutcliffe, que ponen el origen en la descompensación entre la valoración y las estrategias del trabajador en su jornada frente a las demandas laborales exigidas.

Y los modelos psicosociales, basados en los trabajos de Bandura, e incluye los modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo (Miravalles, 2009)

También tiene en cuenta que la mayoría de los modelos establecen una relación causal entre factores situacionales e individuales y la aparición del burnout, que conlleva a su vez un efecto adverso sobre estos dos factores (el síndrome retroalimenta los aspectos adversos de los factores situacional e individual, lo cual dificulta su erradicación).

El trabajo realizado acerca de la influencia de la autoeficacia, contexto escolar y autoestima sobre el burnout (Asghan y Hossine, 2018) también sirve de referencia base, en tanto que establece correlaciones entre estos factores de fácil medida y los componentes del síndrome resultan de mucha utilidad tanto para su evaluación como para posibles tratamientos preventivos. De entre las 3 variables estudiadas, resalta la autoestima, en tanto que, además de ser mediadora de las otras dos, correlaciona con el estado del agotamiento emocional además de la despersonalización y la sensación de logro (lo cual con la autoeficacia o el contexto no bastaba).

Una diferencia a considerar al tratarse de profesores universitarios sería la edad y disposición de los alumnos a asistir a clases. Sin embargo, esta no tiene por qué ser fija. Si bien profesores, adultos y mayores suelen opinar que el tiempo de adquisición de habilidades y comportamientos normalmente asociados al desarrollo de la persona son de adquisición tardía en los adolescentes, estos no opinan lo mismo. Quizás esto abra las puertas a una mejora de sus habilidades y resultados, resultando en una reducción de estrés para el profesor. De ser esto así, los profesores universitarios contarían con la ventaja, frente al resto de profesores, de tener un potencial mayor para la mejora en el estudiantado (Casco y Oliva, 2016).

En un estudio (Ponce et al., 2005) con población docente universitaria en Venezuela, si bien no realizaron un estudio comparativo entre las variables reguladoras del síndrome con otros docentes de infantil, primaria o secundaria, si llevaron a cabo una diferenciación en la muestra a la hora de evaluar los resultados que trataremos de imitar. Se clasificó a los profesores según sus áreas de especialidad, y luego se compararon sus puntuaciones en el MBI.

(Además de tener en cuenta otras variables como sexo, estado civil, deporte, problemas de salud y condición docente).

A su vez, Calvete y Villa en 1997 (Como aparece en Ponce et al., 2005) identificaron las fuentes de estímulos estresantes más relevantes para los profesores;

- 1-Actitud negativa de los alumnos.
- 2-Falta de disciplina en el aula.
- 3-Malas condiciones de trabajo.
- 4-Presiones temporales y sobrecarga de trabajo.
- 5-Conflicto con otros profesores.
- 6-Cambios rápidos en las demandas de currículum y organización.

Formas a estudiar y revisar para el tratamiento y prevención del síndrome:

Con respecto al agotamiento emocional, el componente más investigado del Burnout, y con motivo de reducir el estrés asociado, se ha planteado la instrucción e

implementación de prácticas y ejercicios para los estudiantes (con cuidado de dejar claro como introducirlo en el rol, para evitar un posible acercamiento a la despersonalización) que se sepa que mejoren el rendimiento de los mismos.

En Ouelette et al. (2018) se encontró que, a mayor finalidad mostraban los profesionales a las prácticas basadas en la evidencia (EBP o Evidence Based Practices) mejor era su línea base de agotamiento emocional, siendo estos resultados en la mejora del componente de mayor peso que los provocados por la mejora en el rendimiento estudiantil, aunque esto también estuvo presente.

Concluyen pues, que la implementación de la instrucción en estas técnicas, con fidelidad controlada a la técnica o proceso instruido es en sí mismo un factor de protección frente al agotamiento emocional así como en mayor estructura, propósito y autoeficacia percibida.

Sin embargo, consideramos que esto resulta de una alteración de las variables ambientales en el desarrollo del síndrome, y aunque útil, opinamos que sería mejor centrarnos en las variables individuales asociadas al burnout.

Otra forma de realizar actividades preventivas, centrada en estas mismas variables individuales, sería cuidando la autoestima del profesorado, en tanto que esta tiene efectos considerables sobre el desarrollo del síndrome (Asghat y Hossine, 2018). Sin embargo, no contamos con ningún método rápido, eficaz y duradero de mejorarla. Y menos cuando tenemos en cuenta que no podría lograrse a través de terapia, al ser demasiado lento para poder llegar a una población amplia.

Lo mismo ocurriría con el apoyo social (Marenco-escuderos et al, 2015). Que, aunque si bien consigue efectos positivos sobre el estrés y agotamiento asociados, también resulta difícil de cambiar a gran escala.

Así pues, y teniendo en cuenta que la mayoría de la investigación no son estudios transversales (y que no podemos llevar uno a cabo por limitaciones de tiempo) decidimos centrarnos en variables personales con una notable estabilidad. Las 5 dimensiones de la personalidad del modelo Big Five.

Además, dentro de las causas conocidas del síndrome de Burnout, y no solo variables asociadas al mismo, destaca siempre la aparición del estrés crónico en el trabajo (Arís, 2009) Teniendo en cuenta tanto la influencia de las variables interpersonales como emocionales (en sus primeros estudios Maslach se centraba casi por completo en lo segundo).

Y como ejemplo de tipo de personalidad resistente al estrés, que nos sirva de referencia para poder hacer predicciones y comparar resultados, elegimos el concepto de la personalidad resistente.

2.8-La personalidad resistente y el Big Five:

¿Por qué unas personas bajo condiciones de alto estrés, permanecen sanas, mientras que otras sufren alteraciones en su estado de salud, tanto a nivel físico como psicológico? (Godoy et al., 2004).

La mayoría de la bibliografía encontrada acerca del estrés, sitúa la capacidad de realizar conductas de respuesta al mismo como algo pasivo y reactivo. Solo capaces de aflorar en tanto que los cambios en el entorno las provocan (Peñacoba y Moreno, 1998). Sin embargo, haciendo hincapié en la iniciativa y resistencia que pueden mostrarse ante acontecimientos vitales (de los cuales podríamos hablar como variables situacionales en una estrecha transacción con las variables personales) podemos hablar de la posibilidad en práctica esta capacidad activa, centrándonos en la forma en la que se establece la relación persona-situación,

De esta manera, en 1972 Kobasa y Maddi desarrollan el modelo de personalidad resistente, entendida como:

“La conceptualización del individuo no como un portador de una serie de rasgos internos y estáticos, sino como alguien que de forma continua y dinámica va construyendo su personalidad a partir de sus acciones”

Cabe destacar que, aunque coincidimos en la importancia de abrir la posibilidad al cambio es necesario más que en ninguna otra profesión que en el ejercicio de la psicología, no podemos negarnos a la evidencia de que las características de la

personalidad se mantienen relativamente estables a lo largo de la vida, y nos puede servir como factor predictor en casos de ciertos profesores que destaquen en las variables de riesgo estudiadas.

Desde su conceptualización de la personalidad resistente, Kobasa y Maddi destacaron 3 conceptos clave: Commitment (compromiso), Control (control) y Challenge (reto). Que combinados resultan en la personalidad resistente (Peñacoba y Moreno, 1998).

Compromiso: A las personas que puntúan alto en este componente se les atribuye una tendencia a “implicarse en todas las actividades de la vida”. Entre ellas el trabajo, pero también sus relaciones interpersonales y instituciones sociales. Suelen creer en su propio valor (lo cual podríamos relacionar con autoeficacia o autoestima, variables ya mencionadas, referentes al síndrome de Burnout, de ahí que fuese propuesta como moderadora de los efectos posibles del estrés, entre los que se encuentra el desarrollo del síndrome).

A raíz del compromiso que tienen para consigo mismos, adquieren un conjunto general de propósitos, gracias a los cuales tienen las herramientas para poder mitigar la amenaza percibida ante los estímulos estresantes que se les presenten. Reconceptualizándolos a partir de los otros dos componentes mencionados, control y reto.

Gracias a esto, llegan al reconocimiento personal de las propias metas y de sus propias habilidades (autoeficacia percibida).

Cabe añadir que la cualidad de compromiso propia de la personalidad resistente no se limita a afectar al individuo “resistente”, sino que también resulta una variable ambiental positiva para su entorno al facilitar la generación e un sentimiento de comunidad o corporación.

Control: Abundante en la bibliografía del estrés, se trata de “La tendencia a pensar y a actuar con la convicción de la influencia personal en el curso de los acontecimientos”.

Esta búsqueda de consecuencias predecibles resulta a su vez en un mejor manejo de los estímulos estresantes, con todos los beneficios secundarios asociados a su salud física y psicológica.

Y al tratarse del control propio, y no al control de las acciones de los demás o el apoyo percibido por parte de los mismos, no solo estaríamos centrándonos en una variable personal, el objetivo elegido, sino que eliminamos (aunque solo sea parcialmente) la

influencia de las variables ambientales asociadas a la apoyo social o comunitario en el desarrollo del síndrome de Burnout.

A su vez, el docente que manifiesta el síndrome de Burnout suele tener una conducta errática, volviéndose impredecible y con contradicciones constantes. Una sensación de control puede ayudar a mitigar esto, y evitar la culpabilización ajena y la evitación de la docencia. (Arís, 2009)

Reto: Por último, el reto vendría a ser la vida desde el prisma de la filosofía de Heráclito, la creencia en que el cambio, frente a la estabilidad, es la característica habitual de la vida.

Como en el proverbio chino, entienden el estímulo estresante (la crisis en cuestión) como una oportunidad para su crecimiento personal (o como un incentivo hacia el mismo). Esta cualidad proporciona una flexibilidad cognitiva y una tolerancia a la ambigüedad, muy necesarias en el mundo en constante cambio y evolución en el que vivimos, y del que la docencia también vive sus efectos, como sería el ejemplo de la digitalización, aunque quizás de forma menos directa que otras profesiones.

Así pues, el componente de reto ayuda a la persona tanto de forma directa (consiguiendo una percepción positiva del estímulo en el mejor de los casos) e indirecta (no dedica esfuerzos cognitivos a la percepción de la amenaza ni entra a realizar respuestas defensivas innecesarias). Se relaciona a su vez con el patrón A de conducta.

Sin embargo, para llevar a cabo la investigación, hemos optado por utilizar el NEO PI-R en su versión reducida, el NEO-FFI. Siguiendo el modelo Big Five. Ya que de esta forma podemos contrastar con mayor facilidad los datos obtenidos

2.9-La Salud Mental Positiva Ocupacional

Vazquez-Colunga (2017) define la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) como el resultado de las interacciones del trabajador con su medio laboral y las condiciones de este. Incluye cuatro dimensiones; Cognitiva, Socioafectiva, Comportamental y Espiritual.

Es el primer constructo de enfoque positivo de Salud Mental en el ámbito ocupacional, centrado en la salud y en su promoción, entendiendo salud y enfermedad como procesos distintos. Tiene una perspectiva salutogénica.

3-Objetivos e hipótesis de la investigación

El objetivo principal de este trabajo es profundizar en el conocimiento del síndrome de Burnout y como afecta al personal docente universitario. Para ello, nos hemos propuesto los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la presencia del síndrome en el personal docente universitario.
- Ahondar en el estudio de las dimensiones de la personalidad como posibles factores de riesgo para el desarrollo del síndrome.
- Establecer relaciones entre el síndrome de Burnout y la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO).

De estos objetivos, extraemos las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: *Parte del personal docente universitario muestra indicios del Síndrome de Burnout.*

Hipótesis 2: *Distintas dimensiones de personalidad facilitan la aparición del Burnout.*

Hipótesis 3: *Una buena Salud Mental Positiva Ocupacional dificulta la aparición del síndrome.*

4-Metodología

Dividimos el estudio en dos partes; Una primera fase de revisión bibliográfica sobre el Burnout, su posible relación con las variables de personalidad, e informarnos acerca de la Salud Mental Positiva Ocupacional para posteriormente ver su correlación, consultando distintos artículos de investigación desde Pubmed, Google Académico, Researchgate y la biblioteca de la Universidad Pontificia de Comillas. Para así poder definir la metodología del estudio y su marco teórico.

Y una segunda fase, que engloba tanto un estudio de carácter descriptivo que nos permite acercarnos a las características de la muestra y a si los docentes universitarios padecen o no Burnout, así como el conocer la relación entre el síndrome y la personalidad, así como la SMPO. Debido a ello realizamos un estudio correlacional para descubrir o aclarar la existencia de estas relaciones.

La investigación se apoya en un estudio de encuesta autoadministrada, siendo un cuestionario el instrumento elegido por su eficacia a la hora de llegar a estimaciones una vez conseguidos los resultados.

4.1-Descripción de la muestra:

En el estudio se investigó a partir de una muestra de profesores de educación universitaria españoles. Siendo la principal razón la escasez de estudios de Burnout con este tipo de población docente particular. Y las exigencias del entorno laboral así como de la organización (universidad) no son iguales a las de docentes en otros niveles educativos.

Los datos de la muestra son:

-Participantes: 50.

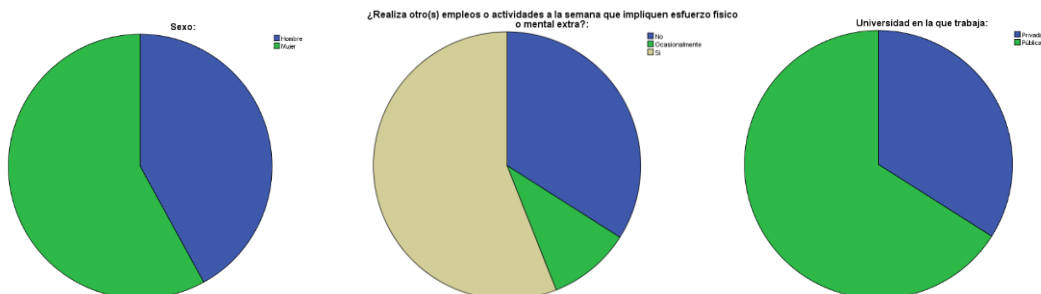
-Sexo: Un 58% mujeres y un 42% hombres.

-Edad: Un 18% de participantes entre 29 y 42 años. Un 40% entre 43 y 55. Y un 42% entre 56 y 68.

-Que realicen o no otras actividades o empleos aparte de la docencia que implique un esfuerzo físico o mental extra: Un 34% No. Un 10% Ocasionalmente. Y un 56% Si.

-Universidad en la que ejercen: Un 34% en la Privada y un 66% en la Pública.

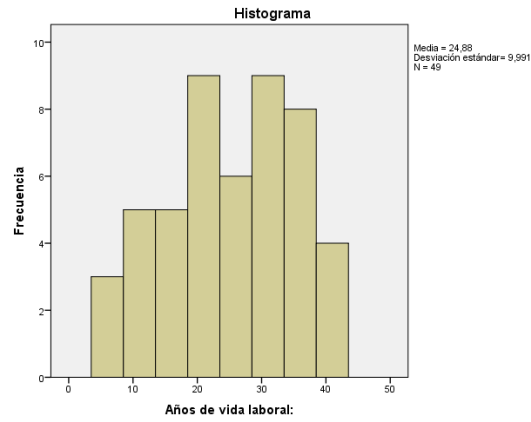
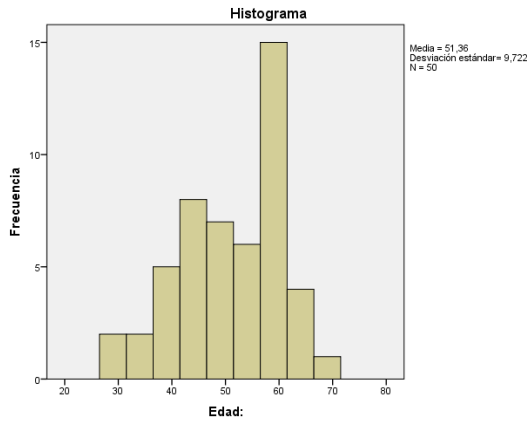
-Años de vida laboral: Un 14% entre 6 y 18 años, un 50% entre 19 y 30 años y un 34% con más de 31 años con un 2% perdido en el sistema.



*Figura 1:
Porcentajes en función
del sexo.*

*Figura 2:
Porcentajes realización de
otros empleos.*

*Figura 3:
Porcentajes en función del tipo
de universidad.*



*Figura 4:
Distribución edades.*

*Figura 5:
Distribución años de vida laboral.*

Al tratarse de una muestra pequeña, nos planteamos realizar comparaciones con una muestra de trabajadores mexicanos, de los cuales extrajimos 90 casos de profesores universitarios (licenciatura y posgrado) a los cuales se les había aplicado el SMPO-40. Con el objetivo de poder hablar con mayor fiabilidad de la muestra.

4.2-Procedimiento:

El procedimiento de selección de la muestra ha sido no probabilístico, informal, mediante correo electrónico y la aplicación móvil “Whatsapp” como canales de difusión. Con un tiempo máximo de acceso al cuestionario.

4.3-Materiales utizalados:

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por Christina Maslach, el cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones acerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y para con sus alumnos. Mide el desgaste profesional; la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Se divide en 3 subescalas correspondientes a las 3 dimensiones del Burnout. A saber:

1.Subescala de Cansancio Emocional (CE): Valora la vivencia de estar emocionalmente exhausto por las demandas del trabajo. Se evalúa a partir de los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Con una puntuación máxima de 54, siendo una puntuación superior a 26 indicio de Burnout.

2.Subescala de Despersonalización (D): Valora hasta que punto uno reconoce sus actitudes de distanciamiento y frialdad. Se evalúa a partir de los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Con una puntuación máxima de 30, siendo una puntuación superior a 9 indicio de Burnout.

3.Subescala de Realización Personal (RP): Valora la autopercepción de eficiencia y realización personal en el trabajo. Se evalúa a partir de los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Con una puntuación máxima de 48, siendo una puntuación inferior a 34 indicio de Burnout.

Cada uno de los ítems se puntúa en una escala tipo Likert, con 7 opciones de respuesta, siendo estas Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Unas pocas veces al mes, Una vez a la semana, Unas pocas veces a la semana y Todos los días.

La corrección se realiza a partir de las puntuaciones de las subescalas, siendo puntuaciones altas en las subescalas de CE y D junto con bajas en RP definitorias del síndrome.

SMPO-40 (Test de Salud Mental Ocupacional)

Elaborado por Julio César Vázquez-Colunga, mide las interacciones del trabajador con el entorno laboral y las condiciones en las que este realiza su trabajo, evaluando la salud mental desde un enfoque positivo, más enfocado en la propia salud y en su promoción. Se divide en 4 subescalas correspondientes a las 4 dimensiones de la salud mental ocupacional. A saber:

1.Dimensión Cognitiva: Hace referencia a cómo percibe el sujeto los estímulos en el ámbito ocupacional. El conjunto de información, creencias y opiniones que este posee sobre el trabajo y las condiciones bajo las cuales realiza el mismo. Se evalúa a partir de los ítems 11, 12, 14, 15, 26, 31, 35, 38, 39 y 40. Con una puntuación máxima de 50.

2.Dimensión Socioafectiva: Comprende el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes del sujeto ante los estímulos percibidos en el medio ambiente de trabajo, así como su forma de relacionarse. Se evalúa a partir de los ítems 10, 17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 36 y 37. Con una puntuación máxima de 50.

3.Dimensión Comportamental: Implica tendencias, disposiciones o intenciones conductuales del sujeto ante los estímulos. Se evalúa a partir de los ítems 1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19, 25 y 29. Con una puntuación máxima de 50.

Cada uno de los ítems se puntúa en una escala tipo Likert, con 5 opciones de respuesta, siendo estas Absolutamente en desacuerdo, En desacuerdo, Indeciso, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

NEO-FFI (Versión reducida del NEO-PI-R)

Aunque existen diferentes escalas, el cuestionario NEO PI-R de Costa, es probablemente el instrumento más utilizado en la evaluación de la personalidad adulta, aquí resta la principal causa de su elección, ya que facilita la realización de estudios comparativos.

El test consta de 5 dimensiones; Neuroticismo, Extroversión, Apertura a la experiencia, Amabilidad y Responsabilidad. De estas dimensiones utilizaremos únicamente 3,

Neuroticismo, Amabilidad y Responsabilidad. Ya que son las que encontramos más similares a los constructos del Burnout de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal respectivamente, y también debido a que el cuestionario, aun siendo autoadministrado y con la posibilidad de cambiar las propias respuestas, en caso de necesitar más tiempo, ya pasaba con los dos tests previos de la media hora de aplicación.

Neuroticismo (N): Se refiere fundamentalmente a la estabilidad o inestabilidad emocional del sujeto. Comprende los factores Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad y Vulnerabilidad. Se evalúa a partir de los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 41, 46, 51 y 56. Con una puntuación máxima de 48.

Amabilidad (A): Capacidad de ser altruista, compasivo, confiado, franco y sensible con los demás. Comprende los factores Franqueza, Altruismo, Actitud conciliadora, Modestia y Sensibilidad a los demás. Se evalúa a partir de los ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54 y 59. Con una puntuación máxima de 48.

Responsabilidad (C): Incluye la tendencia a la organización, sentido del deber, orden, autodisciplina y eficiencia. Comprende los factores Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina y Deliberación. Se evalúa a partir de los ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 y 60. Con una puntuación máxima de 48.

5-Resultados:

A partir del análisis de la muestra se ha obtenido que de los 50 encuestados, se encontró que un 18% (9) mostraban indicios de Burnout en la dimensión de despersonalización, un 26% (13) en la dimensión de Cansancio Emocional y un 38% (19) en Realización Personal.

Para un mejor estudio descriptivo, se realizaron sendas pruebas de análisis t de student con respecto a sexo y la realización de otros empleos.

Con respecto a la variable sexo, apenas se encontraron diferencias en cuanto a Despersonalización y Realización personal (puntuando las mujeres algo más alto que los hombres en ambas dimensiones) pero si se encontraron desviaciones en cuanto a

Cansancio Emocional, con una media 5 puntos más alta en mujeres (16, 57 en hombres contra un 21, 76 en mujeres) y con diferencias en la desviación estándar sobre todo destacables en Realización Personal y Cansancio Emocional, en las cuales tenían una desviación mayor los hombres (10,07 contra 8,81 en CE y 7,83 contra 5,38 en D). Aunque con una t y significación similar en todas las dimensiones en ambos sexos; t de 0,088 y 0,087 en hombres y mujeres respectivamente en D, 1,89 y 1,93 en CE y 0,616 y 0,581 en RP. Pero con una p superior a 0,05, así que la diferencia no es estadísticamente representativa.

En cuanto a la realización de otros empleos, los resultados en las tres dimensiones fueron similares, siendo algo más pronunciada la diferencia en Realización Personal en cuanto a la media, casi 2 puntos inferior cuando no se realizaba otro empleo o actividad (35,61 en estos contra un 33, 82 cuando se realizaba otro empleo). Y unas diferencias en las desviaciones típicas sobre todo notables en D y CE, puntuando más alto aquellos con otros empleos o actividades en D (4,63 contra un 3,66 en la desviación típica) y con puntuaciones más bajas que el otro grupo en CE (9,50 contra un 10,10). Con significaciones similares ambos grupos en todas las dimensiones, sin llegar a tener diferencias significativas en ninguna.

Con respecto a la SMPO, en la muestra la puntuación media del total del test fue de 174,08 (la máxima es de 200) con medias de 44,4 en la dimensión Espiritualidad, 46,64 en Cognitiva, 40,22 en Comportamental y 42,82 en socioafectiva.

En cuanto a la desviación estándar, en la totalidad del test fue de 14,49, mientras que en las distintas dimensiones fue de 4,62 en Espiritualidad, 3,33 en Cognitiva, 4,74 en Comportamental y 4,11 en Socioafectiva.

Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al sexo en ninguna de las dimensiones, que contaban con medias muy similares.

Y en lo relativo a las dimensiones estudiadas de la personalidad, la dimensión de Neuroticismo tendría una media de 31, 76, que correspondería a un nivel de neuroticismo Muy alto. En Amabilidad una media de 36,52, que se traduce en un nivel Alto, ligeramente superior a Medio (35 o menos). Y en Responsabilidad nos situamos en un nivel alto, con una media de 42, 6.

Posteriormente se realizaron pruebas de correlación entre las dimensiones de Burnout y personalidad, siendo la única significativa la establecida entre Neuroticismo, con una p de 0,001. y un coeficiente de correlación de 0,459.

Correlaciones

		CANS.E	SUMA.NEUROTICISMO
Rho de Spearman	CANS.E	Coeficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50
	SUMA.NEUROTICISMO	Coeficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 1: Correlación Cansancio Emocional y Neuroticismo.

Asimismo, obtuvimos una R cuadrado de 0,263 de Neuroticismo y CE. Explicando el 26,3% del mismo.

Habiendo poco que explicar del Burnout a partir de las variables de personalidad, dirigimos nuestra atención a la SMPO, procediendo a comparar los resultados del SMPO-40 con las tres dimensiones del Burnout.

La correlación más alta fue con CE, con un coeficiente de -0,472 y una p de 0,001. Seguida por Realización Personal, con 0,461 y una p de también 0,001. Y por último, Despersonalización, con un coeficiente de -0,427 y una p, también significativa, de 0,002.

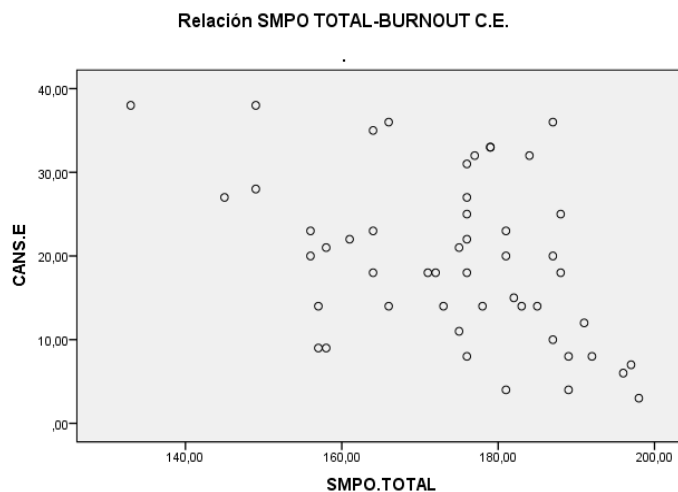


Figura 6: Gráfico de dispersión, Cansancio Emocional y test SMPO

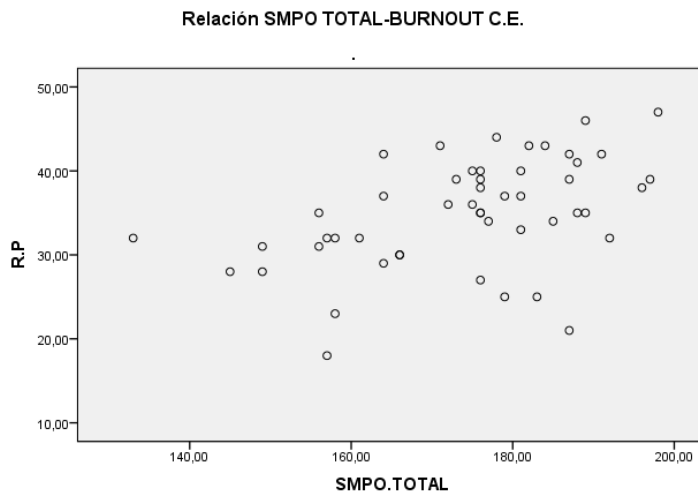


Figura 7: Gráfico de dispersión, Realización Personal y test SMPO

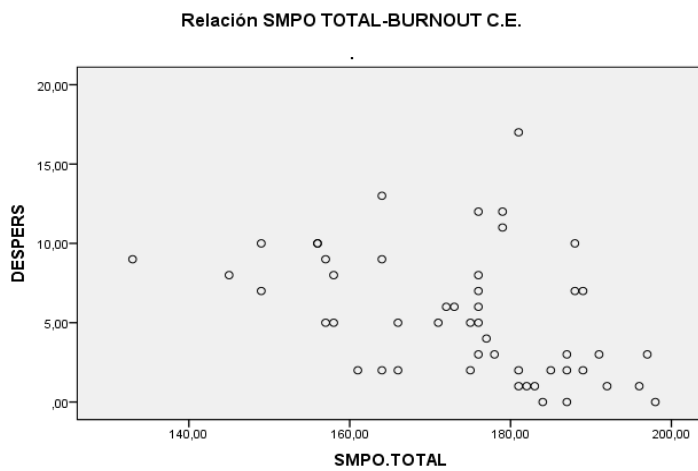


Figura 8: Gráfico de dispersión, Despersonalización y test SMPO

Con respecto al SMPO-40, en la comparativa con la muestra de trabajadores mexicanos de la cual extrajimos a los docentes universitarios, realizamos una prueba T, que nos dio una diferencia de medias de 10 puntos a favor de la muestra mexicana (184,46 contra 174,08, con sendas desviaciones estándar de 16,47 y 14,49) siendo la prueba estadísticamente significativa.

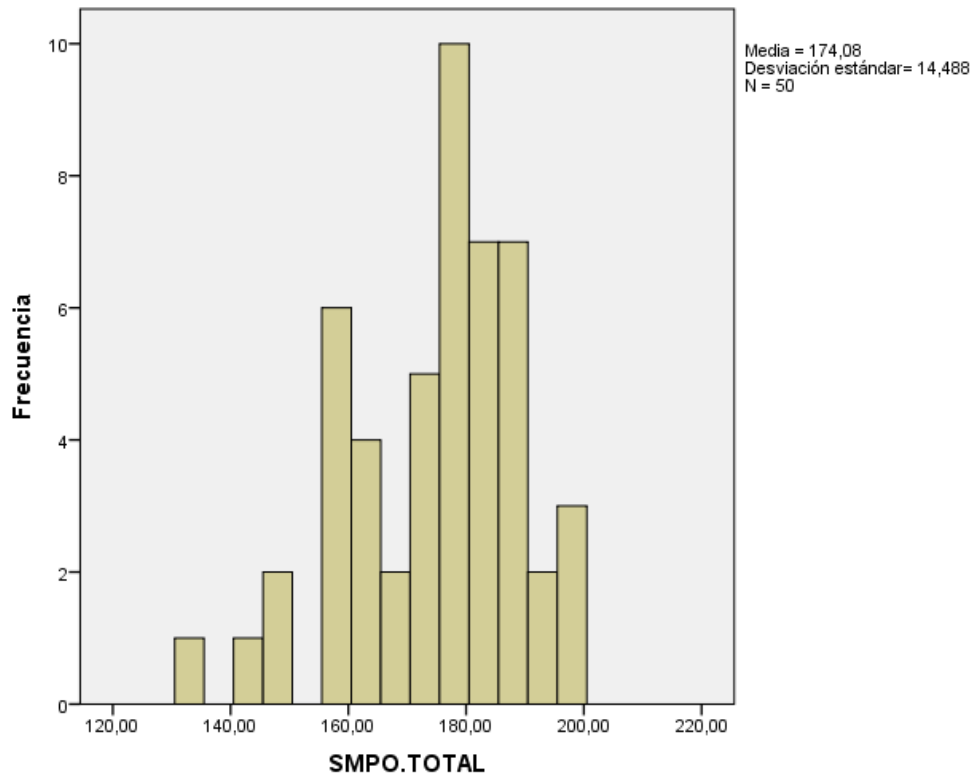


Figura 9: SMPO en la muestra de profesores universitarios española.

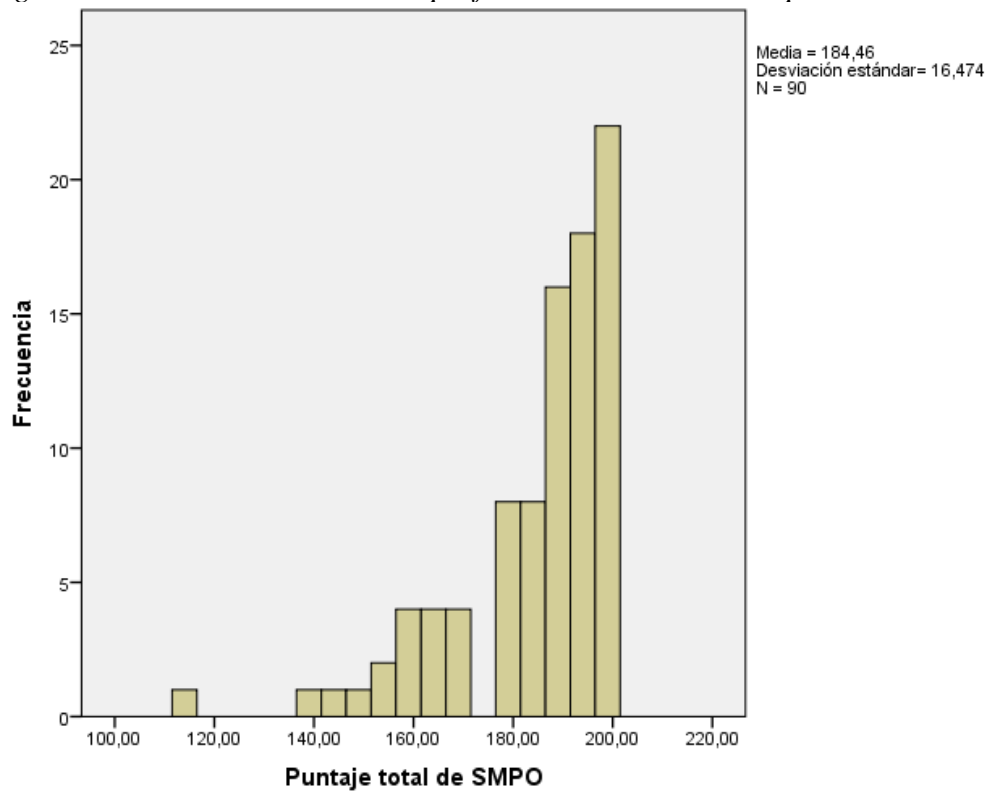


Figura 10: SMPO en la muestra de profesores universitarios mexicana.

6-Discusión:

Procediendo a la interpretación de los resultados, tomando como referencia los resultados obtenidos, buscando así darles un significado.

La primera hipótesis planteada, *Parte del personal docente universitario muestra indicios del Síndrome de Burnout*, es confirmada por los resultados de la investigación. Como establecimos en el estudio descriptivo, un alto porcentaje de la muestra presenta indicios del síndrome. Habiendo un 18% de incidencia en Despersonalización, 26% en Cansancio Emocional y un 38% en Realización Personal.

Aunque no se distancia demasiado de otros estudios de Burnout con población universitaria (Guerrero, 2003) si resulta curioso que el mayor porcentaje de indicios de Burnout se encuentre en la dimensión Realización Personal, entendida como la capacidad/incapacidad autopercebida de poder responder con eficiencia en el trabajo, en tanto que supusimos que la población universitaria en todo caso, al tener algo mayor prestigio social que el resto de docentes, tendría unos niveles menos significativos de incidencia al compararlo con las otras dimensiones.

Con respecto a la segunda hipótesis, Distintas dimensiones de personalidad facilitan la aparición del Burnout, solo encontramos una correlación significativa entre Neuroticismo y Cansancio Emocional. Si bien el constructo de Neuroticismo tal y como lo define Costa no es sinónimo de psicopatología, Freud propone que el neurótico sufre y siente temor por su presente y futuro, desarrollando fobias y manías, acompañado por una ansiedad constante.

La muestra obtenida tiene un alto nivel de Neuroticismo (la media la sitúa en un nivel muy alto al utilizar los baremos) y su relación con el Cansancio Emocional bien podría deberse a que la persona con mayor neuroticismo tiene los problemas que puedan aparecer en su vida de forma más presente, incluidos aquí los del trabajo. De aquí que al no poder “abandonar” los estresores del trabajo en casi ningún momento, desarrollen un mayor Cansancio Emocional.

Sin embargo, solo el 26,3% ha sido encontrado explicable por el Neuroticismo, así que puede deberse a características de la muestra que desconocemos.

La tercera hipótesis, Una buena Salud Mental Positiva Ocupacional dificulta la aparición del síndrome, queda inconclusa. Si bien es cierto que hay una asociación

media entre todas las variables de SMPO y Burnout, creemos que puede deberse a la falta de diferenciación entre los constructos de ambas escalas. Si observamos los gráficos de dispersión (Figuras 6, 7 y 8) vemos que al comparar la puntuación del SMPO-40 con cualquiera de las dimensiones de Burnout, si bien hay una correlación clara (positiva o negativa en función del valor del constructo a medir) la dispersión sigue un patrón claro en todos los casos. Esto nos lleva a pensar que tanto el SMPO-40 como el MBI pueden estar midiendo aspectos similares.

Si nos dirigimos a la formulación teórica de sus respectivas dimensiones, vemos que las propuestas por el SMPO-40 (Cognitiva, Socioafectiva, Comportamental y Espiritual) tienen un planteamiento parecido a las del MBI (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal). Así que podríamos explicar el alto índice de correlación por estas similitudes.

Por otro lado, no podemos comparar los baremos de ambas escalas, al no haber todavía una baremación para el SMPO. Además, aún si correlacionan, los resultados del SMPO-40 son bastante elevados (la media es de 174, siendo la máxima de 200), aún con una muestra con indicadores claros de Burnout. Así que no sabemos hasta que punto puede discriminar el test.

Al intentar incurrir en las comparativas con la población mexicana nos vemos con las manos atadas, al haber sido estos evaluados únicamente en SMPO. Si tuviésemos a su vez puntuaciones con respecto al Burnout podríamos inferir hasta que punto el test nos puede ser de utilidad. Pero de momento solo podemos dejar las puertas abiertas a otro estudio. (También podría estar dándose el caso de que el SMPO-40 este midiendo variables no personales relacionadas con el Burnout, tales como las variables propias del trabajo u organizacionales, que se sabe que también juegan un papel vital en el desarrollo del síndrome, aunque no podamos focalizar en ellas su origen).

6.1-Limitaciones de la investigación:

La primera limitación del estudio fue la técnica empleada para la selección de la muestra. Que siguió un procedimiento de muestreo no probabilístico e informal, que provoca que la población sea menos representativa.

Si bien en relación con un valor equitativo, la muestra resultó similar a la población real en sexo y tipo de universidad en la que desempeñan, el tamaño de la muestra es otra de

las limitaciones más claras, provocando una disminución en la representatividad de la muestra. Hasta cierto punto atribuible a la longitud del cuestionario, compuesto en su totalidad por más de 100 ítems, que calculamos, requiere unos 40-45 minutos para contestarse en su totalidad, siendo imprescindible que se rellenen todos los ítems de cada cuestionario para que la respuesta pueda ser añadida a la muestra.

También está el propio hecho de tratarse de un esfuerzo extra, no remunerado ni recompensado más allá de un agradecimiento, que puede haber provocado que sujetos con un Burnout marcado decidiesen no participar.

En lo respectivo a la población mexicana, si bien la muestra tiene un mejor volumen, ya hemos comentado que nos encontramos con la dificultad de que esta ha sido evaluada únicamente en SMPO, haciendo que cualquier inferencia que propongamos irrelevante. Aunque si haya servido para comparar los resultados del SMPO-40 entre ambas muestras.

Por último, el propio constructo a estudiar, el Burnout, no ha sido todavía lo suficientemente explicitado, en tanto que se conocen sus formas de manifestarse y determinados aspectos que correlacionan con su aparición, pero carecemos de un conocimiento de cual es su causa.

6.2-Perspectivas de futuro:

-Realizar un estudio comparativo en el cual ambas muestras hayan sido evaluadas tanto en Burnout como en SMPO. Con una muestra más extensa.

-Comparar la influencia de los niveles altos de Neuroticismo en la aparición de otras enfermedades mentales, sin caer en la estigmatización y la asociación directa entre una puntuación alta de Neuroticismo y la necesaria aparición de estas, como señalaba Costa. Así como ponderar la Personalidad Resistente como un factor de protección ante su aparición.

-Llevar a cabo un proyecto de investigación multidimensional entre todas las variables que pudiesen incidir en el desarrollo del síndrome de Burnout, con el fin de acotar las causas del mismo.

Debido al alcance del burnout en los docentes, y lo inhabilitante y difícil de diagnosticar en sus formas tempranas, vemos necesario avanzar en estas líneas de investigación con el fin de conseguir una calidad de vida y una facilidad para la práctica mayor para los docentes.

7-Bibliografía

- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C. y Vergara, E. (2014) Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *Summa Psicológica UST*, 11(2), 115-134.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). Síndrome de estar quemado en el trabajo o “burnout”: definición y proceso de generación. (1) Recuperado de https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- Moreno, B., Garrosa, E. y Gonzales, J.L. (2000) La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Marengo-Escuderos, A.D., Ávila-Toscano, J. H. (2016) Dimensiones de apoyo social asociadas con el síndrome de Burnout en docentes de media académica. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 7-18.
- Casco, F.J., Oliva, A. (2005) Valores y expectativas sobre la adolescencia: Discrepancias entre padres, profesores, mayores y adolescentes. *Infancia y Aprendizaje*, 28(2), 209-220.
- González-Monteagudo, J. (1996) El enfoque biográfico en las investigaciones sobre los profesores: Una revisión de las líneas de trabajo más relevantes. *Aula Abierta*, 68(1), 63-86.
- Ouellette, R.R., Pellicchia, M., Beidas, R.S., Wideman, R., Xie, M. y Mandell, D.S. (2018) Boon or Burden: The effect of implementing evidence-based practices on teacher’s emotional exhaustion. *Administration and Policy in Mental Health*, 45(6), 1-9.

- Maslach, C., Leiter, M. (2016) Understanding the Burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Peñacoba, C., Moreno, B. (2008) El concepto de personalidad resistente, consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de psicología*, 58(1), 61-96.
- Godoy-Izquierdo, D., Godoy, J.F. (2002) La personalidad resistente: Una revisión de la conceptualización e investigación sobre la dureza. *Clínica y Salud*, 13(2), 135-162.
- Ponce, C. R., Bulnes, M. S., Aliaga, J. R., Atalaya, M. C. y Huertas, R. E. (2005) El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8(2), 87-112.
- Arís, N. (2009) El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. y León, A. (2007). Síndrome de Burnout: una aproximación a su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 3(5), 50-68.
- Guerrero, E. (2003) Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.

8-Anexo:

MBI. Maslach Burnout Inventory

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

SMPO-40, Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional

INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SMPO-40

(Vázquez, 2017)

Contesta con la mayor sinceridad. Te solicitamos algunos datos generales que servirán para fines estadísticos. Tus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas y tu participación es voluntaria.

Datos generales:

Edad: _____

Género: Femenino Masculino Otro

Escolaridad: Ninguna Primaria Secundaria Preparatoria
Estado civil: Casado Soltero Viudo Unión libre
 Divorciado

Carrera técnica o comercial Licenciatura Posgrado (Maestría o Doctorado)

Tipo de ocupación pagada: _____

Sector de trabajo: Público (Gobierno) Privado (Empresa, negocio, comercio, etc.)

Años de vida laboral: _____ **Horas a la semana que dedica a su trabajo:** _____

¿Realiza otro(s) empleos o actividades a la semana que impliquen esfuerzo físico o mental extra:
 Sí No Ocasionalmente

Instrucciones: las siguientes frases, contienen afirmaciones relacionadas con tu trabajo. A la derecha de cada afirmación hay un espacio para que le asignes marcando con una X, un valor de 1 a 5. Uno (1) = "absolutamente en desacuerdo". Dos (2) = "en desacuerdo". Tres (3) = "indeciso". Cuatro (4) = "de acuerdo". Cinco (5) = "totalmente de acuerdo".

Afirmación	1	2	3	4	5
1. En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas					
2. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal					
3. En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar					
4. En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma					
5. Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo					
6. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado					
7. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral					
8. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás					
9. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida					
10. Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros					
11. Hacer bien mi trabajo me satisface					
12. Confío en mis capacidades como trabajador					
13. El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso					
14. Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades					
15. Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome					

16. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo					
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
18. El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en la vida					
19. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores					
20. En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal					
21. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo					
22. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona					
23. Me entusiasma realizar mis labores cotidianas					
24. Me considero una persona sociable en mi trabajo					
25. Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo					
26. Me considero un trabajador competente					
27. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme					
28. Me apasiona realizar mi trabajo					
29. En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo					
30. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros					
31. Cumpló con mis labores por elección propia					
32. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo					
33. En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás					
34. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores					
35. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales					
36. La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo					
37. El trabajo es una fuente importante de bienestar personal					
38. Pienso que soy un trabajador digno de confianza					
39. El trabajo es algo que se debe disfrutar					
40. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva					

Test de Personalidad NEO-FFI (Versión reducida NEO-PI-R, variables de Neuroticismo, Amabilidad y Responsabilidad).

1-En total desacuerdo. 2-En desacuerdo. 3-Neutral. 4-De acuerdo. 5-Totalmente de acuerdo.

1.A menudo me siento inferior a los demás. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

2.Tiendo a pensar lo mejor de la gente. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

3.Parece que nunca soy capaz de organizarme. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

4.Rara vez me siento con miedo o ansioso. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

5.A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

6.Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

7.A veces me vienen a la mente pensamientos aterradoros. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

8.A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero. *

17. Mi primera reacción es confiar en la gente. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

18. Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

19. A menudo me siento tenso e inquieto. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

20. Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

21. Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

22. A veces me he sentido amargado y resentido. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

23. Tengo mucha fe en la naturaleza humana. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

24. Soy eficiente y eficaz en mi trabajo. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo.

25. Soy bastante estable emocionalmente. *

1 2 3 4 5

34. Es difícil que yo pierda los estribos. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

35. Los mendigos no me inspiran simpatía. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

36. Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer. *

	1	2	3	4	5	
En total desacuerdo.	()	()	()	()	()	Totalmente de acuerdo.

Eduardo
Béjar
Berjano

TRABAJO DE FIN DE GRADO

