

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

Riesgo psicosocial, estrategias de afrontamiento y personalidad en universitarios y población general.

Galeano Dávalos, Judith.

Cita:

Galeano Dávalos, Judith (2012). *Riesgo psicosocial, estrategias de afrontamiento y personalidad en universitarios y población general*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/393>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/dTz>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

RIESGO PSICOSOCIAL, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y PERSONALIDAD EN UNIVERSITARIOS Y POBLACIÓN GENERAL

Galeano Dávalos, Judith

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas-Universidad Abierta Interamericana

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar si existen diferencias significativas en los factores generadores de estrés, los recursos de afrontamiento y los rasgos de personalidad en sujetos universitarios y no universitarios con ocupación laboral.

Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 259 sujetos de la Ciudad de Buenos Aires (55,2%) y del Gran Buenos Aires (44,8%). El 52,9% es de sexo masculino y el 47,1% femenino, con una edad promedio de 31,78 años (DT=9,728; Mediana= 29 años). Se administraron el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) (Osipow & Spokane, 1987; versión adaptada: Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004), Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ, 2002; Versión adaptada para la Argentina; Ferrari & Córdoba, 2012) y el Big Five Inventory (BFI, 1993 versión adaptada: Casullo & Castro Solano, 2000). Se encontraron diferencias significativas que reflejan mayor grado de estrés ocupacional, pero más empleo de recursos de afrontamiento y altos niveles de extraversión y apertura a la experiencia en los trabajadores universitarios que en los no universitarios. Con respecto a las dimensiones de personalidad, los trabajadores con mayor extraversión, presentan más recursos de afrontamiento para mitigar el estrés, que aquellos con mayor neuroticismo.

Palabras Clave

Riesgo, estrés, afrontamiento, personalidad.

Abstract

PSYCHOSOCIAL RISK, COPING AND PERSONALITY IN UNIVERSITY AND GENERAL POPULATION

The aim of this study is to identify significant differences in stress generating factors, coping resources and personality traits among college degree and non college-educated workers

A non probabilistic simple accidental sample has been taken between 259 persons in Buenos Aires state capital (55,2%) and Gran Buenos Aires (44,8%). 52,9% refers to male sex and 47,1% to female sex, with an average age of 31,78 years (SD=9,728 years; Median= 29 years). Were administered the Occupational Stress Inventory (OSI) (Osipow & Spokane, 1987; adapted version: Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004), Questionnaire of Psychosocial Risk Assessment at Work ISTAS21 (CoPsoQ, 2002; adapted version: Ferrari & Córdoba, 2012) and the Big Five Inventory (BFI, 1993 adapted version: Casullo & Castro Solano, 2000). Differences were found that reflect the increased degree of occupational stress but more use of coping

resources and high levels of extraversion traits and open-mindedness to get experience among college-educated workers in contrast to those without a college degree. Regarding personality dimensions, workers who show high levels of extraversion traits, have more coping resources to mitigate stress than those with high levels of neuroticism.

Key Words

Risk, Stress, Coping, Personality.

Introducción

En los últimos años han proliferado y recibido mucha atención los estudios sobre el estrés, esencialmente por sus consecuencias negativas en la salud mental y física. Asimismo, paralelos a éstos emergieron una multiplicidad de estudios referentes a los estilos y estrategias utilizadas para enfrentar y amortiguar los efectos de posibles estresores (Salanova, Grau & Martínez, 2005). De la misma manera, hay que reconocer la relevancia de los rasgos de personalidad al momento de enfrentar situaciones que generan estrés (Cassaretto, 2010).

El trabajo es esencial en la vida del hombre, por lo que las relaciones laborales generadas en las organizaciones empleadoras impactan de manera trascendente en los individuos, aportando a la construcción de la identidad personal. Es tanto así, que el riesgo de pérdida o amenaza de discontinuidad de dichas relaciones libera altos niveles de angustia y resentimiento, produciendo un clima generalizado de desesperanza (Schlemenson, 2002).

Convivimos actualmente en un mundo donde la inestabilidad y la incertidumbre predominan. Fenómenos como la globalización generan una sensación de transitoriedad donde lo único constante es el cambio. La velocidad con la que ocurren estos sucesos supera ampliamente la capacidad que tiene el hombre para aprehenderlos y asimilarlos; lo que a la larga dificulta la adaptación.

Como consecuencia de ello se manifiesta en las personas la percepción de conflictos y problemas en distintos dominios de la vida incluyendo el ámbito laboral. Dicho fenómeno se traduce en una tensión personal generadora de estrés (Schmidt, Leibovich de Figueroa, González & Marconi, 2003). Según la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2008), esta reacción y sus efectos negativos, son nocivos tanto para el trabajador como para las organizaciones, y es producto entre otros factores del incremento en las exigencias laborales.

En referencia a dicha problemática, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1984) ha expuesto la necesidad de considerar las condiciones del medio ambiente del trabajo, destacando dentro de las mismas a los factores psicosociales que enmarcan las relaciones laborales, considerándolos como elementos claves a la hora de hablar de salud mental y física, rendimiento o satisfacción laboral (OIT).

Gil-Monte (2009) explica que, cuando dichos factores son desfavorables, se habla de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral causantes de daño psicológico, físico y social. Asimismo, manifiesta que en las últimas décadas una de las principales consecuencias de estos riesgos ha sido el denominado "Burnout". Dicho dato también se puede corroborar en los estudios realizados por varios autores en la Argentina, entre ellos los dedicados al ámbito de los profesionales de la salud (Pérez Jáuregui, 2000, 2005; Zaldúa & Lodieu, 2000). De igual manera, en aquellos que relevaron el tema frente a las nuevas demandas laborales (Bosquet, 2008; Maslach, Shaufeli & Leiter, 2001; Shaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Salanova, 2006; Salanova & Llorens, 2008).

A nivel general, los riesgos más emergentes se encuentran publicados por un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [OSHA] (2007). El mismo los agrupa en cinco áreas que son: a) nuevas formas de contratación laboral, con formas de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo; b) envejecimiento de la población activa que hace más vulnerable a la carga mental y emocional; c) intensificación del trabajo, con la necesidad de manejar más información bajo una presión cada vez mayor en el ámbito laboral; d) fuertes exigencias emocionales en el trabajo, acompañadas de incremento del acoso psicológico y de la violencia; y e) desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas.

No obstante, es necesario tener en cuenta las habilidades de cada individuo, puesto que de ellas dependen en gran medida las respuestas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento ante una situación estresante. Es decir que, un trabajador podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro fracasará y tendrá problemas de salud (OIT, 1984).

Es así que algunos autores plantean que el factor más importante es la valoración que el individuo realiza de los estresores (Lazarus & Launier, 1978; Holroyd, 1979; Coyne & Lazarus, 1980 citados en Lazarus & Folkman, 1984) considerando que, para definir el término estrés, aparte de las condiciones ambientales, se deben tener en cuenta las características del individuo. En esta línea Lazarus y Folkman definen el estrés como "una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar" (p.43). Cada persona enfrenta de distinto modo a los estresores atendiendo a variables individuales y reaccionando en función de sus recursos, lo que hace que los estresores afecten de modo diferencial a cada uno (Salanova et al., 2005).

Según Schmidt et al. (2003), los "Recursos Personales" refieren a los dominios disponibles que tiene el sujeto para amortiguar los efectos del estrés. Los mismos incluyen el afrontamiento racional-cognitivo de los problemas, las conductas recreativas, de autocuidado y el soporte social. Si se considera el tipo de respuesta ante los estresores, las conductas de afrontamiento podrían ser de "aproximación"

y de "evitación", según se opte por la lucha o la huida (Lazarus & Folkman, 1986 citados en Solís Manrique & Vidal Miranda, 2006). De igual manera, el foco de las respuestas puede estar centrado en la emoción o en el problema, regulando con el primero las emociones causadas por la situación estresante y, con el segundo, tratando de manejar los estresores (Salanova et al., 2005). Son los estilos de afrontamiento los que determinarán el uso de ciertas estrategias, así como su estabilidad temporal y situacional (Solís Manrique & Vidal Miranda).

Estudios sobre la personalidad (Digman, 1990; Goldberg, 1993; McCrae, 2001; McCrae & Costa, 1987, 1989, 1998; McCrae & Terracciano, 2005; Ter Laak, 1996 citados en Cassaretto, 2010) enmarcadas en el modelo penta factorial, han demostrado que la reacción a situaciones estresantes depende en gran parte de los rasgos particulares que poseen los sujetos. Es así que la predominancia del neuroticismo en la personalidad incrementa tanto la exposición como la sensibilidad a experiencias de vida traumáticas (Heinze, Vargas & Cortés Sotres, 2008). Asimismo, a mayores niveles de neuroticismo se tiende a evaluar las situaciones como amenaza, daño o fracaso, se sienten niveles de estrés más altos y se desarrolla una actitud pasiva ante los problemas. Mientras que los altos niveles de extraversión que brindan energía, capacidad para relacionarse con otros y facilidad para obtener apoyo social, generan emociones positivas y fortalecen el bienestar psicológico de los individuos (Cassaretto).

De acuerdo a las definiciones relacionadas con el impacto subjetivo que tienen los eventos estresantes sobre el sujeto, y los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, acompañados por los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos como fuentes de riesgo psicosociales, es casi inexistente alguna ocupación, profesión u oficio que no implique estrés, dada la rapidez y las exigencias a las que tienen que enfrentarse las personas (Martínez, 2008 citado en Lima & Juárez, 2008). Al respecto, según la OMS (2008), los países en desarrollo son los más expuestos al aumento del estrés laboral y, no resultando suficientes las investigaciones realizadas junto a las dificultades para controlar otros riesgos laborales, existe poca conciencia sobre este fenómeno e insuficientes recursos para combatirlo. Estas cuestiones justifican la necesidad de trabajar sobre la problemática laboral cotidiana productora de estrés. Por lo que, dilucidar cuáles son aquellos factores psicosociales que circundan el trabajo junto con la descripción de las características individuales de personalidad que favorecen estilos de afrontamiento óptimos, podría robustecer el acopio de investigaciones realizadas hasta el momento.

Por lo tanto las hipótesis que guiarán este trabajo serán las siguientes:

H1: Existen diferencias en los factores psicosociales que impactan en los niveles de estrés entre universitarios y población general no universitaria con ocupación laboral.

H2: Existen diferencias en el uso de estrategias de afrontamiento entre universitarios y población general no universitaria con ocupación laboral.

H3: El tipo de rasgo de personalidad está relacionado con los recursos de afrontamiento.

Metodología

Objetivo del estudio

Identificar si existen diferencias en los factores generadores de estrés, los recursos de afrontamiento y los rasgos de personalidad en sujetos universitarios y no universitarios con ocupación laboral.

Tipo de estudio o diseño

Se realizó un estudio empírico descriptivo-comparativo, transversal con un abordaje cuantitativo.

Muestra

Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 259 sujetos de la Ciudad de Buenos Aires (55,2 %) y del Gran Buenos Aires (44,8 %). El 52,9 % es de género masculino y el 47,1 % femenino, con una edad promedio de 31,78 años (DT=9,728; Mediana= 29 años; Máx.=63 años, Mín.=18 años). En lo que respecta al nivel de educación formal, el 35,1 % tienen al menos secundario completo, mientras que el resto presenta: terciario incompleto (3,1 %), terciario completo (3,9 %), universitario incompleto (49,4 %) y universitario completo (8,5 %).

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por:

Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).

Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) (Osipow & Spokane, 1987; versión adaptada: Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004). Este inventario está constituido por 140 ítems, cada uno con una escala tipo Likert de 5 opciones de respuestas que van desde 1 (nunca) a 5 (siempre), y evalúa la frecuencia con la cual el ítem se aplica al evaluado.

ISTAS 21 (CoPsoQ, 2003; versión adaptada para la Argentina: Ferrari & Córdoba, 2012). El mismo está constituido por 38 ítems, cada uno con una escala tipo Likert de 5 opciones de respuestas que van desde 1 (nunca) a 5 (siempre). Es utilizado para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, ya que está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Big Five Inventory, (BFI, 1993; versión adaptada para la Argentina: Casullo, 2000). Es un inventario con 44 ítems que evalúa los cinco grandes rasgos de la personalidad. Los mismos se responden en base a una escala con formato tipo Likert con 5 opciones de respuesta que van desde 1 (completamente en desacuerdo) a 5 (completamente de acuerdo). El mismo está dividido en 5 dimensiones, que a su vez tiene distintas subáreas. Las dimensiones son: Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la experiencia, Agradabilidad, Responsabilidad o Conciencia.

Procedimiento

La recolección de datos para la submuestra universitaria se realizó en: Universidad de Buenos Aires; Universidad Tecnológica Nacional; Universidad Abierta Interamericana; Universidad de Palermo; Universidad Nacional de Lomas de Zamora y el Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios.

Para la submuestra de población general con sujetos no universitarios se accedió a diferentes organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. Los instrumentos, luego de firmar el consentimiento informado pertinente, fueron entregados personalmente a los trabajadores que estuvieron presentes los días en que se realizó el procedimiento.

Resultados

Tabla I. Diferencias grupales según el tipo de muestra (Prueba U de Mann-Whitney)

Variable	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio	Universitarios	Población General
Sobrecarga Ocupacional	128	145.12	131	115.23	6449.000	.001
Insuficiencia del Rol	128	141.30	131	118.96	6937.500	.016
Ambigüedad del Rol	128	143.36	131	116.95	6674.000	.004
Fronteras del Rol	128	140.01	131	120.22	7103.000	.033

Ambiente Físico	128	110.64	131	148.92	5906.000	<.01
Tensión Vocacional	128	143.77	131	116.55	6621.500	.003
Tensión Interpersonal	128	135.59	131	119.29	7029.000	.076
Autocuidado	128	139.05	131	121.16	7226.000	.054
Afrontamiento Racional/Cognitivo	128	152.36	131	108.15	5522.000	<.01
Trabajo Activo	128	141.01	131	119.24	6974.500	.019
Estima	128	147.35	131	113.05	6163.000	<.01
Apertura a la Experiencia	128	144.89	131	115.45	6478.000	.002

Comparativamente los resultados expuestos, en general, presentan diferencias significativas en esta muestra. La variable sobrecarga ocupacional señala que los universitarios que trabajan experimentan, en mayor grado, que las demandas exceden sus recursos (personales y del lugar de trabajo), como así, la capacidad de cumplir con la carga esperada en el trabajo. De igual manera, en la variable insuficiencia del rol, son los que más perciben un desajuste entre el entrenamiento, la educación, las habilidades y los requerimientos del trabajo. Asimismo, la variable ambigüedad del rol muestra que, en mayor medida, son los que no tienen claro los criterios de evaluación, las expectativas y las prioridades en su lugar de trabajo. A todo ello se agrega, según la variable fronteras del rol, que son los que más perciben, por una parte, demandas que exceden su rol, y por otra, lealtades conflictivas en su ambiente laboral.

De los estresores ocupacionales, la variable ambiente físico señala que los trabajadores no universitarios o de población general son los que tienden a estar más expuestos a altos niveles de toxicidad ambiental y/o a condiciones físicas extremas.

En cuanto a la tensión experimentada, son los trabajadores universitarios los que manifiestan mayor tensión vocacional y, a pesar de que no se hallaron diferencias significativas, tienen una tendencia a percibir en mayor medida la tensión interpersonal. Esto significa que son los que más tienen problemas con la calidad de su trabajo y presentan una actitud negativa hacia el mismo, como así, los que mayormente propenden a percibir disrupción en las relaciones interpersonales.

Los recursos personales emergen para ambos grupos, pero los resultados para esta muestra indican que en la variable autocuidado, a pesar de no encontrarse diferencias significativas, los trabajadores universitarios tienen mayor tendencia a practicar regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico y, con una diferencia significativa, poseen y usan habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo.

Asimismo, en esta muestra, el grupo de trabajadores universitarios ocupan mayormente puestos con posibilidades de desarrollar habilidades y controlar los tiempos, como así, son los que más reciben el reconocimiento esperado, el apoyo necesario y el trato justo en el trabajo.

Relación entre rasgos de personalidad, recursos de afrontamiento y factores psicosociales

La dimensión extraversión, que evalúa la tendencia a comunicarse con los demás, a ser asertivos, activos y verbalizadores, correlacionó positivamente con las siguientes variables: responsabilidad ($Rho=.274$; $p<.01$), soporte social ($Rho=.185$; $p=.003$), apoyo social y calidad de liderazgo ($Rho=.136$; $p=.028$), y estima ($Rho=.138$; $p=0.27$). Esto supone que las personas en las que predominan las características del rasgo extroversión, tienden a ser más responsables en su desempeño o el bienestar de otros en el trabajo. De igual manera, sobre los recursos de afrontamiento, en este rasgo, surge mayormente la búsqueda de apoyo de los superiores o compañeros, generándose así un alto grado del sentimiento de ayuda por parte de los demás. Con esta posibilidad evitan trabajar aisladamente, con las tareas mal definidas o sin la información y el tiempo adecuado. De este modo propenden a recibir el reconocimiento esperado, el apoyo necesario y el trato justo en el trabajo.

Por otra parte, correlacionó negativamente con las siguientes variables: ambigüedad de rol ($Rho=-.142$; $p=.022$), fronteras de rol ($Rho=-.128$; $p=.039$), tensión vocacional ($Rho=-.170$; $p=.006$), tensión psicológica ($Rho=-.259$; $p<.01$), tensión interpersonal ($Rho=-.188$; $p=.003$) y tensión física ($Rho=-.167$; $p=.007$). Esto permite considerar que a mayor presencia de las características de este rasgo, las personas tienden a un alto grado de conocimiento sobre las prioridades, expectativas y criterios de evaluación en su lugar de trabajo. De esta manera, evitarían experimentar demandas que sobrepasen su rol, lealtades conflictivas y toda posibilidad de tensión personal en su ambiente laboral.

Lo expuesto posibilita valorar que las personas con tendencia a este rasgo, propenden a utilizar recursos más adaptativos para afrontar el estrés y resolver los eventos causantes del mismo.

La dimensión neuroticismo, que evalúa la inestabilidad emocional, tendencia a experimentar emociones negativas como miedos, sentimientos de culpa, tristeza y enojo, arrojó una correlación positiva con las siguientes variables: sobrecarga ocupacional ($Rho=.160$; $p=.010$), ambigüedad del rol ($Rho=.186$; $p=.003$), fronteras del rol ($Rho=.149$; $p=.017$), tensión vocacional ($Rho=.238$; $p<.01$), tensión psicológica ($Rho=.411$; $p<.01$), tensión interpersonal ($Rho=.276$; $p<.01$), tensión física ($Rho=.244$; $p<.01$), exigencias psicológicas ($Rho=.159$; $p=.010$), e inseguridad ($Rho=.166$; $p=.008$). Esto supone que las personas en las que predominan las características de este rasgo, tienen mayores posibilidades de experimentar alto grado de demandas ocupacionales que exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y la capacidad que tienen para cumplir con la carga esperada en el trabajo. De igual manera, muestran mayormente que no les son claros, las prioridades, expectativas y criterios de evaluación en el lugar de trabajo. Asimismo, son propensos a percibir demandas del rol y experimentar lealtades conflictivas en su ambiente laboral. A ello se agrega que a mayor nivel de este rasgo, más alto será el nivel de vulnerabilidad frente a las situaciones que causan el estrés, manifestándose así mayor grado de problemas con la calidad del trabajo y una actitud negativa hacia el mismo, más probabilidad de experimentar problemas psicológicos y/o emocionales, disrupción en las relaciones interpersonales y quejas sobre enfermedades físicas y/o malos hábitos de autocuidado.

Igualmente, reflejan una tendencia a trabajar en lugares o puestos que implican realizar actividades a un ritmo acelerado e irregular y esconder los sentimientos. Otra cuestión a considerar sobre el factor de riesgo psicosocial es la inseguridad contractual, cambio de puestos o servicios contra la voluntad del trabajador y falta de respeto y trato injusto en el trabajo, en la que propenden a estar involucradas las personas con estas características.

Por otra parte, este rasgo correlacionó negativamente con las siguientes variables: responsabilidad ($Rho=-.330$; $p<.01$), recreación ($Rho=-.170$; $p=.006$), soporte social ($Rho=-.168$; $p=.007$), y afrontamiento racional cognitivo ($Rho=-.133$; $p=.033$). Esto supone que las personas con las características de este rasgo, tienden a no experimentar un alto grado de responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros en el trabajo. En relación a los recursos de afrontamiento, los resultados evidencian la escasez de los mismos para neutralizar los efectos negativos que causan el estrés. Específicamente, se puede ver una tendencia a no buscar placer y relajación en actividades recreativas regulares y, tampoco predominan la búsqueda de apoyo de los superiores o compañeros y el empleo de habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo, lo que convierte a estos trabajadores en blancos predilectos para percibir conflictos y problemas en distintos dominios de la vida, principalmente en el contexto laboral.

No se encontraron correlaciones significativas con los otros rasgos de personalidad.

Discusión

En general, los resultados obtenidos apoyan la hipótesis de que existen diferencias en los factores psicosociales que impactan en los niveles de estrés entre universitarios y población general no universitaria con ocupación laboral, como así que, entre ellos, se presentan diferencias en el uso de estrategias de afrontamiento. De igual manera, que el tipo de rasgo de personalidad está relacionado

con los recursos de afrontamiento.

Comparativamente, los factores psicosociales que impactan en los niveles de estrés para el grupo de trabajadores universitarios, se diferencian bastante de aquellos que lo hacen para el grupo de trabajadores no universitarios. Es así que, el primer grupo experimenta más sobrecarga ocupacional, insuficiencia, ambigüedad y fronteras del rol, y consecuentemente, es el que más percibe tensión vocacional, tendiendo a una mayor tensión interpersonal. Pero en este grupo también se observa, mayormente, la presencia de particulares recursos de afrontamiento que permiten mitigar los efectos del estrés relacionado con el trabajo. Así son los que, en mayor medida, poseen y emplean recursos del tipo cognitivo y se inclinan a un mayor autocuidado. A diferencia de éste, en el segundo grupo impacta, en mayor medida, la exposición a altos niveles de toxicidad ambiental y/o a condiciones físicas extremas, y en menor medida, existen posibilidades y recursos para enfrentarlo.

Este contraste del impacto en los niveles de estrés que generan los factores psicosociales entre los grupos, puede ser debido a que para los trabajadores universitarios el estudio implica cumplir con requerimientos y obligaciones que muchas veces no contemplan una vida laboral. Por lo tanto, aquel que estudia y trabaja cuenta con un tiempo determinado que generalmente no alcanza para cumplir con la carga esperada en el trabajo, pero a su vez, quizás la condición formativa, le permite consolidar estrategias que le ayudan a enfrentar mejor las situaciones estresantes y tener mayores posibilidades de desarrollo en su vida activa y laboral, obteniendo así más reconocimiento, apoyo necesario y trato justo.

Sobre la correlación de las cinco dimensiones de personalidad y los recursos de afrontamiento, los datos arrojados apoyan la hipótesis planteada con respecto a que el tipo de rasgo de personalidad está relacionado con los recursos de afrontamiento presentes en los trabajadores. Es así que, aquellos que presentan altos niveles de extraversión, también reflejan mayor grado de soporte social como recurso frente al estrés. Asimismo, los trabajadores con estas características muestran un alto grado de responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros y, mayormente, ocupan puestos que implican trabajar en grupos y con el apoyo necesario. De esta manera, son trabajadores que más perciben el reconocimiento esperado, el apoyo y el trato justo en su ambiente laboral.

Por su parte, los trabajadores con altos niveles de neuroticismo no presentan correlaciones positivas con ninguno de los recursos de afrontamiento, lo que significa que a mayor nivel de este rasgo, los trabajadores se percibirán con menos recursos ante los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y, por ende, serán los más vulnerables a los efectos negativos que provoca el estrés, tal como lo afirman Hoffman, Levy-Shiff y Malinski, 1996; Connor-Smith y Flachsbarth (2007 citados en Cassaretto, 2010), que los trabajadores con dicho rasgo son los más indefensos y propensos a los niveles más altos de estrés ante las situaciones que se le presenten.

Bibliografía

- Aubert, N. & De Gaulejac V. (1993). El coste de la excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. Buenos Aires: Paidós.
- Bosquet, M. (2008). Quemados. El síndrome de burnout. Qué es y como superarlo. Barcelona: Paidós.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). Expert forecast on emerging

- psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Extraído el 28 Diciembre, 2011 de <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/74>
- Cassaretto, M. (2010). Relaciones entre la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios. *Revista Vanguardia Psicológica*, 1, 202-225.
- Casullo, M. (2000). Big Five Inventory. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Castro Solano, A. & Casullo, M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18, 65-85.
- Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2, 311-319. Extraído el 28 Diciembre, 2011 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/679/67920210.pdf>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2, 133-153.
- Ferrari, L. & Córdoba, E. (2012). Adaptación de la escala del ISTAS. Manuscrito no publicado.
- García R. (2001). La muerte psíquica en las organizaciones. A propósito de los amantes que se separan. *Administración y Organizaciones*, 7, 69-85.
- García-Izquierdo, A., Ramos-Villagrasa, P. & García-Izquierdo, M. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el Agotamiento Emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 135-147.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- Heinze, G., Vargas, B. & Cortés Sotres, J. (2008). Síntomas Psiquiátricos y Rasgos de Personalidad en dos Grupos Opuestos de la Facultad de Medicina de la UNAM. *Salud Mental*, 31, 343-350.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2003). Método Istas 21 (CoPsoQ). Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Barcelona: ISTAS.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leibovich de Figueroa, N. & Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio. *Revista Iberoamericana de Evaluación Psicológica*, 17, 139-155.
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Maglio, A. L., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C. et al. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de investigaciones*, 14, 61-68.
- Lima, C. & Juárez A. (2008). Un Estudio Exploratorio Sobre Estresores Laborales en Conductores de Transporte Público Colectivo en el Estado de Morelos, México. *Revista de Fundación Científica y Tecnológica: Ciencia & Trabajo*, 10, 126-131.
- Maglio, A. L., Injoque-Ricle, I. & Leibovich de Figueroa, N. (2010). Inestabilidad laboral: Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. *Orientación y Sociedad*, 10. Extraído el 28 septiembre, 2011 de <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v10/v10a02.pdf>
- Marsollier, R. G. & Aparicio, M. T. (2010). Las Estrategias de Afrontamiento: una Alternativa Frente a Situaciones Desgastantes. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2, 8-13.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 56. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). La seguridad y salud en el trabajo: un derecho humano fundamental. Ginebra: OIT. Extraído el 17 Diciembre, 2011 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_106520.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra: OIT Extraído el 2 Enero, 2012 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 6. Francia: WHO. Extraído el 28 Diciembre, 2011 de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Paris, L., & Omar, A. (2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19, 167-175.
- Pérez Jáuregui, M. I. (2000). Cuando el estrés laboral se llama Burnout (quemarse en el trabajo). Causas y estrategias de afrontamiento. Buenos Aires: Universidad Libros.
- Pérez Jáuregui, M. I. (2005). Estrés laboral y síndrome de Burnout. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos. Buenos Aires: Psicoteca.
- Salanova, M., Grau, R. Ma., & Martínez, I. (2005). Demandas Laborales y Conductas de Afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-295.
- Salanova, M. (2006). Medidas y evaluaciones del burnout: nuevas perspectivas. En Gil-Monte; Salanova; Aragón y Schaufeli (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia: Diputación de Valencia.
- Salanova, M. & Llorens. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva, en Vázquez, C. y Hervás, G. (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Solís Manrique, C. & Vidal Miranda, A. (2006). Estilos de Afrontamiento en Adolescentes. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizan*, 1, 33-39.
- Schlemenson, A. (2002). La estrategia del talento: Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. (1ª ed). Buenos Aires: Paidós.
- Schmidt, V., Leibovich de Figueroa, N., González, M., & Marconi, A. (2003). Inventario de estrés ocupacional (OSI): la muestra argentina. Buenos Aires: Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Toffler, A. (1972). *Future shock*. Nueva York: Random House.
- Zaldúa, G. & Lodieu, M. (2000). El burnout. La salud de los trabajadores de la salud. *Revista del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología. UBA*, 5, 151-170.