

Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral de docentes

Personality, emotional, and socio-demographic factors in the prediction of labor welfare of professors

Juan Carlos Mejía Ceballos¹, Francisco Augusto Laca Arocena²
y José María Gondra Rezola¹

RESUMEN

Desde la perspectiva de la psicología del bienestar enfocado al ámbito laboral, se estudia la influencia de algunas dimensiones de personalidad (*Big Five*), el afecto positivo y negativo y variables sociodemográficas o de sujeto en el bienestar laboral de profesores españoles. Se hallaron efectos significativos de las dimensiones de personalidad y del afecto sobre el bienestar laboral y el bienestar psicológico general o libre de contexto. La mayor parte de las variables sociodemográficas medidas resultaron irrelevantes en sus efectos sobre el bienestar. Se discute el bienestar laboral como resultado de disposiciones afectivas y de personalidad, más que como mera respuesta a variables ambientales.

Palabras claves: Bienestar laboral; Afecto positivo y negativo; Factores de personalidad.

ABSTRACT

Based on the well-being psychology perspective focused on job context, the influence of some personality dimensions (Big Five), the positive and negative emotions, and sociodemographic variables on individual labor welfare of Spanish professors were analyzed. It was found significant effects of personality dimensions and emotional factors on labor welfare and on the psychological well-being or free context. Most of the sociodemographic variables measured resulted irrelevant in their effects on well-being. Labor welfare as a result of emotional and personality dispositions, rather than a mere answer to context variables, is discussed.

Keywords: Labor welfare; Positive and negative emotions; Personality factors.

La psicología del bienestar en el ámbito laboral

Si se considera que las personas pasan aproximadamente un tercio de toda su vida adulta dedicadas al trabajo, sería difícil exagerar la importancia que la vida laboral y la consiguiente satisfacción o insatisfacción que genera tienen en el conjunto total de la calidad de vida y el bienestar psicológico. Finalmente, todo lo que rodea al trabajo remunerado acaba teniendo un impacto sustancial en la salud mental (Laca, Mejía y Gondra, 2006; Warr, 2003).

¹ Departamento de Procesos Psicológicos Básicos, Facultad de Psicología, Universidad del País Vasco, Av. Tolosa 70, 20018 San Sebastián, Guipúzcoa, España, correos electrónicos: oneyonka@hotmail.com y pbpgorej@ss.ehu.es. Artículo recibido el 24 de febrero y aceptado el 23 de agosto de 2008.

² Facultad de Psicología, Universidad de Colima, Av. Universidad 333, Col. Las Víboras, 28040 Colima, Col., México, correo electrónico: francisco_laca@uacol.mx.

Al investigar el contexto laboral desde la psicología del bienestar, es importante distinguir entre los dos componentes que conforman el bienestar general de cualquier trabajador: el bienestar *laboral* como sentimiento o afecto positivo que las personas tienen en relación a su trabajo, y el bienestar *general* o “libre de contexto” (Warr, 2003). Es un tópico habitual en la literatura sobre el tema preguntarse qué tan estrecha es la relación entre ambos tipos de bienestar. Las investigaciones indican un patrón de influencia mutua, aunque el efecto del bienestar general sobre el laboral parece ser mayor (Judge y Watanabe, 1993). Es esta una cuestión que permanece abierta a la discusión.

En la psicología industrial tradicional, la cuestión de la satisfacción laboral se consideraba principalmente desde la perspectiva de sus efectos en la productividad de los empleados y en la disminución de los conflictos y el ausentismo (Laca y cols., 2006; Martínez, 2004); se entendía dicha satisfacción como efecto casi exclusivo de variables externas al sujeto, tales como el horario, salario, estabilidad en el empleo, nivel de autonomía permitido y estilo de supervisión, entre otras. Es cada vez mayor la evidencia de que la satisfacción de una persona con su trabajo –sin que pueda ignorarse el rol de variables ambientales externas– depende en gran parte de variables internas o disposiciones del sujeto (Arvey, Carter y Buerkley, 1991; House, Shane y Herold, 1996; Judge, Heller y Mount, 2002; Spector, 1997; Staw, Bell y Clausen, 1986). Sin embargo, aun cuando la investigación ha probado que hay correlaciones significativas de muchos rasgos de personalidad con la satisfacción laboral, ha hecho poco más que mostrar relaciones, sin ofrecer explicaciones teóricas (Spector, 1997; Judge y cols., 2002). Probablemente, la primera causa que dificulta las explicaciones teóricas sobre la relación entre disposiciones del sujeto y su bienestar laboral sea el exceso de rasgos que domina la literatura sobre personalidad. Señalan Arvey y cols. (1991) que “hay confusión respecto a qué variables de personalidad deberían examinarse. Un abanico formidable de variables del sujeto se han discutido como posibles determinantes de su satisfacción laboral” (p. 377).

Afectividad positiva, afectividad negativa y bienestar laboral

Una tipología de disposiciones del sujeto ampliamente utilizada en la investigación sobre el bienestar laboral es la taxonomía del temperamento afectivo: Afecto positivo (AP)/Afecto negativo (AN). Reexaminando investigaciones, Watson y Tellegen (1985) encontraron que dos factores aparecen en forma consistente en las investigaciones sobre la estructura del estado de ánimo (*mood*) o afecto (*affect*): los citados AP y AN. Propusieron así su modelo bifactorial con dos dimensiones, más independientes que opuestas. Aunque ambas dimensiones se describen como bipolares, en la práctica sólo es relevante el polo alto (positivo alto y negativo alto); se entiende que los polos bajos sólo indicarían un estado de ausencia de implicación afectiva (Sandín, Chorot, Lostao y cols., 1999; Watson y Tellegen, 1985). La cuestión de la independencia entre los factores defendida por Watson y Tellegen (1999) es discutida por otros autores (Russell y Carroll, 1999a, 1999b).

Aunque pueden ser afectados por los sucesos cotidianos, ambos estados afectivos tienden a mostrarse estables en un individuo a través del tiempo (Watson y Walker, 1996); de alguna manera podría decirse que el predominio de un estado anímico negativo o positivo, así como su relativa intensidad, son características de un sujeto y constituyen un rasgo del mismo. También se muestran consistentes a través de las culturas (Almagor y Ben-Porath, 1989; Sandín y cols., 1999; Watson, Clark y Tellegen, 1984), y tanto el afecto positivo como el negativo influyen en los juicios y atribuciones que hacemos (Forgas, 1994, 1995).

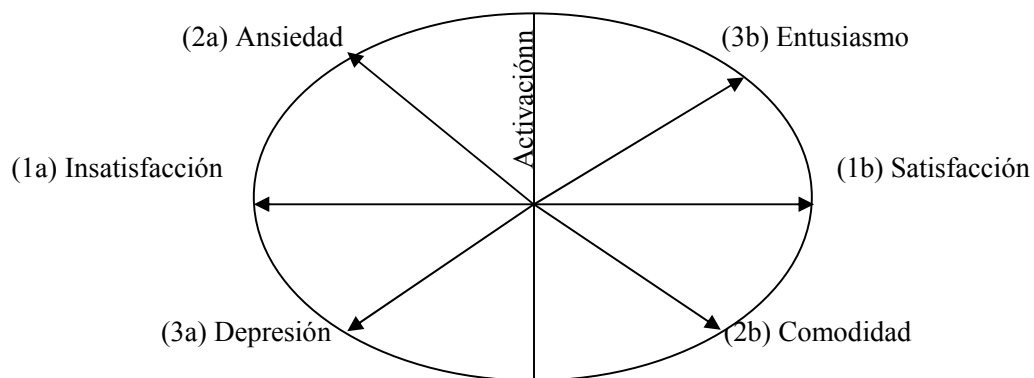
La taxonomía AP/AN incluye solamente dos rasgos. Muy probablemente existen otros rasgos que son teórica y empíricamente relevantes para el bienestar laboral del sujeto (Judge y cols., 2002), algunos de los cuales se tomaron en consideración al diseñar este estudio. Se evaluó el AP/AN de los sujetos con la versión española de Sandín y cols. (1999) de las escalas PANAS (*Positive Affect and Negative Affect Scales*) de Watson y Clark (1994) y Watson, Clark y Tellegen (1988), las que se describen más adelante.

Warr: un modelo axial para evaluar bienestar laboral

El bienestar general del trabajador se ha evaluado usualmente con una sola dimensión bipolar (desde sentirse mal hasta sentirse bien), pero es cada vez mayor el convencimiento de que es metodológicamente necesario pensar en términos de un marco de referencia bidimensional, dimensiones que en diversas investigaciones se han conceptualizado

como “satisfacción” y “activación” (*arousal*) (Matthews, Jones y Chamberlain, 1990; Remington, Fabrigar y Viser, 2000; Thayer, 1989; Watson y cols., 1988). Con base en este modelo bidimensional, Warr (2003) propone un modelo axial de bienestar aplicable tanto al contexto laboral como a la vida en general (libre de contexto) (Figura 1).

Figura 1. Modelo axial para la medición del bienestar psicológico de Warr (fuente: Kahneman, Diener y Schwartz, 2003, p. 395).



El primer eje va de “insatisfacción” a “satisfacción”, el segundo de “ansiedad” a “comodidad” y el tercero de “depresión” a “entusiasmo”. Una persona puede ser caracterizada en términos de su localización en cada uno de los tres ejes citados. En cuanto a la importancia central de los sentimientos de baja o alta satisfacción, el primer eje horizontal mide únicamente esta dimensión. Los otros dos ejes toman en consideración la activación mental y la satisfacción recorriendo diagonalmente los cuadrantes opuestos a través del punto medio de la figura (Warr, 2003). Básicamente, la dimensión de activación, cuando es elevada, refuerza la vivencia de la satisfacción transformándola en “entusiasmo”, o refuerza la vivencia de la insatisfacción convirtiéndola en “ansiedad”. Por el contrario, cuando la activación es baja, la insatisfacción se asocia con depresión y la satisfacción con comodidad o relajación. Se alude aquí a este modelo para ilustrar el creciente protagonismo que en el tópico del bienestar laboral adquieren las dimensiones propias del sujeto, como su afecto o humor habitual y otros rasgos de su personalidad, dimensiones del sujeto a las que tradi-

cionalmente no se prestaba suficiente atención, reduciendo así su satisfacción laboral a variables externas. Los presentes autores evaluaron la posición de los sujetos en los tres ejes del modelo, utilizando para el primer eje (insatisfacción–satisfacción) el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), y para el segundo y tercer ejes (ansioso–cómodo, deprimido–entusiasta) las Escalas de Bienestar Psicológico de Warr (1987, 1990), que incluyen la escala “fatigado–vigoroso”, la cual hace referencia también al tercer eje, pero discurrendo más cerca de la dimensión activación. Estos instrumentos se describen asimismo línea adelante.

Los cinco grandes factores de personalidad en el bienestar laboral

La proliferación durante décadas del número de rasgos de personalidad propuestos en múltiples modelos hacía cada vez más necesaria una taxonomía que pudiera comprender un gran número de instancias de una forma simplificada. El modelo de los “Big Five”, o cinco grandes factores

de personalidad (energía o extraversión, afabilidad o agrado, tesón, estabilidad emocional o neuroticismo, y apertura mental o apertura a la experiencia) (Digman, 1990; John, 1990; John, Angleitner y Ostendorf, 1988), se propone como un intento de mediación y unificación entre los distintos puntos de vista existentes. Probablemente sea el modelo de personalidad más utilizado en el ámbito organizacional (Lussier y Achua, 2005), aunque lo ha sido sobre todo en los estudios sobre el desempeño (Barrick y Mount, 1991) y bastante menos en la investigación sobre el bienestar laboral. En la selección de personal, se estima la personalidad como el segundo factor en importancia después de la inteligencia, y el modelo de los Big Five se ha venido utilizando frecuentemente para la evaluación de la personalidad de los candidatos a un puesto (Robertson, Bartram y Callinan, 2002).

Se ha investigado especialmente el factor aislado "Neuroticismo" en la satisfacción laboral, hallando, como podía preverse, una significativa relación negativa (Judge y cols., 2002). Los sujetos clasificables como neuróticos experimentan los sucesos de la vida más negativamente que el resto (Magnus, Diener, Fujita y Pavot, 1993). Que tales situaciones negativas ocurran en el ámbito laboral provocará en ellos niveles de satisfacción laboral muy disminuidos. El neuroticismo se ha descrito como la primera fuente del afecto negativo (AN), y la relación entre AN e insatisfacción laboral se ha documentado ampliamente en el metaanálisis de Connolly y Viswesvaran (2000).

Mientras que el neuroticismo se relaciona con experimentar negativamente los sucesos de la vida, los extrovertidos están predispuestos a experimentar emociones positivas (Costa y McCrae, 1992), y la emocionalidad positiva probablemente generaliza las satisfacciones en el trabajo (Connolly y Viswesvaran, 2000). Las citadas dimensiones de neuroticismo y extraversión son las que en el metaanálisis sobre investigaciones que relacionan el Big Five con bienestar laboral han mostrado las correlaciones más significativas (-.29 y .25, respectivamente), junto con la tenacidad (.26) (Judge y cols., 2002). La afabilidad tendría una menor relación con la satisfacción laboral, y ninguna la apertura a la experiencia. En opinión de DeNeve y Cooper (1998), la apertura a la experiencia es "de doble filo", pues predispone al sujeto

a experimentar más intensamente las experiencias positivas pero también las negativas, por lo que finalmente arroja un "balance neutro" de las situaciones.

Tan sólo el neuroticismo y la extraversión mantienen su relación significativa con el bienestar laboral a través de las culturas (Judge y cols., 2002). La tenacidad parece relacionarse con la satisfacción laboral, porque siendo una tendencia general del sujeto a implicarse y persistir en sus tareas es muy probable que conduzca a logros profesionales exitosos (Organ y Lingl, 1995; DeNeve y Cooper, 1998), pero sería una dimensión más, mediada culturalmente, que el neuroticismo y la extraversión y, por tanto, más difícil de comparar interculturalmente.

Se recurrió a la versión del Cuestionario Big Five, de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), validada en lengua española por Bermúdez (1995), aunque al parecer presenta inconvenientes de interpretación. Traduce libremente las etiquetas de las cinco dimensiones, aludiendo a que ciertas denominaciones le han parecido más apropiadas en relación a los significados con que las otras denominaciones suelen asociarse en nuestro entorno lingüístico (Caprara y Perugini, 1990, 1991), no manteniendo la denominación generalizada en la literatura en lengua inglesa, para luego decir que equivale a la dimensión correspondiente en inglés; así por ejemplo: "Por Energía se hace referencia a los mismos aspectos que en la literatura se asocian a Extraversión" (p. 36). La dimensión "Neuroticismo", común en la literatura, recibe aquí la etiqueta de "Estabilidad emocional", y en este caso ya no es una mera diferencia de términos, pues cambia el sentido de la escala al decir que con este factor se alude a características que remiten esencialmente a lo opuesto del afecto negativo. Como el resto de los cuestionarios, se describe esta adaptación del Big Five en el apartado "Instrumentos".

Se incorporaron al presente estudio sobre bienestar laboral ciertas variables sociodemográficas, como "tipo de pareja", "número de hijos", "años de experiencia" y otras, porque la literatura demanda evaluar tales variables. Sin embargo, experiencias previas en el estudio del burnout en maestros mexicanos (Laca y Mejía, 2005) hacen dudar del efecto de tales variables sociodemográficas.

ficas en el bienestar laboral. Mientras las primeras investigaciones sobre burnout, por ejemplo, parecían evidenciar que los solteros sin hijos son más vulnerables a este síndrome de estrés laboral que quienes tienen pareja estable e hijos (Maslach, 1982), esta creencia se ha ido cuestionando a medida que otras investigaciones la hacían discutible. Otros estudios, al igual que el presente, no hallaron efectos significativos del tipo de relación de pareja sobre el síndrome de burnout (Moreno, Garrrosa y González, 2000; Moriana y Herruzo, 2004).

MÉTODO

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 133 profesores españoles (61 varones y 72 mujeres), con rango de edad 23 a 62 años y media de 40, repartidos en 37 centros educativos de la provincia de Guipúzcoa (País Vasco), de los cuales fueron 22 públicos y 15 privados, y divididos en tres niveles de enseñanza: primaria (n = 50), secundaria (n = 50) y bachillerato (n = 33). De los participantes, 71 trabajaban en centros públicos y 62 en privados; 72 eran funcionarios o tenían contratos indefinidos, y 61 eran interinos o con contrato eventual.

Instrumentos

Referencias sociodemográficas o profesionales. Recogen datos del sujeto (edad, sexo, relación pareja, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza) y datos del ámbito laboral (condición privada o pública del centro, nivel de enseñanza impartido y situación laboral), y fueron tomadas del Cuestionario Revisado de Burnout del Profesorado (CBP-R) de Moreno y cols. (2000). Estas variables sociodemográficas constituyen variables independientes cuyo tratamiento estadístico se hace a partir del reparto de la muestra en grupos. Para la variable "edad", por ejemplo, se crean cuatro grupos que reúnan 25% de la muestra; en las variables "años de experiencia" y "número de hijos" se segmenta igualmente la muestra en cuatro grupos; "nivel de enseñanza" se divide en tres, y "situación laboral", "relaciones personales" y "sexo" en dos grupos, respectivamente.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989). Consta de 23 ítems en forma de escala Likert con recorrido de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho). Presenta cinco factores que permiten obtener una puntuación general y puntuaciones específicas para las diversas facetas de la satisfacción laboral: 1) Satisfacción intrínseca del trabajo, 2) Satisfacción con la supervisión, 3) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, 4) Satisfacción con las prestaciones recibidas y 5) Satisfacción con la participación. La escala total muestra una fiabilidad de 0.92 y los factores oscilan entre 0.76 y 0.89.

Escalas de Bienestar Psicológico (Lloret y Tomás, 1994; Warr, 1987). Valoran dos de los tres ejes propuestos por Warr para medir el bienestar psicológico mediante tres escalas: 1) Ansioso-contento, 2) Deprimido-entusiasta, y 3) Fatigado-vigoroso. Cada escala consta de seis ítems en forma de adjetivos que aluden a los sentimientos o estados de ánimo que se pretenden medir; tres son adjetivos típicos del eje positivo, y tres del negativo. En la versión para el contexto laboral usada aquí, los dieciocho ítems se enmarcan bajo la pregunta: "¿Cuántas veces su trabajo le ha hecho sentirse como dice cada uno de los adjetivos? Para ello piense en cómo se ha sentido durante las últimas semanas". Los ítems se responden con una escala tipo Likert que va de 1 (nunca) a 6 (siempre). Las puntuaciones de los ítems que corresponden a los polos negativos de los ejes se invierten antes de calcular la puntuación total, de modo que cuanto mayor sea ésta, mayor es el nivel de bienestar del sujeto. La fiabilidad del instrumento es de 0.89, y las escalas oscilan entre 0.81, 0.80 y 0.77, respectivamente.

Escalas PANAS de Afecto Positivo y Negativo (Sandín y cols., 1999; Watson y cols., 1988). Es este un cuestionario que contiene dos escalas que miden estados anímicos positivos y negativos. Cada escala suma diez conceptos juzgados positivos (interés, ánimo, energía, entusiasmo, orgullo, disposición, inspiración, decisión, atención y actividad) y diez negativos (tensión, disgusto, culpa, susto, enojo, irritación, vergüenza, nerviosismo, intranquilidad, temor). Ante dichos términos, el sujeto manifiesta la fuerza o intensidad con que experimenta generalmente las emociones asociadas a los mismos mediante 1 (muy poco o nada) y has-

ta 5 (extremadamente). Los sujetos obtienen así dos puntuaciones que podrían calificarse de afectividad negativa (alfa 0.76) y afectividad positiva (alfa 0.86). El instrumento tiene un índice de fiabilidad alfa de 0.72.

Cuestionario de Personalidad Big Five (Bermúdez, 1995; Caprara y cols., 1993). Informa de cinco grandes factores como dimensiones de personalidad –cada una de ellas compuesta por dos subdimensiones– y una escala final de distorsión: Extraversión, alfa 0.75 (Dinamismo, 0.68 y Dominancia, 0.66); Afabilidad, 0.73 (Cooperación, 0.60 y Cordialidad, 0.62); Tesón, 0.79 (Escrupulosidad, 0.71 y Perseverancia, 0.76); Estabilidad emocional, 0.87 (Control de las emociones, 0.79 y Control de los impulsos, 0.78) y Apertura mental, 0.76 (Apertura a la cultura, 0.67 y Apertura a la experiencia, 0.64). Cada una de las escalas está compuesta por doce ítems, más una escala de distorsión (0.77), totalizando el instrumento 132 ítems que se presentan como escalas tipo Likert con recorrido de 1 (completamente falso en mi caso) a 5 (completamente verdadero en mi caso). Presenta los resultados en puntuaciones tipificadas T según una distribución normal con media de 50 y diez desviaciones típicas; los valores entre 25 y 34 se consideran muy bajos, bajos entre 35 y 44, promedio entre 45 y 54, altos entre 55 y 64, y muy altos entre 65 y 75.

Procedimiento

La recogida de los datos se llevó a cabo en diferentes localidades de la provincia de Guipúzcoa (siete centros públicos y seis privados de educación primaria, nueve públicos y cinco privados de educación secundaria obligatoria, y seis públicos y cuatro privados de bachillerato). Se expuso el proyecto de investigación a los directores y jefes de estudio, quienes posteriormente repartieron la batería de cuestionarios a los profesores que desearan participar voluntariamente. Una semana después se recogió la información.

RESULTADOS

Se analizaron primeramente los posibles efectos principales de las variables sociodemográficas de

los participantes sobre las variables dependientes del estudio: las tres escalas de los ejes del “Bienestar psicológico” y las cinco del “Bienestar laboral”.

En cuanto a la edad, los 133 sujetos se repartieron en cuatro grupos que contenían 25% de la muestra cada uno (G1 = 23-31 años; G2 = 32-41; G3 = 42-48, y G4 = 49-62). No se encontraron efectos principales significativos (F) del grupo de edad sobre las variables dependientes.

En el apartado de experiencia laboral, los años de experiencia se repartieron igualmente en cuatro grupos, cada uno con 25% de la muestra (G1 = 1-5 años; G2 = 6-15; G3 = 16-24, y G4 = 25-37). No se hallaron efectos significativos de los años de experiencia sobre la satisfacción laboral ni sobre los ejes del bienestar psicológico. El tipo de relación de pareja tan sólo mostró efectos significativos sobre el factor “Satisfacción con la participación” ($F_{(2, 131)} = 3.59, p < .03$). El número de hijos no mostró efectos significativos en las variables dependientes; el estatus del centro de trabajo (G1 = privado, G2 = público) mostró efectos significativos sobre “Satisfacción con el ambiente” ($F_{(1, 132)} = 5.74, p < .01$) y “Satisfacción intrínseca” ($F_{(1, 132)} = 3.37, p < .04$); en ambos casos la satisfacción fue mayor en los centros privados. No se hallaron efectos significativos del nivel de enseñanza que se impartía.

Las medias en las variables dependientes “Satisfacción laboral” (cinco factores) y “Bienestar psicológico” (tres factores) diferenciadas por género se muestran en Tabla 1.

En ninguno de estos factores resultó significativa la diferencia de medias por género. Las medias en las variables independientes “Afecto” (dos dimensiones) y “Rasgos de personalidad” (cinco dimensiones, diez subdimensiones y una escala de distorsión) se muestran en la Tabla 2.

El género mostró efectos principales significativos sobre dos subdimensiones del Big Five (Dinamismo $F_{(1, 132)} = 7.84, p < .00$, y Cooperación $F_{(1, 132)} = 9.11, p < .00$) y sobre la dimensión “Afabilidad”, donde las mujeres puntuaron significativamente más alto ($F_{(1, 132)} = 13.40, p < .00$).

El perfil de los profesores obtenido con las puntuaciones tipificadas T de las escalas y subescalas del Big Five se puede apreciar en la Figura 2.

Tabla 1. Medias en los cinco factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral y en los tres factores del Cuestionario de Bienestar Psicológico (N = 133).

Escala	Hombres		Mujeres		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT
Satisfacción intrínseca del trabajo	5.13	0.95	5.33	0.92	5.24	0.94
Satisfacción con la supervisión	4.88	0.95	5.00	1.17	4.94	1.07
Satisfacción con el ambiente físico	5.40	1.14	5.36	1.10	5.38	1.11
Satisfacción con las prestaciones	4.56	1.10	4.74	1.13	4.65	0.94
Satisfacción con la participación	5.05	1.03	5.18	1.24	5.12	1.14
Ansioso-cómodo	3.97	0.60	4.09	0.65	4.04	0.63
Deprimido-entusiasta	4.41	0.65	4.58	0.62	4.50	0.64
Fatigado-vigoroso	4.14	0.65	4.03	0.66	4.08	0.66

Tabla 2. Medias en las dos escalas afectivas del PANAS y en las escalas del Big Five (N = 133).

Escala	Hombres		Mujeres		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT
Afecto positivo	3.55	0.42	3.57	0.38	3.56	0.40
Afecto negativo	1.86	0.57	1.92	0.55	1.89	0.56
Energía	70.33	8.66	72.42	7.19	71.46	7.94
Afabilidad	82.80	7.35	87.72	8.02	85.47	8.08
Tesón	81.23	10.43	81.60	8.91	81.43	9.60
Estabilidad emocional	73.41	10.22	72.36	10.49	72.84	10.34
Apertura mental	82.87	8.24	83.74	8.71	83.34	8.48
Dinamismo	37.52	5.60	40.07	4.87	38.90	5.35
Dominación	32.80	4.60	32.35	3.95	32.56	4.25
Cooperación	43.46	4.11	45.80	4.75	44.73	4.60
Cordialidad	39.34	4.13	41.92	4.54	40.74	4.53
Escrupulosidad	39.70	6.21	39.18	5.42	39.42	5.78
Perserverancia	41.52	5.58	42.42	4.63	42.01	5.09
Control de las emociones	36.79	5.52	35.79	5.91	36.25	5.73
Control de los impulsos	36.62	5.46	36.57	5.88	36.60	5.67
Apertura a la cultura	42.33	5.01	42.12	5.03	42.22	5.00
Apertura a la experiencia	40.54	5.03	41.61	4.87	41.12	4.95
Distorsión	28.82	5.77	29.92	6.24	29.41	6.03

Las puntuaciones transformadas según los baremos normativos del manual de aplicación del instrumento resultaron ser altas para las mujeres en los factores “Afabilidad” y “Estabilidad emocional” (T = 56, en ambos casos), y ligeramente bajas para los hombres en el factor “Energía” (T = 43). En los demás factores principales las puntuaciones para hombres y mujeres se ubicaron en el promedio. La puntuación en la escala “Dis-

torsión” (hombres T = 51; mujeres T = 53) indica un perfil libre de sesgo en sentido positivo y negativo.

En Tabla 3 se muestran las correlaciones entre la “Satisfacción laboral” y el “Bienestar psicológico”. En todas las escalas o factores las correlaciones resultaron muy significativas, indicando que ambos instrumentos miden constructos muy próximos.

Figura 2. Perfil de rasgos de personalidad de profesores españoles.

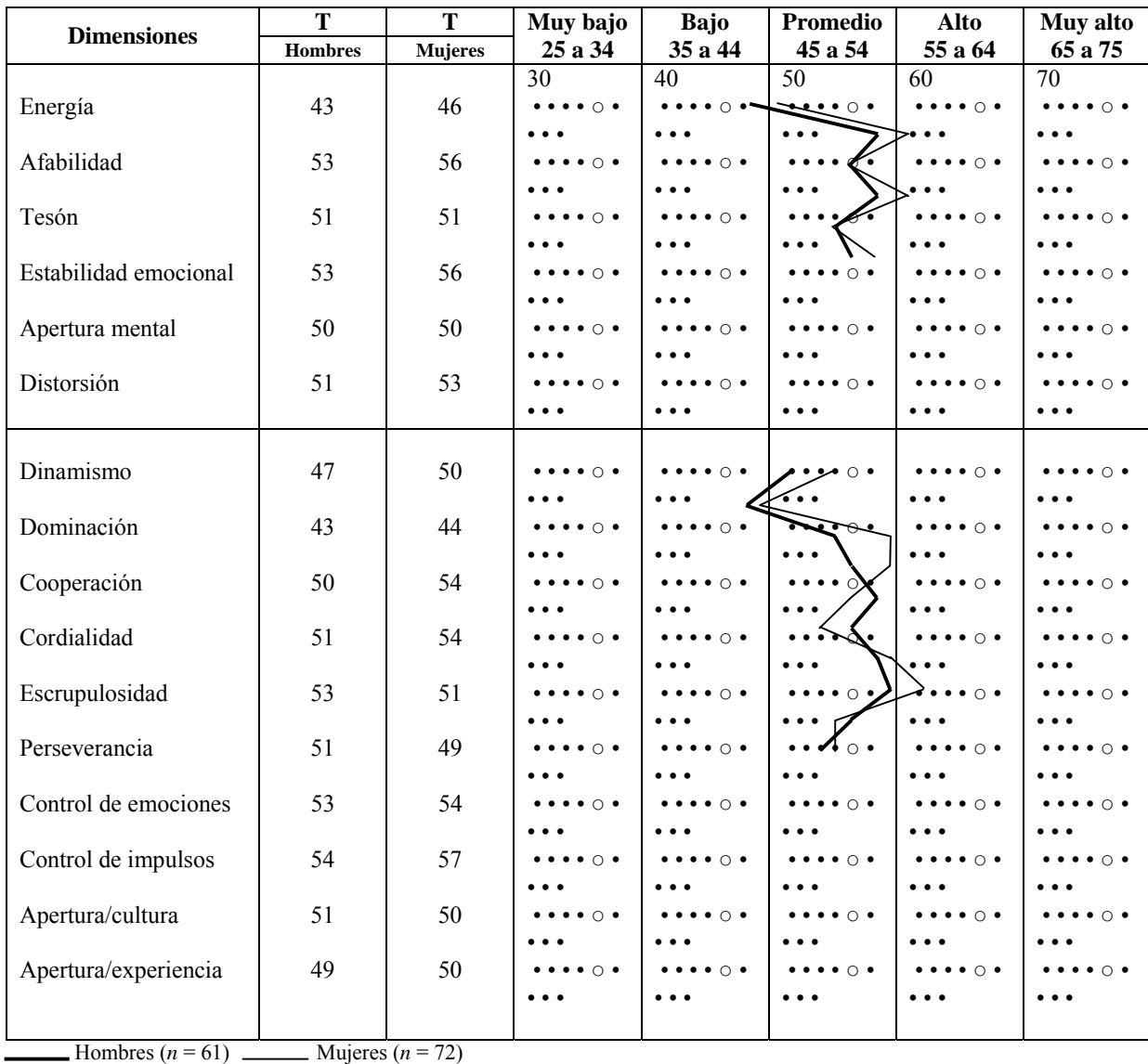


Tabla 3. Correlaciones entre las variables dependientes “Satisfacción laboral” y “Bienestar psicológico” (N = 133).

Escalas	Ansioso-cómodo	Deprimido-entusiasta	Fatigado-vigoroso
Satisfacción intrínseca del trabajo	.46**	.60**	.35**
Satisfacción con la supervisión	.37**	.39**	.31**
Satisfacción con el ambiente físico	.23**	.36**	.26**
Satisfacción con las prestaciones	.42**	.45**	.33**
Satisfacción con la participación	.25**	.32**	.22*

* $p < .05$, ** $p < .01$

La Tabla 4 muestra las correlaciones entre las variables independientes “Afecto” y “Dimensiones de personalidad”; la mayor parte de estas

escalas mostraron correlaciones significativas, positivas o negativas, cuya relevancia se aborda en la discusión.

Tabla 4. Correlaciones entre las variables independientes “Afectos” (AP y AN) y las cinco dimensiones del Big Five ($N = 133$).

Escalas	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad emocional	Apertura mental
Afecto positivo	.30**	.31**	.38**	.20*	.23**
Afecto negativo	.00	-.27**	-.08	-.43**	-.18**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Las variables independientes Afecto positivo/negativo y las cinco dimensiones principales del Big Five mostraron efectos significativos (F) sobre algunas de las variables dependientes, como se muestra en la Tabla 5. Los ejes del bienestar psicológico se mostraron muy susceptibles al afecto, particularmente al negativo. En el caso de los cinco factores del bienestar laboral, tan sólo la “Sa-

tisfacción intrínseca” y la “Satisfacción ambiental” mostraron efectos significativos por el Afecto positivo. Las dimensiones de personalidad (Big Five) que mostraron efectos significativos sobre las variables dependientes fueron “Afabilidad” y “Estabilidad emocional”, presentando ésta efectos significativos en los tres ejes del bienestar psicológico (Tabla 5).

Tabla 5. Efectos principales F de las escalas del Afecto y de las dimensiones del Big Five sobre los tres ejes del bienestar psicológico y los factores de la satisfacción laboral ($N = 133$).

Escalas	A-C		D-E		F-V		S Int		S Sup		S Amb	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Afecto positivo			1.89	.02	2.33	.00	2.85	.00			1.97	.01
Afecto negativo	4.09	.00	2.51	.00	2.80	.00						
Energía												
Afabilidad			1.58	.04			1.88	.00	1.57	.04		
Tesón	1.61	.03										
Estabilidad emocional	1.80	.01	1.74	.01	1.66	.02	1.65	.02				
Apertura mental												

Nota: A-C = Ansioso-cómodo, D-E = Deprimido-entusiasta, F-V = Fatigado-vigoroso, S Int = Satisfacción intrínseca, S Sup = Satisfacción con la supervisión, S Amb = Satisfacción con el ambiente.

Un segundo análisis considerando los efectos de las diez subdimensiones del Big Five sobre las tres escalas del Bienestar psicológico que miden dos de los ejes del modelo de Warr, así como sobre la escala de Satisfacción intrínseca, que mediría el eje 1 del citado modelo, sólo mostró efectos principales de dos subdimensiones. La subdimensión “Cordialidad” mostró efectos principales significativos sobre las cuatro escalas que miden el modelo: “Ansioso-cómodo” ($F_{[10, 123]} = 1.83$, $p < .02$), “Deprimido-entusiasta” ($F_{[10, 123]} = 2.20$, $p < .00$), “Fatigado-vigoroso” ($F_{[10, 123]} = 2.43$, $p < .00$) y “Satisfacción intrínseca” ($F_{[10, 123]} = 2.46$, $p < .00$). La subdimensión “Control de las emociones” mostró también efectos significativos sobre las cuatro escalas del modelo: “Ansioso-cómodo” ($F_{[10, 123]} = 1.84$, $p < .01$), “Deprimido-entusiasta” ($F_{[10, 23]} = 2.62$, $p < .00$), “Fatigado-vigoroso” ($F_{[10, 123]} = 2.27$, $p < .00$) y “Satisfacción intrínseca” ($F_{[10, 123]} = 1.89$, $p < .01$). La subdimensión

“Apertura a la experiencia” mostró efectos significativos sobre el eje “Deprimido-entusiasta” ($F_{[10, 123]} = 1.84$, $p < .01$).

DISCUSIÓN

La ausencia de efectos principales significativos de gran parte de las variables sociodemográficas de los participantes sobre su bienestar laboral y psicológico, puede interpretarse en el sentido de que el bienestar subjetivo no sería tanto una respuesta de las personas a condiciones de su vida y su entorno, como la resultante de un conjunto de disposiciones afectivas y características de su personalidad relativamente estables y autónomas. En investigaciones previas sobre el burnout –un síndrome resultante del manejo disfuncional de las demandas del entorno, donde por tanto el peso de las condiciones del medio sería mayor que en el caso

del bienestar laboral—, tan sólo en el rango de los maestros más jóvenes y con menos años de experiencia laboral se halló que estas variables de sujeto tienen efectos significativos en la vulnerabilidad al burnout (Laca y Mejía, 2005), confirmando los estudios previos de Moreno y cols. (2000) y Moriana y Herruzo (2004).

Como cabría esperar, el perfil de los profesores de la muestra (véase Figura 2), dada su ocupación profesional, se ajusta al perfil denominado “tipo social”, según la taxonomía de Holland (1985), que el cuestionario Big Five toma como referencia por su particular relevancia en la evaluación de la personalidad en contextos organizacionales. Este tipo de personas resultan amistosas, cooperadoras, se relacionan bien y les gusta estar con los demás, son bastante realistas, equilibradas, serenas y optimistas. El que los hombres obtengan una puntuación ligeramente baja en el factor de energía o extraversión se debe a que en la subdimensión Dominación que la compone los profesores se describen con poca necesidad de imponerse y sobresalir. Son las mujeres las que demuestran un mayor control del propio comportamiento, incluso en situaciones de inconformidad, conflicto y peligro.

Es congruente con que el afecto y las dimensiones de personalidad —disposiciones relativamente estables en las personas— tengan efectos principales en los niveles de su bienestar laboral y psicológico, siendo el resultado que la pertenencia a uno u otro género no genere diferencias significativas en el bienestar. En el País Vasco, en el ámbito de la enseñanza, las condiciones laborales de maestros y maestras son iguales, pero no podría generalizarse este resultado a sociedades donde persiste todavía la discriminación laboral en función del género. En la actualidad, se está replicando esta investigación en el ámbito latinoamericano. Que las mujeres puntúen significativamente más alto que los hombres en la dimensión Afabilidad es congruente con las diferencias en la socialización entre hombres y mujeres que todavía persisten en la sociedad. No hay al momento explicación para el dato de que, puntuando las mujeres significativamente más que los hombres en esa dimensión, y teniendo la misma efectos significativos en varios componentes del bienestar laboral, como son el eje depresión-entusias-

mo y las escalas Satisfacción con la supervisión y Satisfacción intrínseca (ver Tabla 5), el bienestar laboral de las mujeres en conjunto no resultó sin embargo mayor que el de los hombres.

Respecto del nivel de enseñanza que se imparte, se esperaba hallar un menor bienestar laboral entre los maestros de secundaria o bachillerato. En los estudios sobre el conflicto escolar, los estudiantes de bachillerato aparecen como el tramo de edad más conflictivo, y los maestros que trabajan con ellos puntúan más en burnout que sus colegas de otros niveles de enseñanza (Laca y Mejía, 2005; Moriana y Herruzo, 2004).

El bienestar laboral es una parte del bienestar libre de contexto o bienestar general (Warr, 1987, 1990, 2002, 2003); la correlación significativa entre ambas variables dependientes en esta investigación era intuitiva y su confirmación (Tabla 3) corrobora el modelo de Warr. Si bien la cuestión de qué tipo de bienestar tiene mayor influencia sobre el otro está abierta a discusión y necesitada de más estudios, cabe esperar que el bienestar laboral y el general de una persona se relacionen significativamente.

El afecto positivo presenta relaciones muy significativas con las cinco dimensiones de personalidad medidas en el Big Five, mientras que el negativo no se relaciona con algunas dimensiones o lo hace muy escasamente. La correlación negativa más intensa de este afecto negativo se manifiesta con la estabilidad emocional ($r = -.43, p < .01$ [Tabla 4]). El afecto negativo se ha encontrado reiteradamente en la literatura como uno de los principales elementos del neuroticismo o inestabilidad emocional (Connolly y Viswesvaran, 2000). Aquellos componentes del bienestar laboral, como la satisfacción por la supervisión, por las prestaciones y por la participación, que serían más dependientes de los estímulos del entorno que de los estados afectivos o de rasgos de personalidad, no mostraron efectos significativos por los niveles afectivos (Tabla 5), como cabía esperar.

La dimensión de personalidad que produce efectos principales más significativos sobre el bienestar psicológico es la estabilidad emocional, que afecta a los tres ejes del modelo de bienestar de Warr. Por el contrario, la apertura mental no muestra ningún efecto sobre el bienestar psicológico general ni en el laboral, lo que era previsible

a partir de investigaciones previas (DeNeve y Cooper, 1998). Sorprende que la energía o extraversión no produzca efectos sobre el bienestar en cuanto que las personas que puntúan alto en extraversión están más predispuestas a experimen-

tar emociones positivas (Costa y McCrae, 1992), y que en estudios previos se ha hallado que la emocionalidad positiva que caracteriza a las personas extravertidas tiende a generalizarse a su satisfacción laboral (Connolly y Viswesvaran, 2000).

REFERENCIAS

- Almagor, M. y Ben-Porath, Y. (1989). The two-factor model of self-reported mood: A cross-cultural replication. *Journal of Personality Assessment*, 53, 10-21.
- Arvey, R.D., Carter, G.W. y Buerkley, D.K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Barrick, M.R. y Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bermúdez, J. (1995). *Manual BFQ: Cuestionario "Big Five"*. Madrid: TEA.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1993). *B. F. Q. Big Five Questionnaire*. Milán: OS-Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G.V. y Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives: Could the "Big Five" be extended to the Italian context?* Ponencia presentada en la Fifth European Conference on Personality, Junio, Ariccia (Italia).
- Caprara, G.V. y Perugini, M. (1991). L'approccio psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, 18, 721-747.
- Connolly, J.J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- DeNeve, K.M. y Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five Factors Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Forgas, J.P. (1994). Sad and guilty? Affective influences on attributions for simple and serious interpersonal conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 56-68.
- Forgas, J.P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39-66.
- Holland, J.L. (1985). *The SDS professional manual-1985 revision*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- House, R.J., Shane, S.A. y Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- John, O.P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. En L. A. Pervin (Ed.): *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford.
- John, O.P., Angleitner, A. y Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Judge, T.A., Heller, D. y Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T.A. y Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Laca, F. y Mejía, J.C. (2005). Burnout, bienestar subjetivo y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 21(2), 117-132.
- Laca, F., Mejía, J.C. y Gondra, J.M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-93.
- Lloret, S.S. y Tomás, I. (1994). La medición del bienestar psicológico. En V. G. Romá (Ed.): *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 43-60). Valencia (España): NAU Llibres.
- Lusier, R.N. y Achua, C.F. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2ª ed.). México: Thomson Learning.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F. y Pavot, W. (1993) Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046-1053.
- Martínez, J.M. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice-Hall/Financial Times.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Matthews, G., Jones, D.M. y Chamberlain, A.G. (1990). Defining the measurement of the UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81, 17-42.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 (The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire). *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Organ, D.W. y Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 20, 207-219.
- Remington, N.A., Fabrigar, L.R. y Visser, P.S. (2000). Re-examining the circumflex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 286-300.
- Robertson, I., Bartram, D. y Callinan, M. (2002). Personnel selection assessment. En P. Warr (Ed.): *Psychology at work* (pp. 100-152). London: Penguin Books.
- Russell, J.A. y Carroll, J.M. (1999a). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3-30.
- Russell, J.A. y Carroll, J.M. (1999b). The phoenix of bipolarity: Reply to Watson and Tellegen (1999). *Psychological Bulletin*, 125, 611-617.
- Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T.E., Santed, M.A. y Valiente, R.M. (1999). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo: Validación factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11(1), 37-61.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Staw, B.M., Bell, N.E. y Clausen, J.A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Thayer, R.E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. Oxford, GB: Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, GB: Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P.B. (2002). *Psychology at work* (5th ed.). London: Penguin Books.
- Warr, P.B. (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.): *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Watson, D., Clark, L.A. y Tellegen, A. (1984). Cross-cultural convergence in the structure of mood: A Japanese replication and a comparison with U.S. findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 127-144.
- Watson, D., Clark, L. A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of the mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Watson, D. y Tellegen, A. (1999). Issues on dimensional structure of affect: Effects of descriptors, measurement error, and response formats. Comment on Russell and Carroll (1999). *Psychological Bulletin*, 125, 601-610.
- Watson, D. y Walker, L.M. (1996). The long-term stability and predictive validity of trait measures of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 567-577.