

## La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos

Bernardo Moreno Jiménez, Nelson I. Morett Natera, Alfredo Rodríguez Muñoz y María Eugenia Morante Benadero  
Universidad Autónoma de Madrid

En los últimos años, los teóricos e investigadores han señalado la importancia de los factores personales en la resistencia y vulnerabilidad ante el burnout. El objetivo del presente estudio consiste en examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout. Participaron en el estudio un total de 405 bomberos de la Comunidad de Madrid. Los resultados de los análisis de regresión múltiple jerárquica mostraron que el componente reto de personalidad resistente amortigua la influencia de los estresores laborales en la ocurrencia del burnout. Los resultados apoyan la hipótesis de que la personalidad resistente puede tener efectos moderadores sobre el burnout. Además, el compromiso apareció como moderador de la relación entre el burnout y su sintomatología asociada. Finalmente, la discusión enfatiza la necesidad de centrar la atención en la interacción entre los factores personales y contextuales para avanzar en la comprensión del proceso del burnout.

*Hardy personality as moderator variable of burnout syndrome in firefighters.* In last years, theorists and researchers have pointed to the relevance of personal factors in resilience and vulnerability on burnout. The purpose of this study was to examine the role of hardy personality as moderator of the relationship between job stressors and burnout. A total of 405 firefighters of the Community of Madrid participated in the study. The results of the hierarchical multiple regression analysis showed that the challenge component of hardy personality buffer the influence of job stressors on the occurrence of burnout. Results support the hypothesis that hardy personality may have moderator effects on burnout. Furthermore, commitment appeared as a mediator of the relationships between burnout and its associated symptomatology. Finally, discussion emphasized the need to focus on the interaction between personal and contextual factors in order to make advances in understanding the burnout process.

El síndrome de burnout, también conocido como *desgaste profesional* o *síndrome de quemarse en el trabajo*, se conceptualiza como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional (Gil-Monte y Peiró, 1999; Maslach y Jackson, 1981).

Desde los primeros momentos de la investigación en el burnout, se asoció su aparición con diferentes variables organizacionales (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Cherniss (1980), desde su modelo organizacional, enfatiza la importancia de los estresores del contexto de la organización como los antecedentes más relevantes del burnout. En este sentido, se ha encontrado que diferentes medidas relativas a la sobrecarga de trabajo están vinculadas a la aparición del burnout (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Leiter, 1991). Parece que aquellas personas expuestas a contextos

laborales caracterizados por la sobrecarga de trabajo son más propensos a desarrollar el síndrome (Burke y Richardsen, 1996). Otras variables organizacionales, tales como el conflicto y la ambigüedad de rol han sido frecuentemente identificados como factores asociados a la aparición del burnout (Osca, González-Camino, Bardera y Peiró, 2003; Schwab, Jackson y Schuler, 1986). La falta de control o de autonomía en el propio trabajo contribuye igualmente al desarrollo del burnout (Pines, Aronson y Kafry, 1981). Del mismo modo, tanto el clima organizacional como la motivación laboral representan un papel igualmente importante en el origen del desgaste profesional (Boada, de Diego y Agulló, 2004).

Actualmente, el estudio del burnout ha abandonado los modelos exclusivamente reactivos, aproximándose a modelos transaccionales que exponen la experiencia del desgaste profesional como consecuencia de la interacción entre determinadas variables del entorno laboral y de las características de personalidad (Gil-Monte y Peiró, 1997; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005). De esta forma, aunque el origen del burnout se sitúe en las variables organizacionales, parece claro que las variables personales ejercen una influencia indudable en todo el proceso. En este sentido, diversos autores han señalado que no todas las personas se ven determinadas de igual forma por los estresores psicosociales, ni responden del mismo modo ante las situaciones de estrés, existiendo una gran variabilidad individual al respecto

(Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Lazarus y Folkman, 1984; Moya-Albiol, Serrano, González, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005).

En los últimos años, el estudio de las variables de personalidad positiva en relación con el burnout constituye una tendencia emergente, focalizándose la atención en los recursos personales que desarrollan las personas como afrontamiento ante el burnout (Schaufeli y Bakker, 2004). Así, Riolli y Savicki (2003) indican la importancia que tiene el optimismo como variable moderadora en la relación entre los estresores laborales y las tres dimensiones del burnout. En un estudio con personal sanitario, Dorz, Novara, Sica y Sanavio (2003) muestran cómo el sentido del humor se encuentra inversamente relacionado con el burnout. Por su parte, Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini y Holz (2001) y Garrosa (2003) han mostrado cómo los sujetos con habilidades emocionales tienen menor probabilidad de resultar afectados por el síndrome. También la autoeficacia personal se ha mostrado como una variable con efectos moduladores en el proceso de desgaste profesional (Grau, Salanova, Peiró, 2000) y a la hora de afrontar excesivas demandas laborales (Salanova, Grau, y Martínez, 2005).

Dentro de las variables de personalidad positiva, una de las más conocidas es el constructo de personalidad resistente desarrollado por Kobasa (1979), que ha sido ampliamente utilizada para comprender los procesos vinculados a la salud-enfermedad. Según Kobasa (1982), los individuos con personalidad resistente se enfrentan de forma activa y comprometida a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos amenazantes. La personalidad resistente está integrada por tres componentes: compromiso, control y reto. El compromiso es la tendencia a desarrollar conductas caracterizadas por la implicación personal, la tendencia a identificarse con lo que se hace y con el propio trabajo. El control se refiere a la convicción que tiene la persona de poder intervenir en el curso de los acontecimientos, es decir, la sensación que tienen los sujetos de que pueden influir en los acontecimientos. Por su parte, la dimensión reto hace referencia a la percepción de los estímulos potencialmente estresantes como oportunidades de crecimiento. De esta forma, se ha encontrado que las personas con altas puntuaciones en personalidad resistente son menos propensas a padecer enfermedades físicas (Conrada, 1989; Funk, 1992), más optimistas (Scheier y Carver, 1987), menos estresados (Maddi y Kobasa, 1984), con una mayor variedad de estrategias de afrontamiento (Wiebe, 1991) y menos desgastados profesionalmente (Lee y Ashfort, 1990; Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 2001; Rowe, 1997).

En los últimos años, la investigación sobre burnout se ha extendido a una amplia variedad de profesiones, sin embargo, el estudio del burnout en bomberos es prácticamente inexistente a pesar de ser una profesión con alto riesgo de padecer estrés laboral. Los estudios disponibles son escasos y muy limitados en cuanto a la muestra. En uno de los pocos estudios realizados con bomberos se comprobó que la sensación de control personal sobre los acontecimientos era un fuerte predictor de la aparición de síntomas de estrés (Regehr, Hill y Glancy, 2000). De modo similar, diversas investigaciones han puesto de manifiesto que los bomberos padecen problemas físicos y psicológicos crónicos durante el curso de su vida laboral (Bos Mol, Visser y Frings-Dresen, 2004). Por otra parte, un estudio con bomberos de la Comunidad de Madrid puso de manifiesto que las estrategias de afrontamiento ante el estrés se encontraban fuertemente influidas por la experiencia laboral (Peñacoba, Díaz, Goiri y Vega, 2000).

En nuestro país no existe, en la actualidad, ninguna publicación indexada acerca del burnout en bomberos, por lo que el presente trabajo constituye la primera aproximación empírica al síndrome de burnout en bomberos. El objetivo del presente estudio es analizar si la personalidad resistente influye en el síndrome de burnout. En concreto, se pretende determinar si las dimensiones de la personalidad resistente (reto, control y compromiso) modulan la relación entre los diferentes antecedentes organizacionales y el síndrome de burnout, y entre el burnout y su sintomatología asociada.

## Método

### *Participantes*

La muestra está compuesta por 405 bomberos pertenecientes al cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid. La edad media de los sujetos es de 38.7 años y una desviación típica de 8.33. La experiencia laboral media como bomberos es de 12.3 años y una desviación típica de 8.76. El 99.5% de la muestra son hombres. El 22.5% tiene estudios primarios, un 63.5 secundarios y el 14.1 estudios superiores. El 98% de la muestra trabaja en turnos de 24 horas continuas. El Cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid cuenta con una plantilla aproximada de 1.186 bomberos en activo, representando la muestra del presente estudio el 34.14% de los bomberos de la Comunidad de Madrid.

### *Instrumentos*

#### Burnout

Como medida del burnout se utilizó el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) (Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997). El CBB es un cuestionario que consta de 21 ítems teóricamente organizados en dos grandes bloques: el primero integra posibles antecedentes del burnout. Estos factores organizacionales evalúan aspectos relevantes en la génesis del burnout, tales como el desarrollo de tareas no motivantes para el sujeto o en qué medida la tarea es monótona y repetitiva. El cuestionario proporciona una puntuación total referida a estos antecedentes organizacionales del burnout. El coeficiente de fiabilidad (alpha de Cronbach) de este factor fue de 0.70.

El segundo bloque evalúa el síndrome de burnout. El presente cuestionario fue diseñado para obtener una puntuación global del síndrome de burnout. Consta de 9 ítems, y al igual que en el primer bloque, el formato de respuesta es una escala de cinco puntos cuyas opciones de respuesta oscilan entre 1 («En ninguna ocasión») y 5 («En la mayoría de las ocasiones»). En el presente estudio la fiabilidad (alpha de Cronbach) para el burnout fue de 0.75.

#### Personalidad resistente

Para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado un cuestionario de personalidad resistente elaborado por Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000). El instrumento empleado consta de 21 ítems, que permite evaluar las tres dimensiones del constructo (control, compromiso y reto) anteriormente descritas. Respecto a la cuantificación del test pueden obtenerse puntuaciones de cada una de las escalas, o/y también una puntuación de total del test para referirse a personalidad resistente. El rango de respuesta de los ítems va de 1 («totalmente en desacuer-

do») a 4 («totalmente de acuerdo»). Las puntuaciones altas indican mayor personalidad resistente. En el presente estudio la fiabilidad (alpha de Cronbach) para las tres dimensiones de la personalidad resistente fue de 0.74, 0.79 y 0.83 para control, compromiso y reto, respectivamente.

### Sintomatología

La sintomatología asociada con la aparición del burnout se ha medido con el Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE) (Benavides Pereira, Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2002). La escala está compuesta por treinta ítems, en los cuales se recogen la ocurrencia de ciertos síntomas de carácter psicossomático. Las opciones de respuesta oscilan entre (0) «Nunca» y (4) «Frecuentemente». El coeficiente alpha de Cronbach del cuestionario en el presente estudio fue de 0.93.

### Procedimiento

La recogida de datos se realizó mediante cuestionarios, en horario laboral, a través de los 19 parques de bomberos de la Comunidad de Madrid. Tras la aprobación del proyecto por parte de la dirección del Cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid, un investigador se desplazó a los parques de bomberos mencionados, donde administraba los diferentes cuestionarios, que los sujetos rellenaban de forma individual en su lugar de trabajo. El investigador se encontraba presente para resolver posibles dudas. Los sujetos participaron voluntariamente en la investigación, previo consentimiento informado. En todo momento se aseguró la confidencialidad y anonimato de los datos. La duración del período de aplicación de los cuestionarios duró aproximadamente un mes y medio, llevándose a cabo entre los meses de diciembre del 2004 y enero del 2005.

### Resultados

En primer lugar se realizó un análisis de correlación bivariable de Pearson para explorar las relaciones entre las diferentes variables del estudio. Como se aprecia en la tabla 1, los análisis de correlación indican, como esperábamos, que el factor de carácter organizacional muestra las relaciones más altas con el síndrome de burnout ( $r = 0.69$ ;  $p < 0.01$ ). Por otra parte, el burnout se relacionó de modo significativo y negativo con las dimensiones de la personalidad resistente, siendo la mayor correlación la que se da entre con el Compromiso ( $r = -0.42$ ;  $p < 0.01$ ), y la menor la correlación con la variable Control ( $r = -0.14$ ;  $p < 0.01$ ).

En cuanto a la sintomatología, se observa que se asocia positiva y significativamente tanto con los antecedentes organizacionales ( $r = 0.34$ ;  $p < 0.01$ ), como con el burnout ( $r = 0.37$ ;  $p < 0.01$ ). En cuanto a los componentes de la personalidad resistente, se advierte que la sintomatología se relaciona significativamente con dos de sus tres dimensiones, en concreto con compromiso ( $r = -0.16$ ;  $p < 0.01$ ) y reto ( $r = -0.16$ ;  $p < 0.01$ ).

Por último, la experiencia laboral se relaciona significativamente con el burnout, con lo que se justifica el hecho de que se mantenga controlada en los análisis de regresión posteriores, cuando el burnout es considerado como variable dependiente. Sin embargo, atendiendo a la tabla de correlaciones, no se controlará el efecto de la experiencia laboral cuando se utilice la sintomatología como variable dependiente, ya que no existe relación entre las variables mencionadas.

Se realizaron diversos análisis de regresión múltiple jerárquica por pasos para determinar los efectos principales y de interacción de la variable de antecedentes organizacionales y las dimensiones de la personalidad resistente (control, compromiso y reto) sobre el burnout. Se siguió el procedimiento recomendado por Cohen y Cohen (1983). Para minimizar los efectos de la multicolinealidad, se realizaron todos los análisis de regresión con las variables independientes estandarizadas (Aiken y West, 1991; Kleinbaum, Kupper y Muller, 1988). Las variables independientes entraron en la ecuación de regresión en cuatro pasos sucesivos. En primer lugar, se introdujo la variable experiencia laboral para controlar su posible influencia, ya que estudios previos indican su relevancia en el proceso de estrés laboral en los bomberos (Peñacoba et al, 2000). En segundo lugar, se introdujo la variable de antecedentes organizacionales. Posteriormente, se introdujeron las dimensiones de la personalidad resistente: control, compromiso y reto. Por último, se introdujeron las interacciones entre las variables independientes (antecedentes organizacionales  $\times$  control, antecedentes organizacionales  $\times$  compromiso y antecedentes organizacionales  $\times$  reto). Paralelamente, para explorar el papel de la personalidad resistente en todo el proceso de burnout, se quiso determinar los efectos principales y de interacción del burnout y las dimensiones de la personalidad resistente (control, compromiso y reto) sobre la sintomatología asociada al burnout. Al igual que en los análisis de regresión anteriores, las variables independientes entraron en la ecuación de regresión en cuatro pasos sucesivos. En primer lugar, se introdujo la variable antecedentes organizacionales para controlar su posible influencia, ya que los análisis de correlación mostraron su relación con la sintomatología. En segundo lugar, se introdujo el síndrome de burnout. Posteriormente, se introdujeron

Tabla 1  
Descriptivos y correlaciones de Pearson entre todas las variables

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7
1. Experiencia laboral	12.30	8.76	1.00						
2. Antecedentes organizacionales	4.04	.43	.20**	1.00					
3. Burnout	1.99	.54	-.41**	.69**	1.00				
4. Control	3.04	.43	-.07	-.19**	-.14**	1.00			
5. Compromiso	3.25	.45	-.04	-.54**	-.42**	.51**	1.00		
6. Reto	3.15	.40	-.07	-.40**	-.38**	.49**	.68**	1.00	
7. Sintomatología	1.09	.14	.08	.34**	.37**	-.08	-.16**	-.16**	1.00

\*\*  $p < 0.01$

las dimensiones de la personalidad resistente: control, compromiso y reto. Por último, se introdujeron las interacciones entre las variables independientes (burnout × control, burnout × compromiso y burnout × reto). Los análisis estadísticos se realizaron mediante el SPSS 12.0.

Una vez efectuados todos los análisis se observó que el histograma de residuos, así como el gráfico de probabilidad, cumplieron con la normalidad. Del mismo modo, los índices de tolerancia e inflación indicaron la existencia de no-colinealidad entre las variables independientes.

Tal y como se aprecia en la tabla 2, los efectos principales de las variables organizacionales y de las dimensiones de la personalidad resistente siguen el patrón esperado. Reto, antecedentes organizacionales y la experiencia laboral predijeron significativamente el burnout  $F(4,397) = 138.4$ ;  $p < .001$ , siendo más de un 59% de la varianza total explicada por las variables mencionadas. La variable organizacional aparece como la más significativa en la

predicción del burnout ( $\beta = .56$ ;  $p < .001$ ), explicando el 39.1% de la varianza total del burnout. Igualmente, la experiencia laboral muestra un papel relevante en la predicción del burnout, ya que explica el 17% de la varianza total.

Respecto a los efectos de interacción, los resultados muestran que la variable reto, además de tener un efecto principal significativo ( $\beta = -.127$ ;  $p < .001$ ), también modula las relaciones entre los antecedentes organizacionales y el burnout ( $\beta = -.090$ ;  $p < .01$ ). Dicho de otro modo, la influencia de las variables organizacionales sobre el burnout se atenúa cuando son altos los niveles de reto. Respecto a las otras dos dimensiones de la personalidad resistente, compromiso y control, no resultaron significativas ni en el bloque de los efectos principales ni en los de interacción.

Respecto a la sintomatología como variable dependiente, los factores organizacionales, el burnout y la interacción entre compromiso y burnout predijeron significativamente la sintomatología asociada al desgaste profesional  $F(4,396) = 30.58$ ;  $p < .001$ , expli-

*Tabla 2*  
Análisis de regresión múltiple jerárquica (efecto de la experiencia laboral controlado)

Vs dependientes	Pasos	Vs independientes	Beta	t	Cambio R <sup>2</sup>
Burnout	1.	Experiencia laboral	.279	8.43***	.170
	2.	Antecedentes organizacionales	.566	15.41***	.391
	3.	Reto	-.127	-3.58***	.021
	4.	<b>Antec. organ. × Reto</b>	<b>-.090</b>	<b>-2.68**</b>	.010

\* $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$   
Nota: Antec. organ. = Antecedentes organizacionales

*Tabla 3*  
Análisis de regresión múltiple jerárquica (efecto de los antecedentes organizacionales controlado)

Vs dependientes	Pasos	Vs independientes	Beta	t	Cambio R <sup>2</sup>
Sintomatología	1.	Antecedentes organizacionales	.123	1.95*	.036
	2.	Burnout	.253	4.01***	.113
	3.	Compromiso	-.07	-1.13	.000
	4.	<b>Burnout × Compromiso</b>	<b>-.190</b>	<b>-4.11***</b>	.032

\* $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

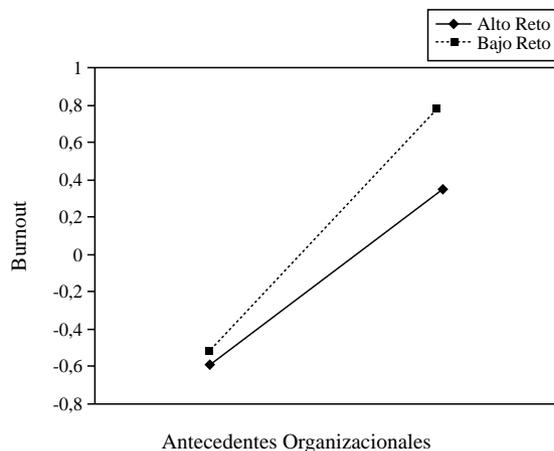


Figura 1. Interacción antecedentes organizacionales × reto

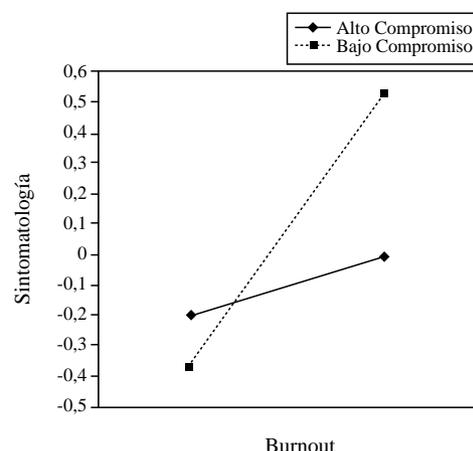


Figura 2. Interacción burnout × compromiso

cando el 18.1% de la varianza total. Sólo el burnout y los antecedentes organizacionales tienen un efecto principal significativo  $F(2,400) = 35.98; p < .01$ . Como se esperaba, el burnout fue la variable más relacionada con la sintomatología ( $\beta = .25; p < .001$ ).

Los análisis de interacción indican que la dimensión compromiso modula las relaciones entre el burnout y su sintomatología asociada ( $p < .001$ ), aunque carece de efectos principales significativos sobre la sintomatología. En cuanto a las dimensiones de control y reto, no mostraron influencia, ni directa o indirecta, sobre la sintomatología.

#### Discusión y conclusiones

El objetivo principal del presente trabajo consistía en explorar la función que juega la personalidad resistente en el proceso de burnout y la sintomatología asociada en bomberos. Los resultados encontrados parecen confirmar, al menos parcialmente, que la personalidad resistente afecta a los procesos de estrés y salud. En concreto se ha encontrado que el componente reto actúa como un factor, directo e indirecto, en la relación de los estresores organizacionales con el burnout, mientras que la dimensión compromiso modula la relación entre el burnout y la sintomatología asociada.

Los resultados que aquí se presentan se hallan en consonancia con anteriores trabajos que indican que la personalidad resistente actúa como un modulador que reduce la posibilidad de experimentar el desgaste profesional ante la presencia de determinados estresores. Al igual que en nuestro estudio, las investigaciones que han evaluado el rol de la personalidad resistente en el proceso del burnout han encontrado de forma sistemática que la personalidad resistente, o alguna de sus dimensiones, actúa de forma directa e indirecta, disminuyendo los niveles de burnout y amortiguando su efecto. Nowack (1986) estudió una muestra de 146 empleados de universidad, donde halló que la personalidad resistente ejercía un fuerte efecto de modulación en la relación entre los estresores y el burnout. La hipótesis moduladora ha sido probada en otros estudios mediante regresión múltiple jerárquica. En la misma línea, Topf (1989) encontró que la interacción entre estrés y personalidad resistente fue la única variable que explicó porcentajes significativos de varianza en burnout. Resultados similares fueron encontrados por Duquette, Kéouac, Sandhu y Ducharme (1995). En nuestro país apenas existen estudios que analicen la relación entre burnout y la personalidad resistente. Moreno-Jiménez et al (2000), en un estudio con una muestra de profesores, hallaron que la personalidad resistente se relacionaba con la aparición del burnout, siendo la dimensión de control la que mayor poder explicativo mostraba.

Nuestros resultados vienen a apoyar los obtenidos por los estudios anteriormente señalados. Así, reto mostró un efecto directo sobre el burnout. Siguiendo los análisis de interacción, además de su influencia directa, podemos afirmar que el reto amortigua los efectos negativos de las variables organizacionales en el desarrollo del burnout. Existen diversas posibles explicaciones a este hecho. Siguiendo la visión clásica de Kobasa (1979), la dimensión de reto proporciona flexibilidad cognitiva y tolerancia a la ambigüedad, dos características que permiten considerar el cambio como la condición natural y más deseable. En este sentido, el reto podría actuar mediante la modificación de la percepción de los estresores de forma que fueran considerados como oportunidades más que como amenazas. Otros autores han señalado que la dimensión de reto podría actuar induciendo estrategias de afrontamiento adaptativas (Solkova y Tomakek, 1994).

Como ya vimos en la introducción, los antecedentes organizacionales son los que mayor capacidad predictiva demuestran en el desarrollo del desgaste profesional. Esto ha sido sistemáticamente corroborado por los hallazgos de otras investigaciones, donde las variables organizacionales muestran el mayor poder explicativo en la aparición del desgaste profesional (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Del mismo modo, en estudios previos se ha observado cómo las variables organizacionales predicen conductas relacionadas con el burnout, como puede ser el absentismo laboral (Boada, de Diego, Agulló y Mañas, 2005).

Estos resultados son congruentes con los modelos transaccionales que exponen la experiencia de burnout como resultado de la combinación de los estresores, ya sean laborales o sociales, y de su interacción con las características de personalidad (Gil-Monte y Peiró, 1997; Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 2001). Ante todo, hay que tener en cuenta que el individuo no es un sujeto pasivo, sino que tiene capacidades que actúan como fuente de resistencia ante los acontecimientos estresantes (Lazarus y Folkman, 1984). Si bien es cierto que en todos los análisis de regresión realizados la variable antecedentes organizacionales ha mostrado el mayor peso, no resulta menos cierto que tan sólo pueden explicar una parte del fenómeno. De hecho, cuando se analizan los efectos principales sobre el burnout resultan significativos tres tipos de variables: la experiencia laboral, los factores organizacionales y una de las variables de personalidad resistente introducidas, lo que indica la naturaleza multidimensional del proceso. Por lo dicho anteriormente, para lograr una adecuada comprensión del proceso de desgaste profesional, los modelos teóricos deben integrar las diferentes perspectivas, teniendo siempre presente que en el proceso del burnout interactúan, en diferente medida, tanto los aspectos organizacionales como las características personales.

Los estudios realizados con el constructo de personalidad resistente muestran su relevancia como variable mediadora en los procesos de estrés y salud (Funk, 1992; Kobasa, 1982; Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 2001). Los resultados encontrados indican que las puntuaciones altas en personalidad resistente se asocian a menores síntomas asociados. Hills y Norvell (1991) han encontrado que personalidad resistente actuaba con un efecto principal más que modulador sobre el burnout y los síntomas físicos asociados. De forma más específica Boyle, Grap, Younger y Thornby (1991), en una muestra de personal de enfermería, encontraron que la personalidad resistente actuaba como modulador en la relación entre burnout y la sintomatología.

En el mismo sentido, los datos encontrados indican que la dimensión de compromiso es la única variable de personalidad resistente que influye de forma moderadora sobre la sintomatología del burnout. Los individuos que tienen puntuaciones altas en esta dimensión de personalidad resistente se caracterizarían por tener tendencia a implicarse en las actividades de la vida e identificarse con el significado de los eventos. Ante las situaciones estresantes, los individuos comprometidos evitan el distanciamiento, lo que les permite utilizar estrategias de coping adaptativas o inhibir las estrategias de coping poco adaptativas del tipo evitativo o de negación.

La principal limitación de este estudio consiste en la metodología cuantitativa transversal utilizada, que dificulta concluir en términos de causalidad los análisis de regresión realizados. En síntesis, los hallazgos obtenidos en el presente trabajo muestran que los efectos finales del estrés sólo pueden entenderse como el resultado de la interacción entre determinadas variables contextuales y las variables de personalidad.

## Agradecimientos

Los autores desean expresar su agradecimiento al Cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid por la ayuda prestada y la participación desinteresada en el estudio.

## Referencias

- Aiken, L.S y West, S. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey Bass.
- Benavides Pereira, A.M., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2002). La evaluación específica del síndrome de burnout en psicólogos: el «inventario de burnout de psicólogos». *Clínica y salud*, 13(3), 257-283.
- Boada, J., de Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicopatológicas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Bos, J., Mol, E., Visser, B. y Frings-Dresen, M. (2004). Risk of health complaints and disabilities among Dutch firefighters. *International archives of occupational and environmental health*, 77(6), 373-82.
- Burke, R.J. y Richardsen, A.M. (1996). Stress, burnout and health. En C.L. Cooper (Comp.): *Handbook of stress, medicine and health*. New York: CRC Press
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Cohen, J. y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioural sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Contrada, R. (1989). Type A behavior, personality hardiness and cardiovascular responses to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 895-903.
- Cox, T., Kuk, G. y Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress and organizational healthiness. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Comp.): *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 177-193). Londres.: Taylor & Francis.
- Dorz, S., Novara, C., Sica, C. y Sanavio, E. (2003). Predicting burnout among HIV/AIDS and oncology health care workers. *Psychology & Health*, 18(5), 677-85.
- Duquette, A., Kéouac, S., Sandhu, B.K. y Ducharme, F. (1995). Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 32(5), 443-456.
- Funk, S.C. (1992). Hardiness: a review of theory and research. *Health Psychology*, 11(5), 335-345.
- Garrosa, E. (2003). *Los procesos emocionales de resistencia: un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Estudio en una muestra de enfermería*. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Grau, R., Salanova, M. y Peiró, J.M. (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 57-75.
- Kleinbaum, D.G., Kupper, L.L. y Muller, K. (1988). *Applied regression analysis and other multivariate methods*. Boston: PWS-Kent.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S.C. (1982). The hardy personality: toward a social psychology of stress and health. En G.S. Sanders y J. Suls (Comp.): *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, R.T. y Ashfort, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of applied psychology*, 75(6), 743-747.
- Leiter, M.P. (1991). The dream denied: professional burnout and the constraints of service organizations. *Canadian Psychology*, 32, 547-558.
- Maddi, S.R. y Kobasa, S.C. (1984). *The Hardy Executive: Health Under Stress*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13(2), 185-207.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000). Personalidad resistente, Burnout y salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77.
- Moreno-Jiménez, B., González, J.L. y Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En J. Buendía y F. Ramos (Comp.): *Empleo, estrés y salud* (pp. 59-85). Madrid: Pirámide.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. En M. Martínez, (Comp.): *Quemarse en el trabajo (burnout). II perspectivas del burnout* (pp. 161-182). Zaragoza: Egido Editorial, S.L.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González, E., Rodríguez-Alarcón, G. y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Nowack, K.M. (1986) Type A, hardiness and psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9, 537-548.
- Oscá, A., González-Camino, G., Bardera, P. y Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.
- Peñacoba, C., Díaz, L., Goiri, E. y Vega, R. (2000). Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés: un análisis comparativo entre bomberos con y sin experiencia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(3), 341-356.
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Regehr, C., Hill, J. y Glancy, G.D. (2000). Individual predictors of traumatic reactions in firefighters. *The Journal of nervous and mental disease*, 188(6), 333-9.
- Rioli, L. y Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers. *International Journal of Stress Management*, 10(3), 235-252.
- Rowe, M.M. (1997). Hardiness, stress, temperament, coping and burnout in health professionals. *American Journal of Health Behavior*, 21, 163-72.
- Salanova, M., Grau, R.M. y Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-395.
- Schaufeli y Bakker. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Scheier, M.F. y Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (1986). Educator burnout sources and consequences. *Educator Research Quarterly*, 10, 15-30.
- Solkova, I. y Tomanek, P. (1994). Daily stress coping strategies: an effect of hardiness. *Studia Psychologica*, 36, 390-392.
- Topf, M. (1989). Personality hardiness, occupational stress and burnout in critical care nurses. *Research in Nursing and Health*, 12, 179-186.
- Wiebe, D.J. (1991). Hardiness and stress moderation: a test of proposed mechanism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 89-99.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H. y Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527-46.