

INCIDENCIA DEL SENTIDO DE HUMOR Y LA PERSONALIDAD SOBRE EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN DOCENTES

INCIDENCE OF HUMOR AND PERSONALITY ON TEACHERS' BURNOUT SÍNDROME.
INCIDÊNCIA DO SENSO DE HUMOR E A PERSONALIDADE SOBRE O SÍNDROME DE DESGASTE PROFISSIONAL (BURNOUT) EM DOCENTES

SILVANA D' ANELLO KOCH*
silvana@ula.ve
ANA KARINA D' ORAZIO**
d'orazio@ula.ve
YARIANA BARREAT MONTERO***
yariani@ula.ve
GREGORIO ESCALANTE****
gresca@ula.ve
Universidad de los Andes
Mérida, Edo. Mérida
Venezuela



Fecha de recepción: 9 de enero de 2009
Fecha de aceptación: 12 de marzo de 2008

Resumen

Se evaluó el efecto de los estilos de humor adaptativos y desadaptativos y rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout). La muestra estuvo conformada por 158 docentes de liceos públicos y privados. Se condujeron análisis de regresión para cada uno de los componentes del síndrome. Los resultados indicaron que el agotamiento emocional fue predicho por neuroticismo, la despersonalización por la afabilidad y el estilo de humor auto-despreciativo, y la falta de realización personal por los estilos de humor de auto-mejoramiento y auto-despreciativo. Se concluye que aspectos personales relativamente estables como el sentido de humor y la personalidad deben ser considerados en conjunto con las variables contextuales del trabajo como explicaciones del síndrome de desgaste profesional en educadores.

Palabras clave: personalidad, humor, burnout, síndrome de desgaste profesional, docentes.

Abstract

The effect of different adaptive and disadaptive senses of humor and personality traits on burnout syndrome was evaluated on this research. The sample was made of 158 teachers from private and public high-schools. Regression analyses were conducted for each of the components of the syndrome. Results indicated that emotional burnout was predicted by neuroticism, depersonalization by affability and self-disdainful humor, and the lack of personal realization by the humor styles of self-improvement and self-disdainful. It is concluded that relatively stable personal aspects such as sense of humor and personality have to be considered along work-related contextual variables as explanations of the burnout syndrome in educators.

Key words: personality, humor, burnout, burnout syndrome, teachers.

Resumo

Foi avaliado o efeito dos estilos de humor adaptativos e desadaptativos e rasgos de personalidade sobre o síndrome de desgaste profissional (burnout). A amostra era de 158 docentes de escola secundária públicas e privadas. Realizaram-se análises de regressão para cada um dos componentes do síndrome. Os resultados indicaram que o esgotamento emocional foi predito por neuroticismo, a despersonalização pela afabilidade e o estilo de humor auto-desprezativo, e a falta de realização pessoal pelos estilos de humor de auto-melhoramento e auto-desprezativos. Conclui-se que aspectos pessoais relativamente estáveis como o senso de humor e a personalidade devem ser considerados conjuntamente com as variáveis contextuais do trabalho como explicações do síndrome de desgaste profissional em educadores.

Palavras chave: personalidade, humor, burnout, síndrome de desgaste profissional, docentes.



El Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) o burnout es un proceso que se desarrolla secuencialmente en respuesta al estrés prolongado y la tensión física y emocional; la persona se desconecta o aleja de su trabajo y otras relaciones significativas. Como consecuencia se producen una disminución de la productividad, cinismo, confusión y una sensación de estar agotado; igualmente, se vivencia una pérdida de recursos emocionales expresada en no poder dar más de sí mismo. Desde la conceptualización establecida por Maslach (1982, 1999) se ha considerado que el SDP está conformado por tres factores o dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de realización personal. El Agotamiento emocional, considerado el núcleo central del síndrome, se caracteriza por un cansancio o fatiga a nivel emocional manifiesto tanto física como psicológicamente; hay una pérdida de energía que entorpece la estabilidad emocional y se pierde el entusiasmo. La Despersonalización se refleja en actitudes, conductas y sentimientos negativos, que conducen hacia relaciones distantes, evitativas, cínicas y frías con las personas con quienes se trabaja. La empatía se reemplaza por deshumanización en las relaciones interpersonales. La Falta de realización profesional y/o personal surge con un sentimiento de impotencia cuando la persona percibe que las demandas exceden sus capacidades de competencia y eficacia. Se asumen respuestas de desvalorización hacia sí mismo y hacia los demás, carencia de expectativas laborales y generalizada insatisfacción personal (Guerrero, 2003).

Claramente, el SDP abarca una serie de alteraciones de carácter orgánico, conductual y emocional que tienen su origen en factores personales, organizacionales y sociales. Entre las consecuencias para la salud destacan los síntomas psicósomáticos (dolores de cabeza, úlceras, dolores musculares), conductuales (ausentismo laboral, ingesta de alcohol, drogadicción) y emocionales (irritabilidad, impaciencia, ansiedad, disminución de la autoestima).

La profesión de la docencia es considerada una de las más estresantes (Greenglass, Burke y Konarski, 1997) y, por ende, asociada con niveles significativos del SDP (Van Der Doef y Maes, 2002). Ya para 1993, la Organización Internacional del Trabajo había considerado la docencia como una de las profesiones de alto riesgo de sufrir las consecuencias del estrés (Martínez y Salanova, 2002). Gil-Monte (2005) en su reciente libro puntualiza:

En Educación, los cambios en estructuras sociales como la familia han ocasionado el traslado de las responsabilidades educativas a la escuela. Los profesores se quejan de que con demasiada frecuencia los padres se desentienden y delegan la educación de sus hijos en ellos, que tienen que hacer de padres, de consejeros sexuales, de trabajadores sociales, de animadores socioculturales, de pedagogos y de psicólogos, pues a los padres solo les interesa que sus hijos estén bien vigilados (pp. 70).

A esta situación no escapan los profesores en Venezuela quienes constantemente expresan sentimientos de sobrecarga en el trabajo debido a las múltiples funciones que deben cumplir con acumulación de responsabilidades y expectativas desproporcionadas para el tiempo y los medios de que disponen.

Un estudio pionero realizado en Alemania mostró que el 87,6% de una muestra de 9.129 profesores se sentían “altamente tensos” en el trabajo (Knight-Wegenstein, 1973 citado por Moriana y Cabrera, 2004). En Holanda, desde el año de 1995 el gobierno realiza evaluaciones anuales sobre los niveles de agotamiento de los profesionales. El porcentaje de educadores con alto agotamiento es de 17% mientras que la media en las otras ocupaciones es de 11% (Schaufelp, 2005). La mayor parte de los estudios reportan que en el ambiente de la enseñanza las condiciones de trabajo, tales como el conflicto y la ambigüedad de roles, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento profesional, la ineffectividad en el manejo de los problemas de conducta del alumnado, las agresiones estudiantiles, las necesidades de entrenamiento y las carencias comunicacionales conforman los estresores más relevantes (Van Der Doef y Maes, 2002). Igualmente, no son menos importantes las altas exigencias que se plantean al docente, para las cuales, en muchos casos, no cuenta con los recursos para enfrentarlas, además de los permanentes cambios en los diseños curriculares.

En una investigación realizada en Canadá (Byrne, 1999) con una muestra de 1.242 profesores de pre-escolar, 417 de primaria y 1.479 de secundaria, se encontró que las variables ambigüedad y conflicto de roles, sobrecarga laboral y clima de clase estaban altamente asociadas con el SDP. Además se ha encontrado

que los profesores de secundaria presentan mayores niveles de despersonalización y menos sentido de realización personal al compararse con los de primaria y universitarios y, en relación con las características de personalidad, el locus de control externo, baja autoeficacia, baja autoestima y disminuida empatía están asociados con las tres dimensiones del SDP (Moriani y Cabrera, 2004).

Las consecuencias del SDP en los profesores son variadas. En una revisión de 40 estudios realizados en diferentes países, Guglielmi y Tatrow (1998) concluyen que la incidencia del SDP sobre la salud en docentes es significativa. Las manifestaciones más recurrentes son: aumento de la susceptibilidad a enfermedades virales, trastornos del sueño y alimentación, dolores de cuello, espalda y cabeza y sintomatología depresivo-ansiosa (Matud, García y Matud, 2002). En el plano laboral, el aumento del ausentismo es la consecuencia mayormente reportada. En España, por ejemplo, a inicios de los años 90 se encontró un incremento del ausentismo laboral y disminución del rendimiento laboral asociados al síndrome, fenómeno éste que ha ido aumentando en dicho país.

En una muestra de 257 profesores de dos distritos en España se encontró que el 23% de la muestra padece de un nivel máximo del SDP, destacando el alto agotamiento emocional. Así mismo, se realizaron comparaciones con profesionales de la salud encontrándose que los docentes poseían menores puntajes en la dimensión de realización profesional (Guerrero, 2004).

Buena parte de la investigación se ha enfocado en las características organizacionales más que en variables de corte personal. De hecho, pareciera que el síndrome en los educadores está más asociado a fuentes organizacionales que a variables personales (Arcenillas, 2003). Sin embargo, los recursos personales conforman aspectos que pueden servir como medios protectores del estrés y, por ende, mitigadores de las consecuencias del mismo como sería el SDP (Moreno, Arcenillas, Morante y Hernández, 2005).

El humor como variable protectora del estrés y del síndrome de desgaste profesional

El humor ha sido considerado una estrategia efectiva de enfrentamiento a situaciones estresantes (Abel, 2002). Parece operar en la producción de un cambio cognitivo-afectivo que facilita la re-estructuración de la situación haciéndola menos amenazante. De acuerdo con Lazarus (1991) la vivencia del estrés depende de la apreciación cognitiva que el individuo haga de la situación o evento estresante; así las personas con alto sentido del humor posiblemente realizan evaluaciones más positivas que

los alejan de las consecuentes emociones negativas asociadas al estrés. Algunos estudios han ofrecido apoyo empírico a estas ideas (Kuiper, Martin y Olinger, 1993; Kuiper, McKenzie y Belanger, 1995). Lefcourt y sus colegas (Lefcourt, Davidson, Shepherd, Phillips, Prkachin y Mills, 1995;) han propuesto y demostrado que el humor funciona como un mecanismo de afrontamiento centrado en las emociones cuando las personas encuentran algo de humor en las situaciones estresantes, lo que les permite distanciarse y disminuir o evitar las emociones negativas; funciona también como una estrategia centrada en el problema, cuando se usa el humor para alterar la situación estresante en sí misma.

En apoyo a estas formulaciones, Abel (2002) encontró que personas con alto sentido del humor perciben menos estrés y reportan menos ansiedad que personas con bajo sentido de humor a pesar de vivenciar un número de problemas similares en los dos meses anteriores. Igualmente, el grupo alto utilizó estrategias de afrontamiento centradas en el problema y una percepción más positiva de las situaciones problemáticas que el grupo bajo en sentido de humor. En una muestra de profesores de enfermería, Talbot (2000) reporta que el 73% experimentaban bajos sentimientos de realización personal y profesional. Las diferencias en el SDP mostraron que el grupo con alto sentido del humor también poseía sentimientos de realización personal más altos, mientras que bajos puntajes en sentido de humor se asociaron con agotamiento emocional y despersonalización. Cockburn (1996) entrevistó a 335 profesores de educación primaria acerca de las estrategias más efectivas utilizadas para enfrentar el estrés. Los participantes señalaron el sentido del humor entre las 5 estrategias más efectivas. En estudios con muestras de profesores universitarios también se han reportado resultados similares (Bowden, 2000). D'Anello (2003) en un estudio sobre variables que pudiesen funcionar como protectoras del SDP también encontró que el uso del humor como mecanismo para enfrentar el estrés explicó un porcentaje significativo de la varianza en el SDP.

Con el avance de la investigación referente a los efectos del humor sobre la salud física y psicológica, se ha demostrado que el humor en sí mismo no siempre cumple una función positiva. Martin, Puhlik, Larsen, Gray y Weir (2003) desarrollaron un modelo teórico en el cual diferencian cuatro estilos de humor según las funciones que cumplen: dos son considerados adaptativos o benignos (Afiliativo y de Mejoramiento personal) y dos desadaptativos o perjudiciales (Agresivo y Autodescalificador).

El Humor de Mejoramiento personal (HuMej) es expresado como una visión humorística de la vida y como un mecanismo para enfrentar el estrés; el Humor Afiliativo (HuAfi) refleja la tendencia a compartir con otros contando chistes y siendo cómico, permitiendo



el mantenimiento de las relaciones interpersonales y facilitando la evitación de conflictos; el Humor Auto-despreciativo (HuAud) se utiliza para divertir a otros a expensas del sí-mismo, implica la auto-ridiculización y el congraciarse con otros mediante la desvalorización personal; y el Humor Agresivo (HuAgre) es caracterizado por el uso del humor ofensivo, que humilla al otro, el uso del sarcasmo y la diversión para desvalorizar a los demás. Con base en dicho modelo, los autores diseñaron un instrumento de medida que ha permitido profundizar en el conocimiento sobre los efectos del humor.

Humor y personalidad

Son escasos los estudios que intentan determinar la asociación entre diferencias en personalidad y sentido del humor. Sin embargo, algunos investigadores han comenzado a identificar ciertas relaciones potenciales que involucran el sentido del humor. En su mayoría se han enfocado en el modelo de las cinco dimensiones de personalidad (McCrae y Costa, 1997). Por ejemplo, consistentemente se reporta una relación positiva entre extroversión y sentido del humor (Kohler y Ruch, 1996). También se ha encontrado que personas con alto sentido del humor tienden a ser emocionalmente más estables (menos neuróticos) y menos depresivos. Más recientemente, Cann y Calhoun (2001) evaluaron los estereotipos de personalidad asociados a variaciones en sentido del humor. Los resultados indicaron que personas altas en sentido de humor son percibidas altamente sociables, abiertas, creativas, amigables, agradables y poco neuróticas.

En un estudio conducido por Saroglou y Scariot (2002) se investigó la asociación entre las cinco dimensiones de personalidad y los cuatro estilos de humor propuestos por Martin et ál. (2003). Los principales resultados indicaron que extroversión, apertura a la experiencia y afabilidad están positiva y significativamente asociadas con los estilos de humor afiliativo y humor de auto-mejoramiento; afabilidad y diligencia mostraron asociaciones negativas con humor agresivo y humor auto-descalificador y el neuroticismo solo presentó asociación negativa con el estilo de humor auto-descalificador.

Personalidad y Síndrome de Desgaste Profesional

Como se mencionó anteriormente, el SDP ha estado básicamente asociado con variables de tipo organizacional. No obstante, la búsqueda de explicación sobre las diferencias individuales observadas ante fuertes estresores ha inducido a formular explicaciones en variables de tipo personal. Así se ha encontrado que variables tales como el locus de control interno,

autoeficacia, autoestima, optimismo, resiliencia y el tipo de personalidad resistente conforman un grupo que se caracteriza por ser protector del estrés y del SDP (Gil-Monte, 2005; Mastalerz, 2001). Ellas actúan como moduladores que reducen las probabilidades de desarrollar el SDP. En el presente estudio la atención se centra en la asociación entre el SDP con las cinco dimensiones de la personalidad. Los estudios reportan que la extroversión presenta asociaciones negativas con agotamiento emocional y despersonalización y positivas con realización personal (Zellars y Perrewé, 2001). Otros hallazgos muestran que al introducir las 5 dimensiones en la ecuación de regresión, para agotamiento emocional, neuroticismo resultó la única variable predictora; para despersonalización resultaron predictores significativos extroversión, apertura a la experiencia y afabilidad, y para realización personal, los predictores fueron extroversión y apertura a la experiencia (Gil-Monte, 2005). En muestras con docentes españoles, el neuroticismo aparece como el predictor más potente del SDP (Moriani y Cabrera, 2004), en muestras de docentes americanos, ambos, la introversión y el neuroticismo aparecen asociados con las tres dimensiones del SDP (Mills y Huebner, 1998). En un estudio reciente (Cano, Padilla y Carrasco, 2005) utilizando una muestra de 99 profesores de educación primaria, se reporta que altos niveles del SDP están asociados con neuroticismo e introversión.

Con base en los hallazgos previos, en el presente estudio se planteó como objetivo fundamental el análisis de los efectos combinados de variables de personalidad y del sentido de humor sobre el Síndrome de Desgaste Profesional en docentes de secundaria ya que en las investigaciones realizadas al presente ambas variables se han tratado individualmente.

Método

Muestra

Los participantes del estudio fueron 158 docentes seleccionados intencionalmente de tres liceos públicos y dos privados de la ciudad de Mérida-Venezuela, con un promedio de experiencia laboral de 5 años y de 40 años de edad, 76% de sexo femenino y 24% masculino.

Instrumentos

SDP. Mide el Síndrome de Desgaste Profesional (burnout). La adaptación utilizada (D'Anello, 2001) consta de 22 ítems diseñados en una escala tipo Likert de 5 puntos (1. nunca, 2. algunas veces al año, 3. algunas veces al mes, 4. algunas veces a la semana, 5. diariamente). La sub-escala de agotamiento emocional (AE) consta de 6 ítems y valora la vivencia de estar emocionalmente exhausto. La sub-escala de despersonalización (DP) integrada por 8 ítems evalúa las actitudes y

comportamientos deshumanizados, cínicos e insensibles hacia los estudiantes. La sub-escala de realización profesional (RP) se compone de 8 ítems y mide los sentimientos de competencia y consecución de logros en el trabajo. Las tres sub-escalas presentan adecuados índices de consistencia interna determinados por el método Alfa de Cronbach (AE=.74; DP=.75 y RP=.66). Como indicadores de validez convergente la sub-escala AE presenta una asociación de -.22 con Internalidad y la sub-escala RP de .32 con Motivación al logro.

BFI: The Spanish Big Five Inventory (Benet y John, 1998) mide los Cinco Grandes Rasgos de la personalidad. Es una adaptación corta del NEO PI-R diseñada por Costa y McCrae (1995) para ser utilizada en población latina. Consta de 44 ítems que se evalúan en una escala de 5 puntos que va desde 1 (completo desacuerdo) a 5 (completo acuerdo) y distribuidos en cinco sub-escalas: Extroversión (8 ítems), Afabilidad (9 ítems), Diligencia (9 ítems), Neuroticismo (8 ítems) y Flexibilidad o apertura a la experiencia (10 ítems). Los índices de consistencia interna son adecuados (Alfas de Cronbach $M=.77$). Cada sub-escala presenta altas correlaciones con las respectivas sub-escalas del NEO como prueba de la validez de constructo.

CUESTIHU. Diseñado por Martin et ál. (2003) y adaptada por D'Anello (2008) para medir cuatro funciones del sentido del humor, dos adaptativos o benignos (Afiliativo y de Mejoramiento personal) y dos desadaptativos o perjudiciales (Agresivo y Auto-despreciativo). La versión venezolana consta de 24 ítems, 6 para cada sub-escala fraseados en formato tipo Likert de 6 puntos (1=completo desacuerdo; 6=completo acuerdo). Los índices de confiabilidad determinados mediante el alfa de Cronbach son satisfactorios para las 4 sub-escalas (.71 - .80). Como indicadores de validez convergente los estilos adaptativos presentan asociaciones positivas con internalidad y satisfacción con la vida y los desadaptativos con agresión y ansiedad.

Procedimiento.

Se seleccionaron intencionalmente 5 liceos (3 públicos y 2 privados) de la ciudad de Mérida ubicados en diferentes parroquias de la ciudad. Se realizó una entrevista personal con el director de cada centro educativo a fin de solicitar la colaboración para la aplicación de los instrumentos a los profesores que voluntariamente desearan participar. Una vez conformada la muestra, se procedió a la organización de los respectivos cronogramas de aplicación la cual se realizó en grupos de 5 ó 6 en los respectivos sitios de trabajo por personal debidamente entrenado para ello.

Análisis de los datos. Para cumplir con los objetivos del estudio, se condujeron correlaciones y análisis de regresión de pasos sucesivos.

Resultados

En la tabla 1 se reportan las estadísticas descriptivas de las variables estudiadas.

Para facilitar la lectura de los análisis, los puntajes de realización personal fueron invertidos y la variable se denomina falta de realización personal (FRP). Igualmente los puntajes de las tres dimensiones del SDP fueron transformadas a puntajes escalares (1 a 5) a fin de realizar comparaciones entre ellas ya que dichas dimensiones poseen diferente número de ítems.

Se puede notar que, respecto a los estilos de humor, hay un predominio de los estilos adaptativos (afiliativo y de auto-mejoramiento) sobre los desadaptativos (agresivo y auto-despreciativo). También se obtienen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones del SDP ($F(2, 156) = 55.32; p < .01$), resultando el agotamiento emocional mayor a la despersonalización y a la falta de realización personal (comparaciones múltiples: prueba de Bonferroni $p < .05$).

En la Tabla 2 se presentan los resultados del análisis de correlación entre las variables del estudio. Se puede notar que el Agotamiento emocional no presenta asociaciones significativas con los estilos de humor, pero hay asociación negativa con afabilidad (-.21) y positiva con neuroticismo (.40), siendo ambas significativas. La Despersonalización correlaciona positiva y significativamente con los estilos de humor desadaptativos (HuAgre = .19; HuAud = .26) y con neuroticismo (.40) y negativamente con humor afiliativo (-.21) y afabilidad (-.25). Por su parte la Falta de realización personal está asociada negativamente con los estilos de humor adaptativos (HuAfi = -.25; HuMej = -.54) y positivamente con humor agresivo (.30).

Como se mencionó, para determinar el poder predictivo de los rasgos de personalidad y los estilos de humor, se utilizó el análisis de regresión múltiple de pasos sucesivos. En la Tabla 3 se presentan los resultados obtenidos de los análisis de regresión múltiple, utilizando como variables dependientes el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

Los datos evidencian que la variable Neuroticismo fue la única en predecir significativamente el agotamiento emocional, explicando el 16% de la varianza total. El estilo de humor Auto-despreciativo y la afabilidad explican el 13% de la varianza de la despersonalización, siendo casi equivalente la capacidad predictiva de cada variable (HuAud = 7%; Afabilidad = 6%). Finalmente, los estilos de humor de Auto mejoramiento y Auto-despreciativos explicaron en conjunto el 34% de la varianza total de la Falta de realización, correspondiendo un alto poder al HuMej (29 %).



Discusión

En el presente estudio se buscó explorar los efectos de variables de personalidad y de los estilos de humor sobre el Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) en docentes. Previo a la discusión de los hallazgos relevantes a los objetivos del estudio, es importante comentar que similar a otras muestras venezolanas (D'Anello, 2006), los resultados no indican una marcada existencia del Síndrome en la muestra de docentes analizada. Aun cuando se ha considerado que el ejercicio de la docencia puede constituir una fuente primaria del SDP, en la presente muestra no es evidente. Sin embargo, los datos ofrecen indicadores de moderado Agotamiento emocional convirtiéndolo en elemento a considerar debido a que dicha dimensión constituye el núcleo central del síndrome.

Respecto a los predictores, los resultados revelan que para cada dimensión del síndrome fueron diferentes. Para el Agotamiento emocional se encontró que el neuroticismo fue la única variable significativa. El hallazgo es consistente con resultados de investigaciones que identifican el neuroticismo como uno de los aspectos relevantes en la predicción del agotamiento emocional (Cano, Padilla y Carrasco, 2005; Gil-Monte, 2005; Moreana y Cabrera, 2004). Estudios previos han demostrado que bajo condiciones de estrés, algunas personas tienden a utilizar mecanismos inefectivos de enfrentamiento. El neuroticismo se refleja en conductas de nerviosismo e inestabilidad emocional que contribuyen en auto-percepciones cargadas de sentimientos negativos. Los individuos con puntajes altos en neuroticismo piensan y actúan de manera que sobreestiman experiencias negativas de tal manera que también poseen una auto-percepción negativa. Así, se podría hipotetizar que las personas con tendencias neuróticas son más susceptibles a exponerse a estímulos que generen emociones negativas, lo que incide en la aparición de sentimientos de mayor agotamiento emocional.

Respecto a la Despersonalización, el estilo de humor auto-despreciativo y la afabilidad resultaron ser los predictores relevantes. El uso del humor auto-despreciativo implica una subestimación personal y es una forma de negación defensiva (Martin, 2007) mediante la cual se esconden emociones negativas subyacentes. En el proceso de despersonalización se produce deshumanización y endurecimiento afectivo, por lo que es explicable que personas que utilicen el humor para hacer alarde de sus propias limitaciones estén más propensas a desvalorizar igualmente a los otros, especialmente aquellos con los cuales tienen contacto permanente, y que representan su objeto de malestar; en este caso, los alumnos.

La falta de afabilidad, como característica de personalidad, también explicó de manera significativa la

despersonalización. Ya Gil Monte (2005) había reportado que la falta de afabilidad conforma un predisponente personal en la despersonalización. Si se entiende la afabilidad como el agrado y la cordialidad expresados mediante conductas de cooperación, altruismo, generosidad, no es de extrañar que la disminuida presencia de dichos aspectos haga más propensos a los docentes a construir relaciones más deshumanizadas con sus alumnos. De hecho, personas con falta de afabilidad se han descrito como hostiles, centradas en sí-mismos, celosas e indiferentes hacia los demás. Este hallazgo es consistente con los de estudios previos utilizando muestras de psicólogos escolares y enfermeras (Mills y Huebner, 1998; Zellars, Perrewé y Hochwater, 2000).

La falta de realización personal estuvo asociada con dos estilos de humor: humor de mejoramiento personal y humor auto-despreciativo. Ambos estilos son conceptualizados como auto-dirigidos, lo que hace al resultado esperable ya que la realización personal implica el logro de metas en el plano del crecimiento personal y profesional, la satisfacción con los ideales alcanzados y sentimientos de competencia, aspectos todos intrapersonales. La alta proporción de varianza explicada por el estilo de humor de mejoramiento personal (29%) evidencia que dicho estilo constituye una excelente fuente para contrarrestar la adversidad que pudiese amenazar la propia auto-imagen y limitar la ejecución de planes de desarrollo personal y profesional. Las personas altas en dicho estilo tienden a utilizar el humor como mecanismo para enfrentar el estrés, por tanto se puede asumir que la falta de realización personal es debida, en parte, a interpretaciones sesgadas y rígidas de la realidad que generan concepciones acerca del sí mismo que interfieren en la ejecución efectiva en el trabajo. Contrariamente, las personas capaces de utilizar el estilo de humor de mejoramiento personal son menos vulnerables a la depresión y tienden a presentar mayor bienestar emocional (Martin, 2007), constituyendo así un recurso que facilita la realización personal. El estilo de humor auto-despreciativo explicó el 5% de la varianza de falta de realización personal. Ello implica que en la medida que los docentes utilicen estrategias humorísticas de auto-descalificación, son más propensos a desvalorizar sus posibilidades de realización en el trabajo y a subestimar sus competencias y potencialidades personales. Este hallazgo está en concordancia con el estudio reportado por Frewen, Brinker, Martin y Dozois (2008) quienes encontraron que personas con alto sentido de autonomía, de autovaloración y logro, puntuaron más bajo en el estilo de humor auto-despreciativo.

Los resultados en general indican que factores estructurales de personalidad así como algunos estilos de humor juegan un papel relativamente importante en el proceso del SDP y, por tanto, no deben subestimarse al considerar el SDP en profesionales de la docencia.

En revisiones de estudios contemporáneos se ha establecido que el SDP en muestras profesoras está multideterminado, resultando los factores personales tan relevantes como los organizacionales.

Finalmente, en términos de prevención e intervención, los hallazgos del presente estudio ofrecen la novedosa herramienta del uso del humor para contrarrestar el SDP.

*Psicólogo con Postgrado en Psicología Educativa y doctorado en Psicológica Social Universidad de Kansas. Profesora Titular-dedicación exclusiva, Directora del Centro de Investigación Psicológicas en la Facultad de

Medicina (ULA). Pertenece al Programa de Estímulo al Investigador (PEI) y al (PPI) Nivel I.

**Psicólogo con especialidad en Psicología Clínica infantil. Magister en Ciencias Médicas Fundamentales de la Universidad de los Andes. Investigadora en el área de la Psiconeuroinmunología. Miembro de la Fundación para el avance de la Psiconeuroinmunología (FUNDASINEIN). Categoría de Candidato en el PPI.

***Psicóloga egresada de la UCV. Postgrado en la especialidad en Dinámica de Grupos. Ph.D en Psicología Social (universidad de Kansas). Docente en las principales instituciones de Educación Superior del País. PPI, Nivel I.

****Profesor titular-dedicación exclusiva en el Centro de Investigaciones Psicológicas en la Facultad de Medicina (ULA). Postgrado en la Universidad de Kansas. Ha sido asesor y tutor de tesis de pre y postgrado.

Tabla 1. Análisis descriptivo de los estilos de humor, personalidad y dimensiones del síndrome de desgaste profesional

Variable	Media	DE
Humor Afiliativo	27.65	5.10
Humor Auto-mejoramiento	27.32	7.12
Humor Agresivo	14.75	5.39
Humor Auto-despreciativo	14.12	5.77
Extroversión	27.86	4.76
Neuroticismo	23.78	4.25
Diligencia	35.69	3.65
Afabilidad	36.90	4.74
Flexibilidad	41.26	4.88
Agotamiento Emocional	2.38	0.68
Despersonalización	1.60	0.62
Falta de Realización Personal	1.85	0.87

Tabla 3. Regresiones para predecir los tres componentes del Síndrome de Desgaste Profesional

Componente	Variable predictora	β	R2	F	P
Agotamiento emocional	Neuroticismo	.39**	.16	18.60	.000
	HuAud	.25**	.07	6.99	.01
Despersonalización	Afabilidad	-.24*	.13	6.94	.00
	HuMej	-.58**	.29	40.4	.000
Falta de realización personal	HuAud	.22**	.34	25.0	.000

Tabla 2. Correlación entre las variables del estudio

	DP	FRP	HuAfi	HuMej	HuAgre	HuAud	Ext	Neur	Afab
AE	.43*	*.16	-.06	-.07	.10	.01	-.18	.40**	-.21
DP		.38**	-.21*	-.12	.19*	.26**	-.02	.25**	-.25**
FRP			-.25**	-.54**	.30**	.04	-.07	-.04	-.06
HuAfi				.35**	-.20	.21**	.42**	.09	.22*
HuMej					-.52**	.19*	.20*	.03	.12
HuAgre						.09	-.06	.06	-.16
HuAud							-.09	.29**	-.04
Ext								-.28**	.11
Neur									-.28**

Nota: AE=Agotamiento Emocional, DP=Despersonalización, FRP=Falta de Realización Profesional, HuAfi=Humor Afiliativo, HuMej=Humor de Mejoramiento personal, HuAgre=Humor Agresivo, HuAud=Humor Auto-despreciativo, Ext=Extroversión, Neur=Neuroticismo, Afab=Afabilidad. ** < .01; * < .05.



Bibliografía

- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor, International Journal of Humor Research*, 15, 365-381.
- Arcenillas Fernández, María Victoria. (2003). *Síndrome del burnout en profesores de educación primaria*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Benet-Martínez, Verónica y John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in spanish and english. *Journal of Personality and Social Psychology*, Michigan, USA 75, 729-750.
- Bowden, Ronald Glen. (2000). The professoriate: Humor coping, job stress, and faculty burnout. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*, 61(2-A), 517
- Byrne, Bárbara. (1999). *The nomological network of teacher burnout: A literatura review and empirically validated model*. En R. Vandenberghe y A. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press.
- Cann, A. y Calhoun, L. (2001). Perceived personality associations with differences in sense of humor: Stereotypes of hypothetical others with high or low senses of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 14, 117-130.
- Cano García, Francisco Javier, Padilla Muñoz, Eva María y Carrasco Ortiz, Miguel Ángel. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, España 38, 929-940.
- Cockburn (1996). Primary teachers knowledge and acquisition of stress. *British Journal of Educational Psychology*, 66, 399-410.
- Costa, Paul T. y McCrae, Robert R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64, 21-50.
- D'Anello Koch, Silvana Coromoto. (2001). *SDP, Inventario para medir el Síndrome de Desgaste Profesional: adaptación a la población venezolana del MBI*. Manuscrito no publicado. Centro de Investigaciones Psicológicas. Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.
- D'Anello Koch, Silvana Coromoto. (2003). *Efecto protector de variables de personalidad sobre el Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout)*. Ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano de Psicología. Cartagena. Colombia.
- D'Anello Koch, Silvana Coromoto. (2006). *Investigación en estrés y síndrome de desgaste profesional (burnout) en profesionales de la salud*. En L. Esqueda, G. Escalante, S. D'Anello, Y. Barreat y A. D'Orazio. *Aportes a la Psicología Social de la Salud* (pp. 305-323). Mérida: CODEPRE.
- D'Anello Koch, Silvana Coromoto. (2008). Propiedades psicométricas del cuestionario para medir sentido de humor (CUESTIHU): Validación venezolana. *Avances de Medición*. Bogotá, Colombia 6, 67-78.
- Frewen Paúl, Brinker Jaylene, Martin Rod y Dozois David, (2008). Humor styles and personality-vulnerability to depression. *Humor: International Journal of Humor Research*. Australia, 21, 179-195.
- Gil Monte, Pedro R. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*. Madrid España, Editorial Pirámide.
- Greenglass, Esther; Burke, Ronald y Konarski, Román. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: examination of a model. *Work and Stress*, Toronto, Canadá 11, 267-278.
- Guglielmi R. Sergio y Tatrow, Kristian. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61-99.
- Guerrero Barona, Eloisa. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y las técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, España, 9, 145-158.
- Guerrero Barona, Eloisa. (2004). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del "quemado". *Revista Iberoamericana de Educación*, España 8, 65-76.
- Kohler, G. y Ruch, W. (1996). Source of variance in current sense of humor inventories: How much substance, how much variance? *Humor: International Journal of Humor Research*, 9, 363-397.
- Kuiper, N., Martin, R. y Olinger, J. (1993). Doping humor, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 25, 81-96.
- Kuiper, N., McKenzie, D. y Belanger, K. (1995). Cognitive appraisals and individual differences in sense of humor: motivational and affective implications. *Personality and Individual Differences*, 19, 359-372.