



universidad
de león

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Trabajo Fin de Grado:

Personalidad, resiliencia, afrontamiento y estrés en
el ámbito del trabajo

Personality, resilience, coping and stress in the workplace

Alumno: D. Jorge Martínez García

Tutores: Prof. Dra. María José Fínez Silva

Curso 2017 – 2018

ÍNDICE

1.	RESUMEN Y ABSTRACT	5
2.	OBJETIVOS	6
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	6
4.	MARCO TEÓRICO	9
4.1	LA PERSONALIDAD SEGÚN RAYMON CATTELL	9
4.1.1.	LA ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD SEGÚN CATTELL	10
4.2.	LA PERSONALIDAD SEGÚN HANS J. EYSENCK	13
4.2.1.	MODELO FACTORIAL DE EYSENCK	14
4.2.2.	MODELO PEN DE HANS J. EYSENCK	14
4.2.2.1.	PSICOTICISMO	15
4.2.2.2.	EXTRAVERSIÓN	16
4.2.2.3.	NEUROTICISMO	17
4.3.	MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD	18
4.3.1.	EVOLUCIÓN	19
4.3.2.	FACTORES O DIMENSIONES	20
4.3.2.1.	NEUROTICISMO	21
4.3.2.2.	EXTRAVERSIÓN	22
4.3.2.3.	APERTURA A LA EXPERIENCIA	22
4.3.2.4.	AMABILIDAD	23
4.3.2.5.	RESPONSABILIDAD	24
4.4	RESILIENCIA	24
4.5	AFRONTAMIENTO	27
4.6	ESTRÉS	32
4.6.1	ESTRÉS LABORAL	33
5	ESTUDIO EMPÍRICO	38
5.1	PARTICIPANTES	38
5.2	INSTRUMENTOS	38
5.3	PROCEDIMIENTO	39
5.4	RESULTADOS	39
6	CONCLUSIONES	44
7.	BIBLIOGRAFIA	47

Índice de tablas

Tabla 1. Escalas primarias y descripción mediante adjetivos	12
Tabla 2. Factores y facetas de personalidad.	20
Tabla 3. Estrategias de afrontamiento	31
Tabla 4. Correlación de Pearson entre Resiliencia y Personalidad.	40
Tabla 5. Correlación de Pearson entre Resiliencia y Estrategias de Afrontamiento	41
Tabla 6. Correlación de Pearson entre Personalidad y Estrés.	42
Tabla 7. Diferencias por género en Resiliencia y Personalidad.	43
Tabla 8. Diferencias por género en estrategias de afrontamiento.....	44

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Niveles de generalidad del factor psicoticismo y sus facetas.....	16
Ilustración 2. Niveles de generalidad del factor de extraversión y sus facetas	17
Ilustración 3. Niveles de generalidad del factor de neuroticismo y sus facetas	18
Ilustración 4. Extremos de los factores y facetas de la personalidad	21

1. RESUMEN Y ABSTRACT

Este trabajo se centra en la personalidad, resiliencia y afrontamiento y estrés laboral en el ámbito del trabajo. Para ello, en primer lugar, trataremos la personalidad, explicando tanto las teorías de la personalidad de Raymond Cattell, Hans J. Eysenck y Paul Costa y Robert McCrae. También haremos hincapié en la resiliencia y sus modos para desarrollarla, en el afrontamiento y el cuestionario Cope-28 y por último en el estrés y su forma de actual en el ámbito laboral.

Además de la teoría, también hemos llevado a cabo una investigación realizada a varios sujetos basados en distintos cuestionarios correspondientes a cada uno de los temas importantes que compone la teoría, lo que nos ha ayudado a conocer las distintas relaciones que tienen la personalidad, resiliencia, afrontamiento y estrés laboral entre sí.

Algunas de las conclusiones más importantes que sacamos de esta investigación se basan en que las personas más resilientes tienen a tener una personalidad más extrovertidas, mientras que los menos resilientes tienden a tener una personalidad más inestable (neuroticismo); también obtuvimos que las personas más resilientes usan en mayor medida el afrontamiento activo, la planificación, la reevaluación positiva, la aceptación y el humor como estrategias de afrontamiento; y también percibimos que los varones usan en mayor medida que las mujeres el uso de sustancias para combatir las situaciones estresantes.

Palabras clave: Personalidad, resiliencia, afrontamiento, estrés laboral, Big Five.

This work is based on personality, resilience, coping and work stress in the workplace. For this, in the first place, we will approach personality, explaining both the personality theories of Raymond Cattell, Hans J. Eysenck and Paul Costa and Robert McCrae. We will also emphasize resilience and it's ways of developing it, in coping and in the cope-28 questionnaire and finally in stress and it's current from in the workplace.

In addition to the theory, we have also implemented a research carried out on several subjects, based on different questionnaires corresponding to each of the important topics that compose the theory, what has helped us to recognize the different connections that personality, resilience, coping and work stress have with each other.

Some of the most important conclusions of this research are based on the fact that the most resilient people tend to have a more extroverted personality, while less resilient people tend to have a more unstable personality, (neuroticism). It was also obtained that most resilient people use more active coping, planning, positive reassessment, acceptance, and humor as coping strategies. It was also perceived that men use substances more than women to fight against stressful situations.

Keywords: Personality, resilience, coping, work stress, Big Five.

2. OBJETIVOS

En el siguiente apartado se ofrecen una serie de los objetivos más importantes que hemos tenido en cuenta para la realización de la parte teórica y sobre todo de la parte del estudio empírico.

- 1) Analizar qué factores de personalidad tienen los sujetos más resilientes.
- 2) Estudiar la relación entre la resiliencia y las estrategias de afrontamiento.
- 3) Hallar la relación entre la resiliencia y el estrés general y reciente.
- 4) Descubrir la relación entre la personalidad y el estrés.
- 5) Estudiar si existen diferencias en función del género en la resiliencia y la personalidad.
- 6) Identificar las diferencias existentes en función del género y las estrategias de afrontamiento.
- 7) Profundizar en los conceptos de resiliencia, afrontamiento y estrés.
- 8) Conocer la fiabilidad de los instrumentos de medida utilizados.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada para este Trabajo Fin de Grado se ha basado en una investigación sobre cómo afecta la personalidad, el estrés, la resiliencia y el afrontamiento en el ámbito laboral. Esta investigación se ha realizado a través de libros y manuales que engloban de manera teórica la personalidad, el estrés, la resiliencia y el afrontamiento. Además de la parte teórica, también se ha realizado una investigación empírica, realizada a través de distintos tests que han ido realizando diversas personas.

La metodología se ha dividido en dos fases:

- 1º Fase: Se ha basado en la búsqueda de información referente a la composición del trabajo de la parte teórica. Para ello hemos utilizado tanto libros y manuales de texto como páginas web y artículos académicos.
- 2º Fase: Se ha basado en la búsqueda de test que analicen los principales temas que hemos tratado en la parte teórica y la posterior realización por parte de la muestra de dichos test. Una vez recogidos los datos los hemos analizado para su posterior interpretación de los datos. Para la introducción de los datos hemos usado el paquete estadístico IBM.SPSS (versión 24) y los hemos analizado a partir de diferentes pruebas estadísticas (estadística descriptiva, análisis de correlaciones, análisis de fiabilidad, prueba t de diferencia de medias y Anova)

MARCO TEÓRICO

4. MARCO TEÓRICO

4.1 LA PERSONALIDAD SEGÚN RAYMON CATTELL

Raymon Cattell (1905-1998) es el creador de la psicología multivariada. Basándonos en su aportación a la psicología, Cattell se caracterizó por ser una aportación extensa, compleja y ambiciosa.

Cattell se inclina de una forma radical a aplicar el análisis factorial con respecto al descubrimiento de la estructura de la personalidad, llegando a no aceptar ninguna otra opción alternativa. Para ello, parte de unos supuestos básicos que subyacen a todo su trabajo científico evitando así los sesgos ocasionados de las carencias en el plano del conocimiento, ya no solo de la psicología, si no del universo en general. Estos supuestos son (en base a Pelechano, 1998):

- Hay muchas variables que influyen en los hechos psicológicos y para llegar a estudiar adecuadamente el funcionamiento psicológico del ser humano, se tiene que tener en cuenta la complejidad que existe y la pluridimensionalidad casual.
- El mundo psicológico esta ordenado y con una estructura que es invariante, en la que se puede relacionar cada momento evolutivo con la tabla de elementos periódicos de Mendelejev.
- Todo lo existente en la naturaleza, incluido el mundo de la personalidad, existe en cierto grado, por lo que se puede hacer un análisis científico cuantitativo. Esta cuantificación se puede dar de distintas formas, desde escalas de presencia/ausencia, pasando por criterios de intensidad hasta la frecuencia hasta escalas de razones.
- El análisis factorial es el procedimiento adecuado para la ordenación pautada de los elementos y su agrupación,
- La forma de obtener estos elementos se basa en el análisis del lenguaje ya que, todo lo que resulta relevante, se encuentra representado en el mundo del lenguaje.
- El ser humano, al ser un organismo fruto de la evolución, supone que sus operaciones y estructuras psicológicas se basan en sistemas biológicos. Esto hace que los elementos del funcionamiento personal más básicos y que, a su vez son más difíciles de modificar, poseen compromisos genéticos.

- Si los estudios científicos se hacen de manera adecuada, los resultados obtenidos tienen que ser los mismos, ya que todos pertenecen al sistema de funcionamiento humano.

4.1.1. LA ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD SEGÚN CATTELL

Cattell procuró desarrollar una taxonomía útil de los elementos de la personalidad o rasgos. Para él, los rasgos de la personalidad tenían que ser rasgos o comportamientos que peculiarmente covariaban, es decir, que crecían y decrecían juntos. La razón por la que Cattell quería que los comportamientos covariaban se debía a la formación que tenía; al ser químico, creía que sería necesario desarrollar una clasificación de los elementos básicos de la personalidad que fuese similar a la tabla periódica de los elementos de la química.

En sus primeras investigaciones, Cattell utilizó muchos términos del rasgo que ya utilizaría en su momento Allport (1897-1967) pero aplicando el análisis factorial ya que quería determinar qué grupos de términos parecían ir juntos. Al finalizar sus investigaciones, llegó a la conclusión de que aparecían quince factores que podían explicar la mayor parte de la personalidad.

En un principio, Cattell analizó los términos de rasgo tal y como se utilizaban en el lenguaje cotidiano, pero más tarde quiso saber si estos rasgos se manifestaban también a través de cuestionarios a través de ítems,

Aplicando el análisis factorial llegó a la conclusión de que había 16 factores o grupos de ítems y a través de ellos, desarrollo el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16FP). El fin que tenía al crear este cuestionario radicaba en medir las diferencias individuales en las dimensiones pertinentes del riesgo (Morán, 2013).

Los datos sobre estos factores se pueden registrar a través de tres técnicas distintas: L, Q Y T ((Schultz y Schultz, 2003).

- Datos L (Registros de la vida): En los datos L se incluyen las calificaciones, realizadas por observadores, de conductas específicas que muestran los sujetos en situaciones de la vida real como pueden ser la escuela o la oficina. La importancia de los datos L radica en que implican conductas abiertas que pueden ser localizadas

por un observador y que se llevan a cabo en una situación natural en vez de en una situación artificial como puede ser en un laboratorio.

- Datos Q (Cuestionarios): Esta técnica está basada en los cuestionarios. Mientras que los datos L requieren de personas que observan y evalúan a los sujetos, los datos Q requieren que los sujetos se definan a sí mismos. Los sujetos hacen introspección y se definen en cualquier aspecto de la personalidad que se esté analizando. Cattell admitió que los datos Q poseían algunas limitaciones. En primer lugar, los sujetos pueden tener una conciencia superficial de sí mismos, lo que haría que no consiguieran reflejar la verdadera naturaleza de su personalidad. En segundo lugar, se puede dar que los sujetos si se conocen a sí mismo bien, pero que no quieren que los investigadores los conozcan. Cattell advertía que no debe suponerse de una forma automática que los datos Q sean precisos.
- Datos T (Pruebas de personalidad): esta técnica implica que las personas respondan sin que ellos sepan qué conducta se está evaluando, lo que Cattell denominó como pruebas “objetivas”. Con respecto a los datos Q, tiene como ventaja que el sujeto no puede saber qué es lo que el experimentador intenta averiguar, por lo que no podría distorsionar sus respuestas para disimular sus rasgos.

A través de estas técnicas de recogida sistemática de datos se han dado lugar a varios factores temperamentales y motivacionales, primarios y secundarios.

Los factores temperamentales, al organizarse en base a una estructura jerárquica, se encuentran factores primarios o específicos y factores secundarios o más generales. Mientras que los primarios derivan de los elementos comunes a las respuestas de las personas, los secundarios son dimensiones comunes a los factores primarios. De esta forma, Cattell halla 16 factores primarios. En cuanto a los factores secundarios, Cattell haya 8 factores que derivan del análisis de las relaciones entre los factores primarios.

Tabla 1. Escalas primarias y descripción mediante adjetivos (tomada de Russell y Karol, 1998)

Afabilidad	-	Fría, impersonal, distante
	+	Cálida, afable, generosa y atenta a los demás.
Razonamiento	-	Concreta
	+	Abstracta
Estabilidad	-	Reactiva y emocionalmente cambiante
	+	Emocionalmente estable, adaptada y madura
Dominancia	-	Deferente, cooperativas y evita los conflictos
	+	Dominante, asertiva, competitiva
Animación	-	Seria, reprimida y cuidadosa
	+	Animosa, espontánea, activa y entusiasta
Atención a normas	-	Inconformista, muy suya e indulgente
	+	Atenta a las normas, cumplidora y formal
Atrevimiento	-	Tímida, temerosa y cohibida
	+	Atrevida/segura en lo social y emprendedora
Sensibilidad	-	Objetiva, nada sentimental y utilitaria
	+	Sensible, esteta y sentimental
Vigilancia	-	Confiada, sin sospechas y adaptable
	+	Vigilante, suspicaz, escéptica y precavida
Abstracción	-	Práctica, con los pies en la tierra
	+	Abstraída, insegura y despreocupada
Privacidad	-	Abierta, genuina, llana y natural
	+	Privada, calculadora, discreta y no se abre
Aprensión	-	Segura, despreocupada y satisfecha
	+	Aprensiva, insegura y despreocupada
Apertura al cambio	-	Tradicional y apegada a lo familiar
	+	Abierta al cambio, experimental y analítica
Autosuficiencia	-	Seguidora y se integra en el grupo
	+	Autosuficiente, individualista y solitaria
Perfeccionismo	-	Flexible y tolerante con el desorden
	+	Perfeccionista, organizada y disciplinada
Tensión	-	Relajada, plácida y paciente
	+	Tensa, enérgica, impaciente e intranquila.

En la tabla 1 se encuentran las 16 escalas que se corresponden con los 16 factores primarios. Con esta representación se permite comprender cada factor a través de una explicación basada en unos adjetivos específicos para su comprensión clara y comprensible. Además, en ella se encuentran los polos más bajos (indicados con el signo

-) y los altos (indicados con el signo +) que determinan los lados opuestos de cada factor (Moran, 2013).

Posteriormente, Cattell (1993) analizó las 16 escalas primarias de una manera factorial para poder obtener 5 factores globales que los aglomeraran, denominándolos factores de segundo orden. Estos cinco factores son: Extraversión, ansiedad, dureza, independencia y autocontrol. De esta manera, surge el 16PF-5, siendo una versión actualizada y revisada del 16PF. El 16PF-5, al igual que el 16PF, continúa midiendo las mismas dieciséis escalas primarias de la personalidad identificadas por Cattell en los estudios originales (Russell y Karol, 1998)

Cattell tenía también el interés de las causas determinantes y en el desarrollo de los rasgos; intentaba desarrollar un método para decretar en que grado influía la herencia o el ambiente en el desarrollo de los rasgos. Con ello, descubrió que la influencia del ambiente y de la herencia cambiaba de unas personas a otras, estimando que la personalidad en su conjunto estaba definida por el ambiente en dos terceras partes y en una tercera por la herencia.

Otra importante aportación que tuvo Cattell se basaba en el interés por los aspectos dinámicos de la personalidad, así como por sus aspectos estructurales. Cattell descubrió que la personalidad no era estática, si no que, la manera de comportarse de una persona en un momento cualquiera, depende de muchos factores motivacionales y situacionales.

4.2. LA PERSONALIDAD SEGÚN HANS J. EYSENCK

La teoría de la personalidad según Hans Eysenck (1916-1997) posee un gran importante componente psicométrico y biológico. Pero en cambio, Eysenck defendía que la complejidad psicométrica no es suficiente, por si sola, para saber cuál es la estructura de la personalidad humana y que, los aspectos de la personalidad que se obtienen por método del análisis factorial, resultan ineficaces y carecen de sentido si no se ha demostrado su existencia biológica.

4.2.1. MODELO FACTORIAL DE EYSENCK

Eysenck propuso cuatro pautas para identificar los factores: En primer lugar, unas pruebas psicométricas para poder demostrar la existencia de un factor, teniendo como consecuencia que el factor debe de ser fiable y reproducible; en segundo lugar, el factor tiene que ser hereditario y relacionarse con un modelo genético establecido, teniendo como consecuencia que este criterio elimina las características aprendidas; en tercer lugar, el factor debe de tener sentido en el marco de la teoría, por el cual, Eysenck utilizó el método deductivo: y en último lugar, para que exista un factor tiene que tener una relevancia social.

Para Eysenck, la conducta estaba organizada según una jerarquía de cuatro niveles. En la parte inferior, se encontraría los actos o cogniciones específicos, es decir, conductas o pensamientos que tienen las personas que pueden o no ser característicos de ellos. En el segundo nivel se encuentran los actos o cogniciones habituales que son las que se repiten en unas condiciones similares. En el tercer nivel encontramos el rasgo que son varias reacciones habituales relacionadas entre sí, las cuales Eysenck (1981) definió como “características destacadas de la personalidad aparentemente permanentes.” Los rasgos se pueden identificar de manera intuitiva pero los teóricos de los rasgos y factores prefieren utilizar un método más sistemático: el análisis factorial. De esta manera, las conductas de los rasgos se derivan del análisis factorial de las reacciones del nivel correspondiente a las reacciones habituales y las estas reacciones habituales se forman mediante el análisis factorial de las conductas específicas (Feist y Feist, 2007).

Como hemos visto anteriormente, los 35 rasgos principales normales y anormales de Cattell se situarían en este tercer nivel, pero para Eysenck, el cual se centró más en el cuarto nivel, el de los tipos o superfactores, solo habría tres: Psicoticismo, extraversión, neuroticismo. Los tipos están formados por varios rasgos interrelacionados.

4.2.2. MODELO PEN DE HANS J. EYSENCK

Como hemos visto, Eysenck y Cattell identificaron números distintos de aspecto de la personalidad, pero debido a que se encontraban en distintos niveles de factorización.

La gran mayoría de los teóricos de los factores actuales dicen que todos los análisis factoriales de la personalidad crean cinco factores generales, pero Eysenck encontró sólo

tres superfactores generales: Psicoticismo (P), Extraversión (E) y Neuroticismo (N) pero no descartó “la posibilidad de que más adelante se pudieran añadir otros aspectos” (Eysenck, 1994)

Para Eysenck estos tres factores son parte de la estructura normal de la personalidad ya que, tanto el neuroticismo como el psicoticismo no se encuentran sólo en los individuos con patologías. Los tres son bipolares: la extraversión está en el extremo del factor E y la introversión en el extremo opuesto, el neuroticismo estaría en uno de los extremos del factor N y la estabilidad en el otro extremo y el psicoticismo estaría en uno de los extremos del factor P y el superego en el extremo opuesto.

El hecho de que Eysenck estableciera que los factores son bipolares no quiere decir que la mayoría de las personas se establezcan en un extremo u otro de los tres factores. Eysenck también establecía que estos factores cumplen los cuatro criterios para identificar los aspectos de la personalidad (Feist y Feist, 2007):

- La extraversión y el neuroticismo son factores que están presentes en la gran mayoría de los estudios de la personalidad humana que usan el análisis factorial, existiendo de esta manera pruebas psicométricas sólidas para cada uno de ellos.
- Existe una base biológica importante para cada uno de los tres factores.
- Los tres aspectos de la personalidad de Eysenck tienen coherencia en el marco de la teoría.
- Eysenck demostró en muchas ocasiones que sus tres factores están relacionados con cuestiones sociales como pueden ser el consumo de drogas (Eysenck, 1983), la conducta sexual (Eysenck, 1976), la delincuencia (Eysenck y Gudjonsson, 1989) y la creatividad (Eysenck, 1993).

4.2.2.1. PSICOTICISMO

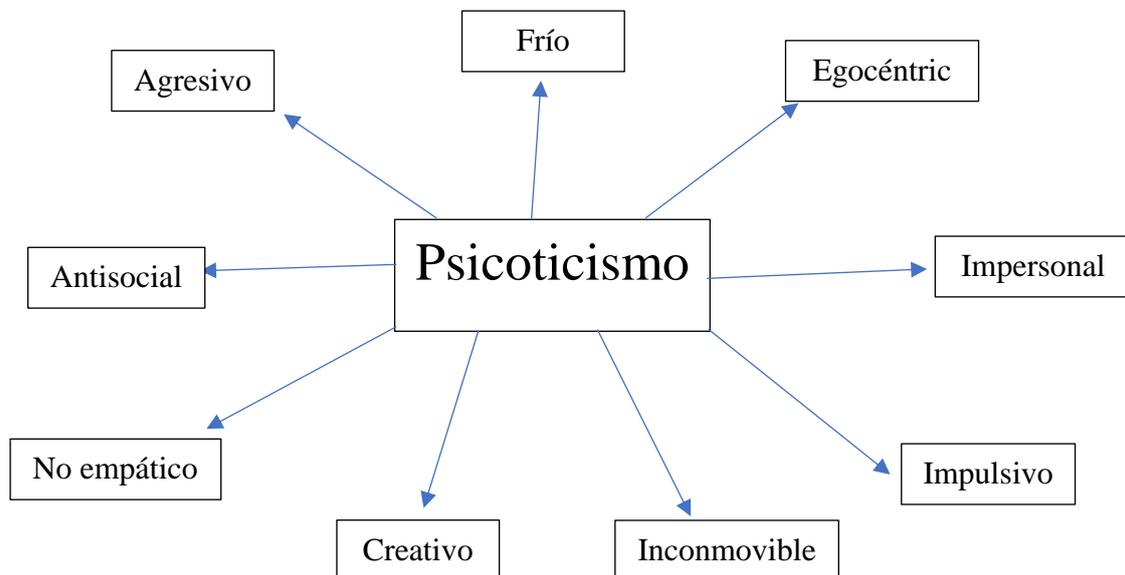
El psicoticismo es un superfactor muy general en el que se incluye una serie de rasgos como son la agresividad, la frialdad, el egocentrismo, la impersonalidad, la impulsividad, la antisocialidad, la falta de empatía, la creatividad y la inmovilidad.

Las personas que posean conductas psicóticas son solitarias, personas que no le suelen preocupar las otras personas creando problemas a los demás y con una gran dificultad

para relacionarse e interactuar. A su vez, también son personas que tienen una preferencia a hacer cosas raras y extravagantes, despreciando el peligro y llegando a burlarse de los demás.

A pesar de que muchas de las características de este factor tienen un significado social negativo, Eysenck insinúa que existe una relación entre las puntuaciones elevadas en esta dimensión y la creatividad. Pero lo más importante de esta relación radica en la capacidad de pensar de una forma original, algo que es esencial para la creatividad (Schultz y Schultz, 2003).

Ilustración 1. Niveles de generalidad del factor psicoticismo y sus facetas. Tomada de Eysenck y Eysenck (1985)



4.2.2.2. EXTRAVERSIÓN

Con respecto a la Extraversión y la introversión, se refiere a las diferencias en sociabilidad e impulsividad. En esta dimensión existe una serie de rasgos como son la sociabilidad, la vitalidad, la actividad, el dogmatismo, la búsqueda de sensaciones, la despreocupación, la dominancia, la surgencia y la búsqueda de aventuras.

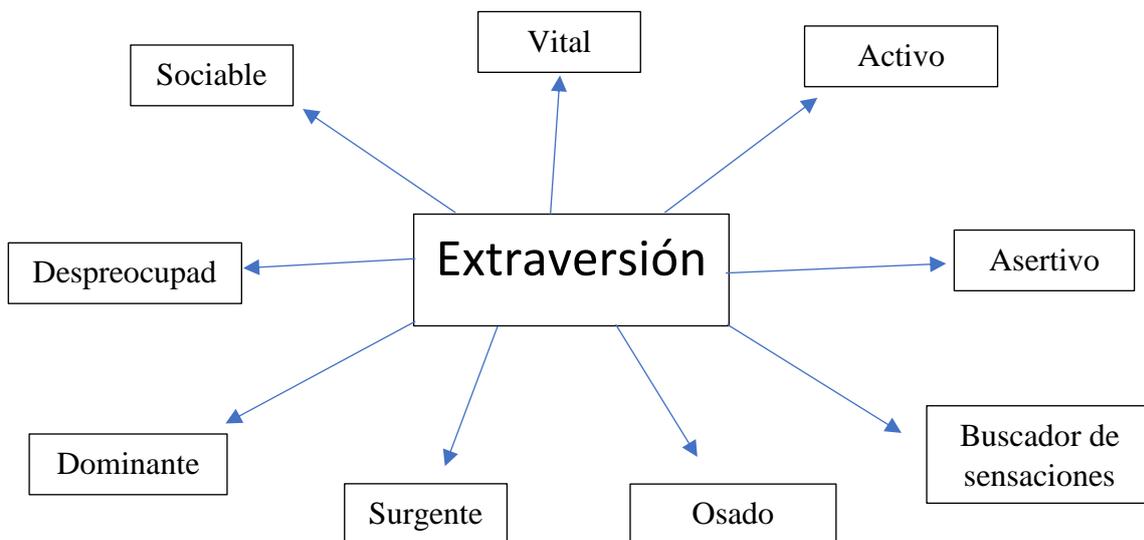
Las personas extravertidas tienen como características el tener muchos amigos, su afición por participar en eventos sociales y fiestas, le gusta dialogar con otras personas y prefiere

trabajar con gente. Además de ello, son personas que prefieren las actividades que implican movimiento y suelen ser personas agresivas.

En el otro lado se encuentra la introversión, la cual refleja a las personas tranquilas, personas que prefieren la compañía de algo material a la compañía de las personas. Son personas que ejercen un control de sus sentimientos, provocando que rara sea la ocasión que muestre su agresividad o su enfado con los demás. Además, son pesimistas, conservadores y se pueden confiar en ellos.

Eysenck determina que las variaciones individuales en la personalidad indican diferencias en su funcionamiento biológico. También considera que las personas introvertidas se apasionan más por los acontecimientos que los extrovertidos. Existen pruebas que determinan que los introvertidos están más influenciados por los castigos en el aprendizaje, y los extrovertidos están más influenciados por las recompensas (Eysenck, 1990)

Ilustración 2. Niveles de generalidad del factor de extraversión y sus facetas, según Eysenck (1985)



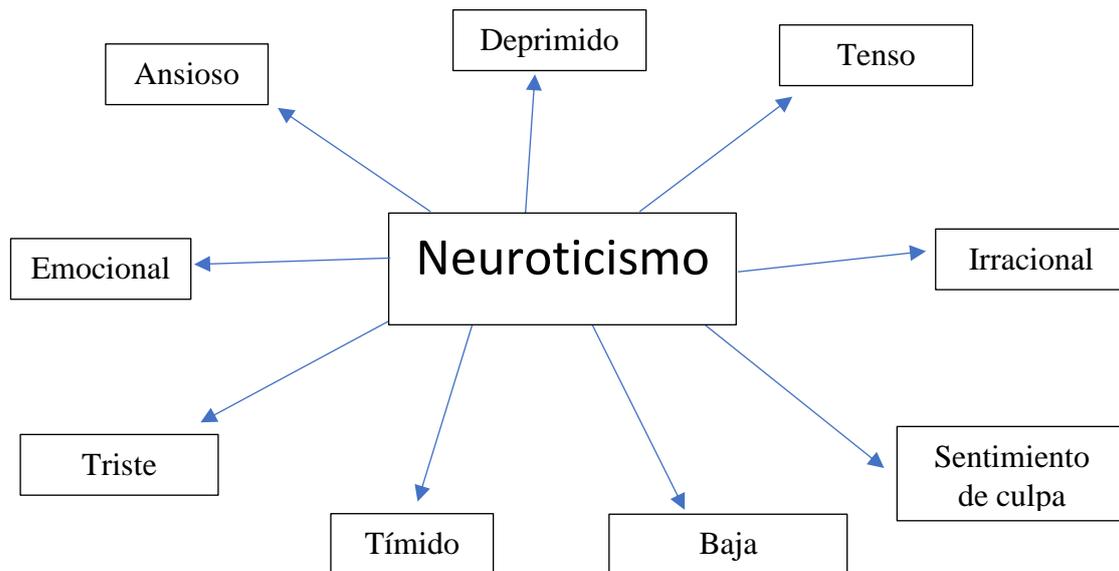
4.2.2.3. NEUROTICISMO

Con respecto a la dimensión del Neuroticismo, refleja a una persona ansiosa, preocupada, con estados de ánimos que por lo general son deprimidos. Sus reacciones emocionales se caracterizan por ser muy fuertes a cualquier tipo de estímulo y le obstaculizan en su adaptación.

Los rasgos del neuroticismo son la ansiedad, la depresión, los sentimientos de culpa, la poca autoestima, la tensión, la irritabilidad, la timidez, la tristeza y la emotividad.

Con respecto a este factor, Eysenck aceptó el modelo de la diátesis sobre las enfermedades psiquiátricas, el cual afirmaba que algunas personas son más vulnerables a las enfermedades debida a la debilidad genética o adquirida que las predispone a sufrirlas, haciendo que esta predisposición, pueda combinarse con el estrés generando así un trastorno neurótico. Eysenck consideró que las personas que tienen bajos valores de la escala N, tienen capacidad para poder resistirse a un trastorno neurótico incluso en periodos de estrés extremo; en cambio, las personas con altos valores en N, tienen más dificultad a resistirse a tener un trastorno neurótico incluso en periodos de estrés mínimo (Schultz y Schultz, 2003).

Ilustración 3. Niveles de generalidad del factor de neuroticismo y sus facetas, según Eysenck (1985)



4.3. MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Para la Psicología, el Modelo de los Cinco Grandes, también llamado “Big five”, es un modelo de la personalidad que intenta analizar la personalidad a través de la composición de cinco factores amplios o dimensiones que definen la personalidad humana y dan cuenta de las diferencias individuales.

Estos cinco factores principales se denominan como: Factor O (Openness o apertura de nuevas experiencias), factor C (conscientiousness o responsabilidad), factor E (Extraversión o extroversión), factor A (Agreeableness o amabilidad) y factor N (Neuroticism o inestabilidad emocional).

Para nuestra investigación nos hemos basado en este modelo para poder evaluar la personalidad de los participantes. Para ello hemos utilizado el cuestionario reducido de cinco factores (NEO-FFI), el cual consta de 60 afirmaciones (Paul T. Costa y Robert. McCrae, 1990)

4.3.1. EVOLUCIÓN

El estudio sistemático de la personalidad surgió con el acercamiento lingüístico que considera el estudio del lenguaje como un recurso válido, relevante y representativo. Es la hipótesis léxica utilizada por Cattell, él cual parte del supuesto de que todas las dimensiones relevantes de la personalidad existen en un lenguaje natural y que si análisis sienta las bases de la taxonomía adecuada de la personalidad.

Allport y Odbert (1936) fueron los primeros que consideraron que los elementos que definen la personalidad debían estar contenidos en el lenguaje natural. Por eso mismo, se plantearon hacer un estudio de todos los términos que expresaran características de las personas. El problema surgió cuando se encontraron que, en el diccionario inglés, había 18.125 palabras que, de una forma u otra, explicaban los aspectos esenciales en los que cada individuo se diferenciaba de los demás (Morán, 2013).

En 1961, dos psicólogos norteamericanos del ejército de los Estados Unidos (Túpes y Cristal) escribieron un informe técnico para dicha institución donde utilizaron 35 rasgos “representativos” para el campo de la personalidad. Los rasgos fueron puntuados por ocho muestras. Extrajeron e interpretaron cinco factores: Sugerencia, agradabilidad, seguridad, estabilidad emocional y cultura. Éstos se consideran los primeros nombres para las cinco grandes dimensiones.

Tiempo después, Norman (1963) retomó el estudio de sus predecesores y consiguió reducir los términos para describir la personalidad en 1.600 palabras. Para ello añadió 171 términos a la lista de Allport y Odbert y excluyó los términos oscuros y evaluativos, así como palabras que se referían a la apariencia anatómica y física. Se incluyó rasgos,

estados internos roles sociales y afectos. Aun así, seguían siendo un gran número de términos. Confiando en los estudios y conocimientos anteriores, clasificó estos términos en 75 grupos y asignó cada uno de ellos a cinco dimensiones de la personalidad.

Posteriormente Goldberg (1990) realizó un análisis factorial sobre las puntuaciones obtenidas en las clasificaciones de Norman. Al analizar factorialmente las correlaciones, Goldberg se encontró con un conjunto de Cinco Factores a los que denominó los “Cinco Grandes” factores de la personalidad.

Los Cinco Factores han sido propuestos como un modelo de descripción universal para una valoración global de los individuos. Los partidarios del modelo de los cinco factores consideran que la personalidad tiene cinco dimensiones, Cinco Factores que denominan Neuroticismo, Extraversión, Apertura mental o Apertura a la experiencia, Amabilidad y Responsabilidad. Se puede considerar que los Cinco Factores representan las dimensiones fundamentales que están en la base de los rasgos identificados, tanto en el lenguaje natural como a través de los cuestionarios psicológicos.

4.3.2. FACTORES O DIMENSIONES

Costa y McCrae (1990) diseñaron la escala NEO-PI-R con el objetivo de descubrir la posición de los sujetos en cada uno de los cinco factores. En la siguiente tabla se presenta la forma en la que lo distribuyeron, además de un estudio más detallado, midiendo los rasgos específicos o facetas, dentro de cada uno de los factores (Laak, 1996):

Tabla 2. Factores y facetas de personalidad (Costa y McCrae, 1990).

FACTORES	FACETAS					
Neuroticismo	Ansiedad	Hostilidad	Depresión	Ansiedad social	Impulsividad	Vulnerabilidad
Extraversión	Cordialidad	Gregarismo	Asertividad	Actividad	Búsqueda de emociones	Emociones positivas
Apertura	Fantasía	Estética	Sentimientos	Acciones	Ideas	Valores
Amabilidad	Confianza	Franqueza	Altruismo	Actitud conciliadora	Modestia	Sensibilidad a los demás
Responsabilidad	Competencia	Orden	Sentido del deber	Necesidad de logro	Autodisciplina	Deliberación.

Es importante observar que cada uno de los cinco factores representa un rasgo entre dos extremos. Cada rasgo estaría presente en cada persona en una medida continua que va desde su afirmación plena en un extremo hasta su término opuesto. Estos cinco factores son los siguientes, con sus respectivas gradaciones:

Ilustración 4. Extremos de los factores y facetas de la personalidad (Elaboración propia a partir de Costa y McCrae, 1990)

- Neuroticismo ↔ Estabilidad emocional.
- Extraversión ↔ Introversión.
- Apertura ↔ Convencionalismo.
- Amabilidad ↔ Empatía.
- Responsabilidad ↔ Desorganización.

Lo que valora cada una de las cinco dimensiones, así como las facetas o los rasgos de los que constan son:

4.3.2.1. NEUROTICISMO

El neuroticismo se refiere al ajuste emocional. Es la tendencia a experimentar emociones negativas o desagradables, como miedo, melancolía, vergüenza, ira, culpabilidad y repugnancia.

Los neuróticos son más propensos a interpretar las situaciones ordinarias como una amenaza. Tienen reacciones emocionales negativas que tienen a continuar en periodos largos de tiempo.

En el polo opuesto se encuentran las personas que son más difíciles de perturbar emocionalmente y son menos reactivos. Tienen a mantener la calma, son emocionalmente estable y libres de sentimientos negativos, son los que llegan a controlar las emociones.

Los seis factores de las dimensiones son: ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad. El tener una alta puntuación hace ver que existe una inestabilidad emocional que conlleva a un malestar psicológico caracterizado por ser reactivas, sensibles a las críticas, temperamentales, irritables, emocionalmente inestables, etc. Una baja puntuación en esta dimensión indica una persona emocionalmente estable, compuesta, tranquila, segura y madura (Moran, 2013).

4.3.2.2. EXTRAVERSIÓN

La extroversión es la medida de la sociabilidad, a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, la necesidad de estímulos y la capacidad de disfrutar. Se caracteriza por las altas emociones positivas, la insurgencia y la tendencia a buscar la estimulación y la compañía de los demás.

A las personas extrovertidas les gusta la vinculación con la gente y tienen preferencia por estar en grupos y reuniones, además de que también son asertivos, activos y habladores, les gusta la excitación y la estimulación, tienen a ser de carácter alegre y al atrevimiento en situaciones sociales e intentan evitar la soledad. La extraversión correlaciona fuertemente con el interés en ocupaciones emprendedoras.

Por otro lado, tendríamos la introversión (bajos en extraversión). Son personas que suelen caracterizarse por carecer de la exuberancia social y de los niveles de actividad de los extrovertidos. Son más reservados, más independientes que seguidores y más constantes que indolentes. Prefieren estar solos, pero no por ello sufren necesariamente ansiedad social y, aunque no poseen el exuberante entusiasmo de los extravertidos, no se sienten desdichados o pesimistas.

Los seis factores de la dimensión son: cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones y emociones positivas.

El tener una alta puntuación en esta dimensión nos indica que es una persona cordial, amable, asertiva, comunicativa, optimista entusiasta, en busca de retos y de emociones positivas; en cambio, una baja puntuación indica que es una persona silenciosa, sensata, reservada, poco sociable, tímida, seria y vulnerable (Moran, 2013).

4.3.2.3. APERTURA A LA EXPERIENCIA

Es también denominada como apertura mental y es una de las grandes dimensiones de la personalidad, aunque mucho menos conocida que el neuroticismo o la extraversión. Evalúa la búsqueda y apreciación de experiencias, el gusto por lo desconocido y su exploración.

Las personas abiertas están interesadas tanto por el mundo exterior como por el interior y sus vidas están enriquecidas por la experiencia, desean tomar en consideración nuevas

ideas y valores no convencionales y experimentan tanto las emociones positivas como las negativas de manera más profunda que los sujetos que se cierran. Además de ello, las personas abiertas son poco convencionales, dados a cuestionar la autoridad y dispuestos a aceptar nuevas ideas éticas, sociales y políticas, pero, esto no significa que carezcan de principios.

Por el otro lado, el individuo tiende a ser más convencional en su conducta y apariencia, prefieren lo familiar a lo novedoso, son social y políticamente conservadores. Prefieren lo llano, directo y claro antes que lo ambiguo, complejo y sutil.

Los seis factores de la dimensión son: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores. Una alta puntuación nos hace ver a una persona original, creativa, con gusto a disfrutar de la complejidad de las cosas y de la búsqueda de soluciones, además de imaginativa y no tradicional. Una baja puntuación indica una persona convencional, tradicional, amante de la tranquilidad, con pocos intereses y a la que no la atrae las experiencias (Moran, 2013).

4.3.2.4. AMABILIDAD

La amabilidad, al igual que la extroversión, es una dimensión de las tendencias interpersonales, la cual recoge la cualidad de la interacción social. La persona amable es sobre todo altruista, simpatiza con los demás, está dispuesto a ayudarles y cree que los otros se sienten igualmente satisfechos de hacer esto mismo. Por el contrario, la persona antipática es egocéntrica y más bien opositora antes que cooperadora.

Las personas son más propensas a ver el lado positivo de este factor como socialmente más deseable y psicológicamente más saludable. Sin embargo, el hecho de luchar por los propios intereses de las personas resulta a menudo ventajosa haciendo que la actitud escéptica y crítica contribuye a la precisión de los análisis científicos.

En este factor, ninguno de los dos extremos es intrínsecamente mejor que el otro desde el punto de vista social, ninguno de ellos es necesariamente mejor en términos de la salud mental del sujeto.

Los seis factores de la dimensión son: confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad a los demás. Las puntuaciones bajas en amabilidad

se relacionan con desórdenes narcisistas, antisociales y paranoicos de la personalidad mientras que las puntuaciones altas se asocian al trastorno de personalidad dependiente (Moran, 2013).

4.3.2.5. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad es la tendencia a mostrar autodisciplina, actuar de forma leal y centrarse en los logros. Esta dimensión tiene sus bases en el auto-control, la planificación, la organización, la persistencia, la ejecución de tareas y en la motivación de la conducta. El sujeto responsable es voluntarioso, porfiado y decidido por lo que algunos investigadores se refieren a este factor como voluntad de logro.

En un extremo de la responsabilidad, las que tienen un nivel alto, demuestran prioridad por planificar las cosas en lugar de actuar de forma espontánea, así como persistencia en sus metas y se les vincula con cualidades como la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad y escrupulosidad.

Por el otro lado, las que tienen un nivel bajo de responsabilidad, son personas negligentes, mostrando una conducta más espontánea y más informal, sin necesidad de planificación previa y sin ningún interés por conseguir sus objetivos.

Los seis factores de la dimensión son: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación. Tener una alta puntuación indica que son personas escrupulosas, puntuales, perfeccionista, con sentido del deber, trabajadora y responsable; mientras que las personas con una baja puntuación indica que son impulsivas, con tendencia a seguir si instinto, informal, descuidada, de voluntad, débil e inconstante, además de que son menos rigurosos en aplicar sus principios morales precisamente porque son más descuidados en luchar por sus objetivos (Moran, 2013).

4.4 RESILIENCIA

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua recoge dos distintas definiciones para la resiliencia:

- A nivel psicológico, la resiliencia es “la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas” (Diccionario de la Real academia de la Lengua, 23ª edición).
- La segunda definición se refiere con la mecánica: “Es la capacidad de un material elástico para absorber y almacenar energía de deformación” (Diccionario de la Real academia de la Lengua, 23ª edición) (De la Fe, Morell y Fresneda, 2015).

Por otro lado, alguno de los autores más importantes que han tratado la resiliencia como Rutter (1987), definen la resiliencia como aquellos factores protectores que modifican, mejoran o alteran la respuesta de la persona a los acontecimientos peligrosos que predisponen a resultados poco adaptativos. Otras definiciones consideran a la resiliencia como una adaptación positiva en el contexto de una significativa adversidad (Luthar, Cicchetti y Becker, 2000)

En la resiliencia hay dos procesos destacados: resistir en el trauma y rehacerse del mismo. Las personas resilientes tienen la capacidad que, ante un suceso traumático, consiguen mantenerse en su estado sin que llegue a afectar a su rendimiento y a su vida cotidiana.

La diferencia que existe entre las personas resilientes y las personas que no son resilientes radica en que los resilientes no pasan por el periodo de recuperación a una forma normal tras un periodo de disfuncionalidad ya que permanecen en unos niveles funcionales estables a pesar de la experiencia traumática. Además, son capaces de aprender y crecer a partir de esas experiencias adversas (Bonanno et al., 2002; Bonanno y Kaltman, 2001)

En base a los actuales estudios de la resiliencia, esta se realiza a través de tres aproximaciones: quienes la consideran como un rasgo, como un resultado o como un proceso (Hu, Zhang y Wang, 2015)

1. La aproximación al rasgo considera a la resiliencia como un rasgo de la personalidad que ayuda y facilita a las personas a enfrentarse a la adversidad y a conseguir un buen ajuste y desarrollo posterior. Los investigadores que afirman esta aproximación de la resiliencia observan que la resiliencia protege a las personas ante el impacto de la adversidad y los acontecimientos traumáticos (Connor y Davidson, 2003; Ong, Bergeman, Bisconti y Delfabbro, 2004).

2. La aproximación al resultado considera a la resiliencia como una función o un resultado conductual que llega a ayudar a las personas a recuperarse y a superarse a la adversidad (Harvey y Delfabbro, 2004).
3. La aproximación como proceso considera a la resiliencia como un proceso dinámico en el que las personas se adaptan de una forma activa a las grandes adversidades y se recuperan rápidamente de ellas (Fergus y Zimmerman, 2005) (Fínez y Moran, 2017).

En el ámbito de la investigación sobre la personalidad, el concepto de autovaloraciones esenciales ha facilitado una teoría integradora que ha llegado a influir en muchos estudios empíricos (Judge, Locke y Durham, 1997). Para estos autores, las autovaloraciones son ideas fundamentales que las personas tienen sobre si mismas y su autoestima. Por ello, desarrollan que las autovaloraciones esenciales positivas tienen cuatro rasgos: alta autoestima, alta autoeficiencia generalizada, por lugar de control interno y neuroticismo bajo.

- La autoestima es el valor que cada uno da de si mismo como persona.
- La autoeficacia generalizada es una valoración de cómo de bien uno puede prosperar en diferentes situaciones (Locke, McClear y Knight, 1996).
- El neuroticismo es la tendencia que tienen las personas para experimentar emociones negativas, a tener un estilo cognitivo negativo y a centrarse en los aspectos más negativos de sí mismos (Watson, 2000).
- El lugar de control interno es la suposición sobre qué causa lo que te ocurre en la vida. La persona considera que los sucesos aleatorios con su propio comportamiento (Rotter, 1966) (Fínez y Moran, 2017).

Tanto la autoestima, como la autoeficacia generalizada y el lugar de control interno, se refieren a los juicios que hacen cada persona sobre si mismo, mientras que el neuroticismo se refiere a las autoevaluaciones desde una perspectiva emocional (Liu, Li, Ling, Cai, 2016).

Con respecto a la resiliencia en el ámbito del trabajo, esta es necesaria en todo tipo de puesto de trabajo, ya que en la gran mayoría de ellos está presente algún tipo de riesgo psicosocial, aunque en aquellos trabajos en los que se vela por la seguridad de los demás, la resiliencia tiene una mayor importancia.

Por otra parte, la resiliencia es importante a la hora de evitar el burnout y el mobbing en el ámbito del trabajo.

- El burnout es una respuesta continuada al estrés que llegas a presentar en el trabajo y que afecta a tu ámbito laboral, social y de la salud.
- El acoso laboral o acoso moral en el trabajo (mobbing) es la acción por parte de uno o varios trabajadores hacia una persona dirigida a producir un desánimo, desprecio o miedo.

Estas dos situaciones pueden llegar a afectar negativamente a la actitud y a las emociones de un trabajador, pero se pueden llegar a afrontar si una persona presenta altos niveles de resiliencia, haciendo así que se produzcan menos perjuicios para la salud del trabajador, así como menos problemas en el ambiente de trabajo en el caso del mobbing (Talavera, Luceño, Martín y López, 2012).

La resiliencia, como hemos intuido antes, no es algo que tengan algunas personas y otras no, si no que es una serie de habilidades y actitudes que se puede llegar a desarrollar. Algunas de las formas para poder desarrollar la resiliencia son:

- Establecer relaciones. Aceptando la ayuda y el apoyo de los demás, hacen que nuestra resiliencia se fortalezca ya que el apoyo emocional es uno de los factores más importantes.
- Pensamiento realista, pensamiento constructivo. Tenemos constancia de que los problemas es algo que no podemos evitar, pero cambiando nuestra manera de interpretarlos y reaccionar ante ellos, podemos superarlos.
- Confianza en ti mismo. Teniendo confianza en uno mismo, podemos llegar a superar cualquiera de las adversidades que se presentan.
- Para combatir el burnout y prevenir el estrés laboral, se ha utilizado el “engagement”, el cual se define en el contexto laboral como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (Schaufeli et al., 2002).

4.5 AFRONTAMIENTO

El afrontamiento se puede definir como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son

valoradas como situaciones que exceden o desbordan los recursos de una persona. Cuando una persona valora o aprecia una situación como dañina, amenazante o de desafío, elabora inmediatamente una respuesta potencial de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986)

El afrontamiento se considera como un factor estabilizador, de tal manera que ayuda a facilitar el ajuste individual y el acomodamiento cuando se está en situaciones estresantes. Zeidner y Hammer (1990) definen el afrontamiento “como características o conductas en curso que capacitan a los individuos para manejar los estresores de forma más efectiva, experimentar pocos síntomas o que éstos sean menos severos una vez expuestos al estresor, o recuperarse más rápidamente de la exposición” (Moran, 2008).

Se llaman estrategias de afrontamiento a aquellas acciones que los individuos tienden a frenar, amortiguar, y si puede ser posible, anular los efectos de las situaciones amenazantes. Pero algunos autores, como Sandín (2003), hablan unos estilos o recursos a parte de las estrategias de afrontamiento. Sandín (2003) determina que las formas de afrontamiento aportan unas pautas para explicar las diferencias en la adaptación al estrés además de que hace la diferencia entre estrategias, estilos y recursos, aclarando que las estrategias de afrontamiento son más específicas. Los estilos de afrontamiento engloban acciones más generales, son tendencias personales para usar una u otra estrategia de afrontamiento y los recursos de afrontamiento son las cualidades personales y sociales en las que se fija el individuo para enfrentarse, por ejemplo, percepción de control, autoestima (Sandín, 2003)

Hay varias medidas de afrontamiento que se han ido utilizando a lo largo de los años como pueden ser: el Ways of Coping (Lazarus y Folkman, 1984), el Multidimensional Coping Inventory (Endler y Parker, 1990) y el Inventario COPE (Carver, Scheier y Weintraub, 1989)

La primera versión del Ways of Coping (WOC) se llevó a cabo como una medición general del afrontamiento, fue el Ways of Coping Checklist (Folkman y Lazarus, 1989) el que evaluó con 68 ítems una variedad de estrategias de afrontamiento cognitivas y conductuales, con solo dos respuestas: Sí o No. Estos ítems fueron clasificados en dos escalas:

- En la primera se situaban las estrategias centradas en la solución del problema
- En la segunda estaban centradas en regular el malestar emocional ante la situación problemática.

A esta primera versión del WOC, se le hicieron varias revisiones (Folkman y Lazarus, 1984) para finalmente quedarse en 66 Items. Al analizar la estructura factorial de esta nueva versión, Lazarus, Folkman, Dunkel-Schetter, DeLongis y Gruen (1986) revelaron que existía ocho dimensiones: Confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, escape/evitación, planificación y reevaluación positiva.

Años más adelante, se volvió a revistar quedando una versión de 50 ítems (Folkman y Lazarus, 1988) ya que eliminamos Items con menor peso en cada factor.

Basándose en el modelo teórico del estrés de Lazarus, otros investigadores (Carver, Scheier y Weintraud, 1989) propusieron una alternativa al Ways of Coping: el COPE. El COPE tiene como fin ser un instrumento más preciso en la formulación de los ítems, además de ampliar el número de áreas a evaluar.

El COPE es un inventario multidimensional que está desarrollado para evaluar las diferentes formas de respuesta que se pueden dar para hacer frente al estrés. Está formado por cinco escalas (de cuatro ítems cada una) que miden conceptualmente los distintos aspectos del afrontamiento dirigidos al problema (afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades distractorias, refrenar el afrontamiento, búsqueda de apoyo social instrumental.). Las cinco escalas evalúan aspectos que pueden ser considerados como afrontamiento centrado a la emoción (búsqueda de apoyo social emocional, reinterpretación positiva, aceptación, negación, volver a la religión); y tres escalas miden las respuestas de afrontamiento que son menos utilizadas (deshago emocional, desconexión emocional, desconexión mental) pero posteriormente se añadió el uso de drogas y alcohol y humor. (Carver, 1991). De esta manera, en la versión definitiva queda compuesto por 60 ítems y 15 escalas. El inventario COPE ha sido adaptado en España por Crespo y Cruzado (1997) (Morán, Landero y González, 2009).

Tiempo más adelante, Carver (1997) presentó una versión más corta del anterior COPE, utilizada en investigaciones relacionadas con la salud: El Brief COPE. Esta versión está formada por 14 subescalas de dos ítems cada una. Los individuos deben responder a las afirmaciones en base a una escala ordinal con cuatro alternativas (de 0 a 3), entre “nunca hago eso” hasta “siempre hago esto”.

Su creador, Carver (1997) considera esta versión ser la más adecuada en investigación debido a que aporta una medida breve de afrontamiento que determina las distintas

respuestas relevantes para una afrontamiento efectivo o ineficaz. La decisión de reducir su versión original se basó en que quería reducir la sobrecarga y el esfuerzo que tenían que hacer para responder al inventario completo. Eligió 2 Ítems por escalas, aquellos ítems que tenían un mayor peso en el análisis factorial previo, por la claridad, y por el sentido del ítem para los respondientes.

El Brief COPE consta de las siguientes subescalas, las cuales han sido las que hemos usado nosotros para la investigación realizada (Morán, Landero y González, 2009):

1. Afrontamiento activo: Iniciar acciones directas, incrementar los propios esfuerzos en eliminar al estresor
2. Planificación: Pensar cómo poder afrontar el estresor. Planificar unas estrategias de acción, los pasos que hay que dar y la dirección de los esfuerzos que hay que emplear.
3. Apoyo social: Pedir ayudar, consejo o información a las personas más cercanas para saber qué hacer.
4. Uso de apoyo emocional: Conseguir apoyo emocional de simpatía y de comprensión.
5. Auto-distracción: Distraerse con otras cosas u otras actividades para intentar no centrarte en el estresor.
6. Desahogo: descargar o expresar lo que sientes.
7. Desconexión conductual: Minimizar los esfuerzos para tratar al estresor, incluso llegando a renunciar al esfuerzo para lograr metas con las cuales se interfiere al estresor
8. Reevaluación positiva: Búsqueda del lado positivo y favorable del problema e procurar mejorar o crecer a partir de la situación.
9. Negación: Negar la realidad del suceso estresante.
10. Aceptación: Darse cuenta de lo que está ocurriendo es real.
11. Religión: Tendencia de implicarse en una religión para combatir los momentos de estrés.
12. Uso de sustancias (alcohol, medicamentos): combatir al estresor en base a sentirse bien tomando alcohol u otras sustancias.
13. Humor: Hacer bromas sobre el estresor o reírse de las situaciones estresantes.
14. Auto-inculpación: Criticarse o culpabilizarse por lo que ha sucedido.

Tabla 3. Estrategias de afrontamiento. (Elaboración propia, a partir del modelo de Lazarus y Folkman, 1986)

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrategias de afrontamiento	Centrado en el problema	Afrontamiento activo	2, 10
		Planificación	6, 26
		Auto distracción	4, 22
	Centrado en la emoción	Auto inculpación	8, 27
		Apoyo emocional	9, 17
		Apoyo social	1, 28
		Desconexión	11, 25
		Desahogo	12, 23
		Negación	5, 13
		Aceptación	3, 21
		Religión	16, 20
		Uso de sustancias	15, 24
		Reevaluación positiva	14, 18
		Humor	7, 19

Como hemos visto en la tabla 3, las estrategias de afrontamiento se pueden dividir en dos dimensiones: centradas en el problema y centradas en la emoción (Lazarus y Folkman, 1986).

- Afrontamiento dirigido al problema: Se define como las acciones directas, unas conductas concretas que la persona se esfuerza con la finalidad de resolverlas, modificarlas o llegar a alterar el problema.
- Afrontamiento dirigido a la emoción: Se define como las acciones paliativas por las cuales la persona intenta disminuir la angustia y disminuir sus efectos psicológicos.

Si el afrontamiento está dirigido al problema, las estrategias se basan en determinar el problema, definirlo, buscar soluciones alternativas, evaluar el coste-beneficio de esas soluciones y finalmente aplicarlas.

En cambio, si el afrontamiento está dirigido a la emoción, las estrategias se dirigen a modificar la relación de la persona con respecto a la situación. Consiste en tratar de modificar la lectura de lo que está ocurriendo, de regular la respuesta emocional al estrés y de cambiar el significado de lo que está ocurriendo (Morán, 2008).

4.6. ESTRÉS

Considerado como el padre del estrés, Hans Selye (1935) introdujo el concepto del estrés como una respuesta corporal no definida ante cualquier demanda que se le induce al organismo.

El estrés es una reacción fisiológica no definida producida por el propio organismo, en la que actúan diversos mecanismos de defensa para enfrentarse y protegerse de las influencias físicas o emocionales y afrontar una situación que se llega a identificar como amenazante y que altera el equilibrio emocional de la persona.

Según Selye (1935) el estrés “es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. De esta manera, el estrés se puede definir según:

- El estímulo: Para el estímulo, el estrés es la fuerza que actúa sobre la persona y que crea una respuesta de tensión.
- La respuesta: Para la respuesta, el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que expone una persona ante un estresor ambiental.
- El concepto estímulo-respuesta: En este caso, el estrés es la consecuencia de la relación de los estímulos ambientales con la respuesta propia del individuo.

Existen varios tipos de estrés como pueden ser el estrés físico, estrés mental, distrés, estrés agudo episódico, distrés por subestimación y estrés postraumático pero los dos principales son:

- Estrés agudo. Es el estrés a corto plazo que llega a desaparecer rápidamente. Es el estrés que aparece en cualquier situación de la vida cotidiana como puede ser el presionar los frenos del coche, pelea con tu pareja o cuando hace algo nuevo o emocionante.
- Estrés crónico. Es el estrés que dura por un período de tiempo prologando. Es un tipo de estrés que puede continuar durante semanas o meses llegando a acostumbrarse a ese estrés y haciendo que pueda causar problemas de salud¹.

Las causas que crean el estrés son los estresores. Los estresores son agentes que estimulan los procesos de estrés nervioso y hormonales.

¹ *El estrés y la salud. (s.d.)*. Recuperado del sitio web de la MedlinePlus:
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Los estresores, también llamados factores estresantes, son las situaciones que se desencadenan del estrés y pueden ser cualquier estímulo, ya sea externo o interno (físico, químico, acústico o somático), que, de una manera directa o indirecta, provoque una desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo.

Teniendo en cuenta los cambios que producen los estresores en las condiciones de vida, hay cuatro tipos:

- Los estresores únicos: Afecta a una sola persona y son cambios importantes y con trascendencia vital.
- Los estresores múltiples: son aquellos que desencadenan cambios drásticos en las condiciones de la vida de las personas, afectando a un gran número de ellas.
- Los estresores cotidianos: Son la acumulación de molestias, alteraciones e imprevistos de las rutinas del día a día.
- Los estresores biogénicos: Son mecanismos físicos y químicos que responden directamente al estrés sin un arbitraje de los procesos psicológicos (García, 2018).

4.6.1 ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral, también llamado estrés en el trabajo, es el tipo de estrés más caracterizado de las sociedades industrializadas. Este estrés es provocado por la presión en el entorno laboral debido a una saturación física o mental del trabajador, normalmente ocasionado por distintas consecuencias que no solo afectan a la salud del trabajador, si no también a la de su entorno más cercano.

Este tipo de estrés suele aparecer cuando los medios del trabajador son dominados por uno o varios factores laborales de los cuales no es capaz de hacerlos frente, pudiéndose manifestar de distintas formas. Sus síntomas son la irritabilidad a la depresión acompañado de un agotamiento físico y/o mental².

Además de eso, el estrés en el trabajo provoca que haya una reducción de la productividad dentro de la empresa y la calidad de vida se ve disminuida de las personas que lo sufren, existiendo la posibilidad de que haya una baja laboral en los casos más graves.

² ¿Qué es el estrés laboral? (s.d). Recuperado del sitio web de estreslaboral.info:
<http://www.estreslaboral.info/>

Las causas que provocan el estrés laboral son causadas por distintos factores como la excesiva carga de trabajo, un exceso de nivel de responsabilidad elevado que pone a prueba la capacidad de las personas o unas relaciones sociales desfavorables e incluso tóxicas en el puesto de trabajo.

Por lo general, los rechazos negativos derivados del estrés laboral pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y suelen darse junto a una gran frustración del trabajador al verse incapacitado para controlar la situación que le provoca el estrés.

La respuesta que tiene el ser humano ante el estrés es una respuesta fisiológica, ya que actúa como un mecanismo de defensa preparando al organismo a hacer frente a situaciones poco comunes, con niveles de exigencias superiores a los normales o identificándolos como una amenaza. Cuando esta respuesta del ser humano se da en periodo cortos de tiempo, no tiene una influencia importante, el problema es cuando se da en periodos largos de tiempo o de un modo prolongado, pudiéndose dar problemas de salud a corto, medio o largo plazo.

Un ejemplo común del estrés laboral es el síndrome de Burnout, el cual se suele dar en los puestos de trabajo relacionados con la atención al público, aunque no exclusivamente³.

Dentro del estrés laboral, se pueden identificar dos tipos de estrés en función de su duración y su alcance (Echeverría, 2016):

- Estrés laboral episódico: Es un tipo de estrés que se produce de una forma puntual, por lo que tiene como características principales que es de una duración breve y con una naturaliza esporádica. Sus efectos no suelen ser muy destacados y se solucionan una vez se haya solucionado el problema.
- Estrés laboral crónico: Este tipo de estrés está derivado de una exposición prolongada y repetitiva a distintos factores estresantes del entorno laboral, aunque también se puede producir provocado por una evolución del estrés laboral episódico. Este estrés, es más dañino que el estrés laboral episódico, pudiendo tener consecuencias más graves a medio y largo plazo.

³ ¿Qué es el estrés laboral? (s.d). Recuperado del sitio web de estreslaboral.info:
<http://www.estreslaboral.info/>

Además de los tipos de estrés existentes en función de su duración y su alcance, también se pueden identificar dos tipos de estrés laboral en función de si es positivo o negativo (Echeverría, 2016):

- **Eustress (positivo):** Ocurre cuando nuestro organismo da una respuesta eficaz y positiva ante el estrés, haciendo así que nuestro organismo se prepare para combatir situaciones nuevas o situaciones que requieren una mayor concentración. Este tipo de estrés laboral es beneficioso ya que nos motiva y hace que se incremente nuestras capacidades y nuestra productividad.
- **Distress (negativo):** En cambio, este tipo de estrés laboral es el producido en situaciones estresante que nos llegan a superar o situaciones estresantes que se repiten de una forma continuada y prolongada en el tiempo. A diferencia del otro, este estrés para nuestro organismo es dañino, provocando que se reduzca nuestra capacidad de trabajo.

Aunque el estrés laboral sea uno de los síntomas que todas las personas llegamos a sentir en algún momento a lo largo de nuestra vida, existen diferentes estrategias para ayudarte a disminuir o incluso llegar a eliminar el estrés (Güell, 2016):

- **Establecer buenas relaciones con los compañeros:** Es el factor más importante para llegar a poder tolerar más o menos estrés, ya que, el sentirse valorado por tus compañeros y que te apoyen en los momentos difíciles, es una herramienta que te ayuda a soportar y disminuir el estrés.
- **Organizarse:** Uno de los factores que producen más estrés se basa en la organización, ya que, si tienes colocado todo lo necesario para llevar a cabo tu trabajo, te resultara más fácil de encontrarlo cuando hagas uso de ello, haciendo que no sufras presión y estrés por el tiempo que has perdido en encontrar lo que necesitabas.
- **Poner límites:** En muchas ocasiones ocurren situaciones que llegan a generarte incomodidad y no somos capaces de expresar nuestro malestar, provocándonos estrés entre otros problemas. Por ello, el saber expresar en el momento oportuno de una manera y a la persona más adecuada nuestra incomodidad, hace que nos lleguemos a sentir mejor con nosotros mismos ayudándonos a poder reducir y eliminar el estrés que nos ha producido esa situación.

- Hacer deporte: Otro de los métodos más eficaces para superar el estrés que te produce tu entorno laboral, se basa en hacer ejercicio. Esto se debe a que, al realizar una práctica deportiva que a ti te guste, nos ayuda a liberar endorfinas que son un opiáceo endógeno que nos ayuda a sentirnos mejor emocional y físicamente, haciendo a su vez que liberemos el estrés que tenemos.

ESTUDIO EMPÍRICO

5 ESTUDIO EMPÍRICO

5.1 PARTICIPANTES

Para llevar a cabo esta investigación, participaron 62 trabajadores en activo, siendo el 45.2% hombres y el 54.8% mujeres. La media de edad fue de 44.27 años (D.T. = 12.245). El sujeto más joven tenía 19 años y el de más edad 63 años. El 43.5% de los trabajadores pertenecían al sector servicios, el 25.8% al sector sanidad y educación, el 17.7% al sector industria y construcción y el 12.9% al sector administración. Con respecto a los años trabajados, el 43.5% han trabajado de 0 a 10 años, el 32.3% han trabajado de 20 a 30 años y el 24.2% han trabajado de 10 a 20 años.

5.2 INSTRUMENTOS

La escala de resiliencia de Connor Davidson CD-RISC 25 (Connor y Davidson, 2003) consta de 25 ítems que se responden en base a una escala tipo Likert con cinco distintas opciones: 0 “nunca”, 1 “rara vez”, 2 “a veces”, 3 “a menudo” y 4 “casi siempre”. El sujeto debe de responder a la escala pensando en cómo se ha sentido durante el último mes. La fiabilidad de la escala según Connor y Davidson en su estudio de 2003 en una muestra de población general norteamericana fue de ,89. En nuestro estudio la fiabilidad fue ,89.

El COPE-28 es la versión española del Brief COPE de Carver (1997). Es un inventario que consta de 28 ítems y 14 subescalas que se responde en base a una escala tipo Likert de 4 alternativas de respuesta: 0 “no, en absoluto”, 1 “un poco”, 2 “bastante”, 3 “mucho”. Las subescalas constan de dos ítems cada una. En el estudio de Carver (1997) la fiabilidad de las escalas estuvo entre ,50 y ,90. En nuestra investigación la fiabilidad de las escalas osciló entre ,26 y ,91.

El NEO PI-R es uno de los instrumentos más importantes para la evaluación de la personalidad realizado por Costa y McCrae (1990). Es un inventario que consta de 60 elementos a los que se responde en base a una escala de Likert de cinco opciones: A “en total desacuerdo”, B “en desacuerdo”, C “neutral”, D “de acuerdo”, E “totalmente de acuerdo”. En el estudio de Costa y McCrae (1990) la fiabilidad de las escalas oscilaba entre ,60 y ,80. En nuestra investigación la fiabilidad de las escalas osciló entre ,59 y ,85.

El cuestionario de estrés percibido (CEP) de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Es un inventario que consta de 30 ítems a los que se responde en base a una escala de Likert de cuatro opciones: 1 “Casi nunca”, 2 “A veces”, 3 “A menudo”, 4 “Casi siempre” y se evalúa en dos periodos diferentes (recientemente y en los dos últimos años). En el estudio de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983) la fiabilidad de las escalas era de ,92 en el estrés general y ,92 en el estrés reciente. En nuestra investigación la fiabilidad de las escalas fue de ,76 en el estrés general y ,76 en el estrés reciente.

5.3 PROCEDIMIENTO

Las pruebas fueron aplicadas por Jorge Martínez García en base al entrenamiento y las instrucciones impartidas por la investigadora María José Fínez Silva. Se aplicó cinco cuestionarios distintos a trabajadores en activo del entorno próximo. En todo momento se garantizó el cuestionario y la confidencialidad de los datos. Los datos fueron recogidos entre Febrero y Mayo de 2018. La investigadora realizó la introducción de los datos y el análisis de los mismos utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 24.

5.4 RESULTADOS

En la tabla 4 se indica la correlación de Pearson entre la resiliencia y la personalidad. Se halló una correlación positiva y significativa entre la resiliencia y la extraversión ($r = ,554$; $p < ,000$), entre la resiliencia y la responsabilidad ($r = ,439$; $p < ,000$) y entre la resiliencia y la apertura ($r = ,427$; $p < ,001$). Los resultados nos indican que la resiliencia establece correlaciones negativas y significativas con el neuroticismo ($r = -,599$; $p < ,000$).

Tabla 4. Correlación de Pearson entre Resiliencia y Personalidad.

Factores de la Personalidad		Resiliencia
Neuroticismo (N)	Rx	-,599**
	Sig. (bilateral)	,000
Extraversión (E)	Rx	,554**
	Sig. (bilateral)	,000
Apertura (O)	Rx	,427**
	Sig. (bilateral)	,001
Amabilidad (A)	Rx	,007
	Sig. (bilateral)	,955
Responsabilidad (C)	Rx	,439**
	Sig. (bilateral)	,000

La tabla 5 nos muestra las correlaciones de Pearson entre la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Se hallaron correlaciones positivas y significativas entre la resiliencia y el afrontamiento activo ($r = ,468$; $p < ,000$), planificación ($r = ,349$; $p < ,005$), reevaluación positiva ($r = ,470$; $p < ,000$), aceptación ($r = ,442$; $p < ,000$) y humor ($r = ,402$; $p < ,001$).

Tabla 5. Correlación de Pearson entre Resiliencia y Estrategias de Afrontamiento

Estrategias de Afrontamiento		Resiliencia
Afrontamiento Activo	Rx	,468**
	Sig. (bilateral)	,000
Planificación	Rx	,349**
	Sig. (bilateral)	,005
Apoyo Emocional	Rx	,091
	Sig. (bilateral)	,482
Apoyo Social	Rx	,159
	Sig. (bilateral)	,216
Religión	Rx	,074
	Sig. (bilateral)	,565
Reevaluación Positiva	Rx	,470**
	Sig. (bilateral)	,000
Aceptación	Rx	,442**
	Sig. (bilateral)	,000
Negación	Rx	-,071
	Sig. (bilateral)	,582
Humor	Rx	,402**
	Sig. (bilateral)	,001
Autodistracción	Rx	-,070
	Sig. (bilateral)	,588
Autoinculpación	Rx	,044
	Sig. (bilateral)	,732
Desconexión	Rx	,041
	Sig. (bilateral)	,751
Desahogo	Rx	-,125
	Sig. (bilateral)	,334
Uso de sustancias	Rx	-,032
	Sig. (bilateral)	,803

Con respecto a la correlación de Pearson entre la resiliencia y el estrés no se ha hallado correlaciones significativas negativas.

En la tabla 6 se indica la correlación de Pearson entre la personalidad y el estrés solamente se ha hallado correlaciones positivas y significativas entre el neuroticismo y el estrés reciente ($r = ,334$; $p < ,008$) y el neuroticismo y el estrés general ($r = ,323$; $p < ,010$).

Tabla 6. Correlación de Pearson entre Personalidad y Estrés.

		Estrés Reciente	Estrés General
Neuroticismo	Rx	,334**	,323*
	Sig. (bilateral)	,008	,010
Extraversión	Rx	-,158	-,034
	Sig. (bilateral)	,219	,795
Apertura	Rx	,024	-,068
	Sig. (bilateral)	,856	,601
Amabilidad	Rx	,063	-,016
	Sig. (bilateral)	,627	,900
Responsabilidad	Rx	-,054	-,057
	Sig. (bilateral)	,679	,659

Con respecto a la tabla 7, se muestran las diferencias por género en resiliencia y personalidad. Se halló que únicamente había diferencias significativas a favor de las mujeres en amabilidad ($t = -2.118$; $p = ,038$).

Tampoco se hallaron diferencias significativas por genero en el estrés.

Tabla 7. Diferencias por género en Resiliencia y Personalidad.

	Prueba t para la igualdad de medias			
	t	Sig.	Sexo	Media
Resiliencia	,588	,559	Varón	71,79
			Mujer	69,88
Neuroticismo	-1,719	,091	Varón	18,29
			Mujer	21,74
Extraversión	-,206	,837	Varón	30,57
			Mujer	30,97
Apertura	1,333	,188	Varón	28,71
			Mujer	25,88
Amabilidad	-2,118	,038	Varón	29,11
			Mujer	31,97
Responsabilidad	-,596	,553	Varón	33,29
			Mujer	34,12

Por último, en base a la tabla 8 de diferencias de género en estrategias de afrontamiento, hemos encontrado que los varones destacan en el uso de sustancias ($t = 2,495$; $p = ,015$).

Tabla 8. Diferencias por género en estrategias de afrontamiento

	T	Sig	Sexo	Media
Afrontamiento activo	-,433	,667	Varón	4.71
			Mujer	4.82
Planificación	-,837	,406	Varón	3.93
			Mujer	4.18
Apoyo emocional	-,322	,749	Varón	3.79
			Mujer	3.91
Apoyo social	-,178	,859	Varón	3.36
			Mujer	3.41
Religión	,362	,718	Varón	1.54
			Mujer	1.38
Reevaluación positiva	,166	,908	Varón	3.57
			Mujer	3.53
Aceptación	-,360	,720	Varón	4.18
			Mujer	4.29
Negación	-,033	,974	Varón	1.11
			Mujer	1.12
Humor	,137	,892	Varón	2.75
			Mujer	2.68
Autodistracción	-,197	,845	Varón	3.25
			Mujer	3.32
Autoinculpación	-,871	,387	Varón	2.36
			Mujer	2.62
Desconexión	,590	,557	Varón	.79
			Mujer	.62
Desahogo	-,448	,656	Varón	2.18
			Mujer	2.35
Uso de sustancias	2.495	,015	Varón	.25
			Mujer	.00

6 CONCLUSIONES

El primer objetivo de nuestro estudio fue hallar la relación entre resiliencia y los diferentes factores de personalidad. Según los resultados obtenidos, podemos concluir que personas más resilientes, es decir, aquellas personas que tienen una mayor capacidad para superar periodos de dolor emocional y situaciones adversas, tienden a tener una personalidad extrovertida, una personalidad que se caracteriza por ser personas sociables, alegre y muy activos. Por otra parte, se halló que las personas más resilientes también son personas interesadas tanto en el mundo exterior como el interior, además de ser personas formadas a partir de la experiencia y las cuales les gusta experimentar tanto con las

emociones positivas como con las negativas. Por último, hallamos que las personas más resilientes tienden a ser personas más responsables, personas en las que se les considera de confianza y el planificar las cosas con tiempo y no hacer las cosas de una forma improvisada.

En el otro extremo, hallamos que las personas que son menos resilientes tienen a caracterizarse por tener una personalidad inestable (neuroticismo). Se caracterizan por ser personas que sienten constantes amenazas por parte de las situaciones cotidianas.

El segundo objetivo de nuestro estudio consistía en hallar la relación entre la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Según los resultados obtenidos, podemos concluir que las personas más resilientes utilizan en mayor medida el afrontamiento activo, la planificación, la reevaluación positiva, la aceptación y el humor. En otros estudios realizados hallaron que los más resilientes utilizan mayormente el afrontamiento activo, la planificación, el apoyo instrumental, el humor, la reinterpretación positiva y la aceptación como estrategias de afrontamiento (Fínez y García, 2012).

Con respecto al tercer objetivo, el cual consistía en hallar la relación existente entre la resiliencia y el estrés general y reciente, en nuestro estudio no hallamos relaciones significativas. En otras investigaciones hallaron que existía una correlación negativa y significativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral, indicando que aquellos trabajadores con mayor resiliencia, mostraron una menor intensidad de estrés laboral (Roger, Rodríguez, Selene, Alonso, 2017)

Como cuarto objetivo, teníamos el descubrir la relación que había entre la personalidad y el estrés de los sujetos. En este aspecto, únicamente hallamos que las personas con mayores puntuaciones en neuroticismo también obtienen mayores puntuaciones en estrés reciente y general, pudiéndoles influir negativamente en su ámbito de trabajo y en su vida cotidiana.

Como quinto objetivo teníamos que hallar las diferencias por género en resiliencia y personalidad. Según los resultados obtenidos, podemos concluir que las mujeres destacan en amabilidad. En los hombres, se halló una tendencia (no significativa) a que los más resilientes eran más abiertos.

Por otro lado, nuestro sexto objetivo fue hallar las diferencias por género en resiliencia y estrategias de afrontamiento. En base a los resultados obtenidos en la investigación,

podemos concluir los varones utilizan en mayor medida que las mujeres el uso de sustancias para sobrellevar las situaciones estresantes. En otras investigaciones, se halló que los varones también destacan sobre las mujeres en el uso de sustancias, en inculpación y en humor (Valencia y Cols, 2017). De la fuente y Cols. (2013) y Zapata (2013) hallaron que no había diferencias significativas por género, aunque si destacaron que las mujeres muestran una mayor tendencia a hacer uso de estrategias de afrontamiento centradas en el problema.

En referencia al séptimo objetivo, es decir, en la profundización de los conceptos de resiliencia, afrontamiento y estrés, concluimos que las personas más resilientes son capaces de afrontar mejor las experiencias traumáticas ya que, al tener unos niveles funcionales estables, no pasan por un periodo de recuperación, cosa que los menos resilientes si pasan por ello y a través de distintos métodos, como son el tener una confianza en si mismo o una pensamiento realista y constructivo, pueden llegar a superar mejor las experiencias traumáticas. Con respecto al afrontamiento, concluimos que todas las personas llevan a cabo distintas estrategias de afrontamiento para enfrentarse a situaciones que exceden o desbordan sus recursos y que, dependiendo a que este dirigido, pueden conducir su estrategia al problema o a la emoción que le produce esas situaciones. Y, por último, concluimos que el estrés laboral es uno de los problemas más caracterizados de las sociedades industrializadas, el cual puede provocar una reducción de la productividad dentro de la empresa y una mala calidad de vida en las personas que lo sufren por lo que deben de llevar a cabo diferentes estrategias para disminuir ese estrés, como puede ser por ejemplo: organizarse, hacer deporte, ponerse límites y establecer buenas relaciones con los compañeros.

Respecto al octavo objetivo, el cual consistía en hallar la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la investigación, comparamos la fiabilidad hallada por los precursores de los cuestionarios y pudimos concluir que los instrumentos eran adecuados y fiables.

- En primer lugar y en referencia al cuestionario CD-RISC 25 (Connor y Davidson, 2003), en nuestra investigación obtuvimos un coeficiente de alfa de Cronbach del ,89 y en el estudio de los autores anteriormente mencionados, obtuvieron una fiabilidad del ,89, por lo que podemos concluir que es una fiabilidad buena ya que coincide con del test en el que nos basamos.

- En segundo lugar y en referencia al cuestionario COPE-28 (Carver, 1997), en nuestro estudio hallamos una fiabilidad de las escalas entre ,26 y ,91 y en el estudio de Carver, obtuvo una fiabilidad de las escalas entre ,50 y ,90, por lo que podemos concluir que en aquellas estrategias de afrontamiento que nos hayan dado menos de ,50, la fiabilidad es mala mientras que en las demás, la fiabilidad es buena.
- Con respecto al cuestionario NEO PI-R (Costa y McCrae, 1990), en nuestro estudio una fiabilidad de las escalas entre ,59 y ,85 y en el estudio de Costa y McCrae obtuvieron una fiabilidad de las escalas entre ,60 y ,80, por lo que podemos concluir que hemos obtenido una fiabilidad buena.
- Por último y con respecto al cuestionario de estrés percibido (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983), en nuestro estudio hallamos una fiabilidad de ,76 tanto en estrés general como en estrés reciente y en el estudio de los autores mencionados anteriormente, su fiabilidad fue de ,92 tanto en estrés general como en estrés reciente, por lo que podemos concluir que obtuvimos una fiabilidad baja.

7. BIBLIOGRAFIA

- *¿Qué es el estrés laboral?* (s.d). Recuperado de: <http://www.estreslaboral.info/> a fecha 15 de junio de 2018.
- Bigi, M. (2015) El modelo de los cinco factores de la personalidad y la teoría triangular del amor. *Revista de investigación en psicología social*, 1(2), 68–77
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Naucalpan de Juárez: Prentice Hall México.
- Consuelo, M., Landero, R. y Gonzalez, M. (2009). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Universitas psychologica*, 9 (2).
- De la Fe, M.; Morell, J.M. y Fresneda, J. (2015). *Manual de promoción de la resiliencia infantil y adolescente*. Madrid: Pirámide.
- Donoso, V. M. y Almagi, E. B. (2013) Personalidad resistente, estrés percibido y bienestar psicológico en cuidadoras familiares de pacientes con cáncer terminal. *Psicología y salud* 23 (2), 153–160.

- Echeverría, B. (2016). *¿Tu trabajo te colapsa? Conoce los tipos de estrés laboral*. Recuperado de: <https://blog.cognifit.com/es/tipos-de-estres-laboral/>
- El estrés y la salud. (s.d.). Recuperado de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- Feist, J. y Feist, G. (2007). *Teorías de la personalidad*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Figuerola, N. (2012) Modelos de Personalidad: The Big Five. *PMQuality* 6
- Fínez, M. J. y Morán, M. C. (2015) La resiliencia y su relación con salud y ansiedad en estudiantes españoles. *Revista INFAD de Psicología*. 1, 409–416.
- Fínez, M. J. (2017) Resiliencia y afrontamiento en trabajadores españoles. *Psicología y Educación para la Salud*, 299-305.
- Fínez, M. J. y Morán, C. (2017). Resiliencia y autovaloraciones esenciales: estudio comparativo en adolescentes y jóvenes. *Psychology, Society, & Education*, 9 (3).
- Fínez, M. J. y Morán, C. (2014) Resiliencia y autoconcepto: su relación con el cansancio emocional en adolescentes. *Revista INFAD de psicología*, 6(1) 289–296
- García, A. (2018). *Estrés y afrontamiento*. Recuperado de: <http://psicologamadrid-relajacion.blogspot.com/2013/12/tipos-de-estresores.html>
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2) 129-181
- Masten, A. S. y Powel, J. L. (2003). *A Resilience Framework for Research, Policy and Practice. Resilience and Vulnerability: Adaptation in the Context of Childhood Adversities*. Reino Unido: Cambridge University Press.
- Morán, C. (2008). *Estrés, burnout y moobing: Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú.
- Morán, C. (2013). *Una psicología en el ámbito laboral. Competencias para recursos humanos*. Salamanca: Amarú.
- Regader, B. (2017) *Los 5 grandes rasgos de la Personalidad: ¿Cuáles son?* (s.d.) Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/5-grandes-rasgos-de-personalidad>
- Reyes, A. R., Rodríguez, L., López, K. S., Guzmán Facundo, F. R. y Alonso Castillo, M. M. (2018) Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en Trabajadores de la Industria del Acero. *Heal. Addict. y Drog.* 18, 29.

- Sánchez, G. (2013). *Conoce qué es la resiliencia*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/conoce-que-es-la-resiliencia/>
- Schultz, D y Ellen, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Madrid: Thomson.
- Talavera, B.; Luceño, L.; Martín, J. y López, M^a I. (2012) *La resiliencia en las empresas: ¿de qué estamos hablando?* Recuperado de <https://cuadernosdeseguridad.com/2012/11/la-resiliencia-en-las-empresas-de-que-estamos-hablando/#>
- Güell, O. (2016). *10 estrategias para reducir el estrés laboral*. Recuperado de: <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>