

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



FACULTAD DE HUMANIDADES Y PSICOLOGÍA División de Psicología

Trabajo Fin de Grado en Psicología
Convocatoria Septiembre 2017

“Las relaciones interpersonales y la personalidad resiliente como variables moduladoras en el burnout de los bomberos”.

Autora: Elia Roda Aguilera
Tutora: Carmen Salvador Ferrer

ÍNDICE:

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
MÉTODO.....	7
Participantes.....	7
Instrumentos.....	7
Procedimiento.....	9
Análisis.....	9
RESULTADOS.....	10
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	15
BIBLIOGRAFÍA.....	17

LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA PERSONALIDAD
RESILIENTE COMO VARIABLES MODULADORAS EN EL
BURNOUT DE LOS BOMBEROS.

INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND RESILIENT PERSONA-
LITY AS MODULATING VARIABLES INTO FIREMAN'S
BURNOUT.

RESUMEN

En la investigación científica se viene estudiando cada vez en mayor profundidad los elementos que intervienen en la aparición del burnout.

El objetivo de nuestro estudio es evaluar la posible influencia de factores externos e internos en el desarrollo del síndrome de desgaste profesional. Ha participado una muestra de 49 unidades de bomberos de la ciudad de Almería.

Los resultados del análisis de regresión mostraron que existía una relación significativa entre personalidad resiliente y burnout. No hubo significación estadística para la variable relaciones interpersonales, pero el análisis apunta a que factores relacionados con la jefatura pueden ser determinantes en la aparición del síndrome.

Por último, la discusión refiere la importancia de que las teorías converjan en cuanto a valorar tanto factores psicológicos como ambientales para una mejor comprensión del proceso de desgaste laboral.

Palabras clave: resiliencia, relaciones interpersonales, burnout.

ABSTRACT

In scientific research, the elements involved in the development of burnout have been studied hardly. The objective of the study is to evaluate the possible influence of external and internal factors in the development of burnout. A sample of 49 firemans from the city of Almería has participated.

The regression results showed that there was a significant relationship between resilient personality and burnout. There was no statistical significance for the variable interpersonal relationships, but the analysis suggests that factors related to leadership may be determinant in the aparition of the syndrome.

Finally, the discussion refers to the importance of theories converging to assess both psychological and environmental factors for a better understanding of the process of burnout.

Key words: resilience, interpersonal relationships, burnout.

INTRODUCCIÓN:

Hoy en día es un hecho cada vez más presente la preocupación e implicación que tienen las personas, y en concreto los psicólogos, en relación con los aspectos positivos del ser humano, y no tanto con lo patológico o clínico.

Fue Martin Seligman al ser designado presidente de la APA (American Psychological Association) en el año 1998 quien planteó re-dirigir la investigación psicológica y enfocarla hacia aquella parte más saludable que poseemos las personas (Hervás, 2009).

Este movimiento conocido como Psicología Positiva ha sufrido un gran crecimiento desde entonces por dos motivos; en primer lugar, la necesidad de arrojar conocimientos más concretos y específicos sobre un campo de la psicología que estaba en auge, y, por otra parte, las circunstancias demandantes de la sociedad, donde el bienestar y su extrapolación a diversos campos de la vida era algo cada vez más evidente (Hervás, 2009). Esto último es muy comprensible debido a la última definición que propone la OMS sobre la salud como “*un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad*” (Who, 1948, p.100).

Haciendo un barrido a lo largo de la historia de la Psicología, podemos comprobar cómo siempre se ha dado prioridad a intentar comprender y remediar el malestar generado por diversos problemas individuales y sociales, sobre todo a las enfermedades agudas o crónicas, dejando en un segundo plano todo aquello que concierne a la Psicología Positiva (Vera, 2006). En los modelos explicativos y descriptivos de cualquier patología se puede observar que no hay cabida para otros elementos que no sean los propios síntomas. Probablemente, el no haber mirado a los aspectos positivos del funcionamiento humano se deba a que no ha sido tarea sencilla saber qué utilidad y consecuencias tienen este tipo de procesos (Hervás, 2009).

Pero desde que se produjo este giro en la investigación psicológica, ligado al avance de la tecnología y el fácil acceso a fuentes de información científica, se ha generado una gran cantidad de resultados empíricos al alcance de todos, cuya principal consecuencia es que paulatinamente va aumentando en la sociedad la necesidad de contemplar la realidad psicológica de una forma distinta al modo habitual, dentro de un marco más amplio, donde se rescaten también las emociones positivas como herramientas de salud.

Para intentar comprender un poco mejor cómo funcionan los aspectos positivos del ser humano, los investigadores en la materia nos han mostrado que las emociones negativas y las emociones positivas son independientes, y que los factores que hacen que unas disminuyan no tienen por qué hacer que las otras aumenten; lo mismo ocurre en cuanto a salud y enfermedad nos referimos. Son procesos, aunque paralelos, independientes (Vázquez, Castilla y Hervás, 2008).

Las emociones positivas son definidas como aquellos estados internos del individuo en los que predomina la valencia del placer o bienestar (Diener, Larsen y Lucas, 2003); además, facilitan el desarrollo de fortalezas y virtudes personales, facetas necesarias para un óptimo desarrollo humano y que derivan en la felicidad. Al ser estados subjetivos personales que dependen de las circunstancias, son totalmente personales e implican una valoración afectiva y sentimental (Vecina, 2006).

Las emociones positivas también son definidas como reacciones breves que normalmente se experimentan cuando ocurre algún suceso importante o con significado para la persona (Contreras y Esguerra, 2006).

Las emociones positivas poseen una tarea determinante en el desarrollo y evolución del ser humano, debido a que fomentan que los recursos sociales, físicos e intelectuales de los seres humanos se amplíen y se hagan más duraderos en el tiempo, con lo que provén de herramientas más válidas a las personas cuando tienen que enfrentarse a situaciones adversas o, incluso, favorables. Esto hace también que el estado de salud, el bienestar subjetivo que lo acompaña y la resiliencia psicológica se optimicen, favoreciendo un razonamiento eficiente, menos rígido y más creativo (Friedrickson, 2001).

El constructo *resiliencia* recién nombrado es un concepto clave dentro de la Psicología Positiva, y de nuestro estudio. La *resiliencia*, según algunos autores, define unos factores que, combinados entre sí, ofrecen la posibilidad de afrontar y superar las adversidades y problemas que presenta la vida, y poder construir en base a ellos. Wagnild y Young (1993) la definen como aquella cualidad o capacidad personal que poseemos las personas para moderar los efectos negativos que provoca el estrés y promover la adaptación al medio.

Un dato importante es que los estudios llevados a cabo sobre este constructo han sido claves para validar los modelos teóricos de desarrollo humano, los que han arrojado las necesidades que poseemos las personas crecer y desarrollarnos, que son innatas y se expresan naturalmente cuando se dan ciertas circunstancias. En general, las investigaciones determinan que la naturaleza ha provisto al ser humano de unos mecanismos que cumplen la función de proteger poderosamente para desarrollarnos (Masten, 1994) que no tienen límites entre fronteras geográficas, culturales, sociales e históricas (Werner y Smith, 1992) porque están establecidos debido a la condición humana y actúan en base a necesidades básicas de afecto, sentido de pertenencia, respeto, relación, y comprensión del significado de la vida (Paniamor, 1998).

Como podemos observar, los estados de ánimo y emociones positivas han demostrado, en diversos estudios experimentales, poseer efectos significativos en el comportamiento humano (ver *Cuadro 1*).

Algunas consecuencias de los estados afectivos positivos, encontrados en la literatura experimental (extraído de Vázquez, C., Hervás, G. y M.Y.Ho, S. (2006))
- El juicio hacia los demás y hacia uno mismo es más indulgente
- Hace codificar y recuperar mejor recuerdos positivos
- Amplía el campo visual
- Genera un pensamiento más flexible y creativo
- Genera más repertorios de conducta
- Permite el cambio por razones positivas, no como huida
- Reduce la duda
- Se generan conductas altruistas
- Permiten contrarrestar afectos negativos
- Se tolera mejor el dolor físico
- Favorece la resistencia ante las adversidades

(*Cuadro 1*)

Teniendo en cuenta todos los aspectos saludables y precursores de bienestar que ofrece la Psicología Positiva, no es incomprensible que se extrapole a cualquier ámbito en la vida de las personas.

Por ejemplo, si intentamos hacer un balance aproximado de las horas que se dedican en la vida a trabajar, el resultado podría ser el siguiente: una persona que trabaje una media de 8 horas al día, 22 días al mes, durante 11 meses al año, 35 años de su vida, estaría un total de 67.760 horas en su puesto laboral. Esto se traduce en 2.823 días, lo que significa que casi 8 años de su vida están destinados a trabajar. Sin duda alguna, es mucho tiempo el que empleamos en nuestro oficio, justificable por tanto que debamos dar la importancia que merece a las condiciones de las que vamos a disponer mientras lo desempeñamos.

Es un hecho innegable que aquello que nos ocurre en el trabajo seamos capaces de desprendernos de ello y dejarlo donde termina el día laboral, hasta el día siguiente donde se retoma de nuevo cuando comienza la jornada. Cargas de trabajo, tensiones entre compañeros, problemas con los superiores, todo ello hace que nos afecte personalmente en mayor o menor medida, algo que trasladamos al resto de ámbitos en nuestra vida.

La satisfacción laboral de la que acabamos de hablar implícitamente es una variable que se estudia frecuentemente en la investigación psicológica organizacional. Su relevancia se debe a los efectos que tiene en la salud mental de los trabajadores como hemos apuntado. Un factor determinante para obtener una elevada satisfacción laboral son las relaciones interpersonales, y para que estas sean óptimas dentro del trabajo, se ha comprobado que la confianza interpersonal es un factor fundamental (Tan y Lim, 2004). La confianza es un precursor de las relaciones interpersonales y las actitudes efectivas en el lugar de trabajo (Ferres, Connell y Travaglione, 2004).

Pero desafortunadamente, estas condiciones laborales idílicas no son generalizables a cualquier gremio de nuestra sociedad.

En la cara opuesta de la satisfacción laboral, podríamos hablar del término *burnout*. El constructo *burnout* se emplea para hacer referencia a una determinada forma de estrés frecuentemente asociado a las profesiones que prestan asistencia o servicios. Los inicios del desarrollo de este término empiezan con los escritos de Freudenberg en el año 1974, en los que se presenta el síndrome como un descenso en el nivel de energía que experimentan los profesionales cuando se sienten desbordados por los problemas ajenos.

Cerrando el círculo introductorio en el que hemos comenzado hablando de los inicios de la Psicología Positiva, sus características definitorias, destacando el papel de la personalidad resiliente, para posteriormente trasladarlo al ámbito laboral y hacer mención a los términos satisfacción laboral y burnout, volvemos de nuevo al punto de partida.

Según los paradigmas de la Psicología Positiva, podemos afirmar que, para tener un óptimo estado de salud mental, no basta únicamente con no tener problemas psicológicos, sino que también es fundamental potenciar aquellos aspectos saludables del ser humano (Seligman, 2000). Un individuo que sea capaz de tener una buena gestión emocional, que posea una actitud ante la vida positiva, que sus relaciones interpersonales sean de calidad (tanto en el trabajo como las relaciones afectivas con familia, pareja, amigos, etc.), tendrá un mejor estado de salud mental que aquel que no lo sea.

En resumen, los recursos psicológicos que poseemos los seres humanos que hacen que podamos experimentar emociones positivas, contribuyen a aumentar y expandir repertorios de pensamiento y acción, influyendo directamente en nuestro estado de bienestar y de felicidad, incluso cuando las condiciones externas no son del todo favorables.

Toda esta información nos ha motivado a hacer un estudio consistente en examinar el papel de la personalidad resiliente y de las relaciones interpersonales entre compañeros del Parque de Bomberos de la provincia de Almería como posibles factores influyentes en la sintomatología del burnout. En este sentido, el objetivo general de nuestro trabajo ha sido *conocer la relación entre factores internos (resiliencia) y factores externos (relaciones interpersonales entre compañeros) en el nivel de burnout de los trabajadores.*

Para ello hemos establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Evaluar el rasgo de personalidad resiliente de los bomberos.
2. Analizar la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros.
3. Conocer el nivel de burnout de los bomberos.

MÉTODO:

Participantes:

El estudio se ha realizado con una muestra de 49 bomberos, todos ellos hombres y con una edad media de 41 años, los cuales están repartidos dentro de los cinco distintos turnos que existen en el parque. Dentro de cada turno hay un mínimo de 16 unidades de bomberos, y sus guardias son de 24 horas. Por cada guardia de 24 horas trabajada en cada turno, se libra cuatro días consecutivos, por lo que la relación es 1-4. Las horas medias de trabajo en una semana son de 40.

El estado civil del 59% de los encuestados es casado, mientras que el 24% tienen pareja. Sólo un 8% está soltero y otro 8% divorciado.

Todos ellos tienen un promedio de 1,3 hijos.

En cuanto a la formación académica previa antes de adquirir el puesto de bombero, el 33% posee título de bachiller, un 34% formación profesional, un 23% son titulados superiores y un 10% únicamente ha terminado la educación primaria. Dentro del parque, el 95% de los encuestados ocupa un puesto de bombero-conductor, mientras que únicamente un 5% posee cargo de cabo.

El número de tiempo medio de experiencia en la profesión es de 15 años.

Un 28,5% afirma que tiene que realizar labores del trabajo en casa.

Instrumentos:

Resiliencia

Para evaluar el rasgo de personalidad resiliente de los bomberos a la hora de afrontar situaciones adversas se utilizó la *Escala de Resiliencia para adultos* de Wagnild y Young (1993).

La estructura de la Escala de Resiliencia evalúa cinco dimensiones en los individuos: *confianza en uno mismo* (ítems 6, 9, 10, 13, 17, 18 y 24), que hace referencia a las capacidades y a la habilidad de creer en sí mismos, *ecuanimidad* (ítems 7, 8, 11 y 12), que denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando las actitudes ante la adversidad, *perseverancia* (ítems 1, 2, 4, 14, 15, 20, 23), que es la persistencia ante la adversidad o desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina, *satisfacción personal* (ítems 16, 21, 22 y 25), que incluye comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta, y *sentirse bien solo* (ítems 3, 5 y 19), que da el significado de libertad y que somos únicos e importantes.

Al mismo tiempo, dentro de la escala existen dos factores a evaluar; el factor I, denominado *Competencia Personal*, compuesto por 17 ítems, y que indican autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia; y el factor II, denominado *Aceptación de uno mismo y de la vida*, formado por los 8 restantes, que reflejan la adaptabilidad, balance flexibilidad y una perspectiva de vida estable que coincide con la aceptación por la vida y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad.

La escala consta de 25 ítems en los que el encuestado tiene que valorar su grado de conformidad en una escala tipo Likert del 1 al 7, siendo 1 “*En desacuerdo*” y 7 “*De acuerdo*”. Todos los ítems son calificados de forma positiva, con lo cual se obtiene una puntuación total que puede oscilar entre 25 y 175. La puntuación más alta sería un indicador de mayor resiliencia. Un ejemplo de ítem sería: “*Por lo general, encuentro algo de qué reírme*” o “*En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar*”.

El coeficiente de fiabilidad para esta dimensión (*alfa de Cronbach*) fue de .855.

Relaciones interpersonales

Para analizar la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros y con los superiores se empleó la *Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT)* (Yáñez, 2010).

Esta escala mide el grado de satisfacción que los trabajadores sienten en relación a la confianza en sus compañeros de trabajo y con su jefatura directa, es decir, si los perciben como competentes, benévolo e íntegros. Los ítems 1 y 9 se encargan de evaluar la *competencia*, es decir, la capacidad para el desarrollo correcto de su labor; los ítems 3, 4, 5, 10, 11 y 13 de la *integridad*, de las cualidades personales para hacer lo correcto y no causar daños a otras personas; y los ítems 2, 6, 7, 8 y 12 de la *benevolencia*, como las propiedades de ser comprensivos y tolerantes.

En total está compuesta por 13 ítems, donde hay que responder según el grado de conformidad dentro de una escala tipo Likert de 1 a 7, siendo 1 “*En desacuerdo*” y 7 “*De acuerdo*”. Un ejemplo de ítem sería: “*Los funcionarios que trabajan conmigo respetan a manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros*” o “*En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas de forma directa y respetuosa*”.

El coeficiente de fiabilidad (*alfa de Cronbach*) para esta dimensión fue de .936.

Burnout

Para evaluar el nivel de burnout de los bomberos se utilizó el *Cuestionario Breve de Burnout (CBB)* (Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997).

El objetivo del CBB es obtener una evaluación global de los antecedentes, del síndrome en sí mismo, y de los posibles consecuentes.

Dentro de los *antecedentes*, se han tenido en cuenta tres factores: *características de la tarea*, es decir, la estructura que posee la tarea en sí misma debido a la importancia que tiene realizar tareas motivantes para prevenir la aparición del burnout (ítems 2, 10 y 16), *tedio*, que hace referencia al efecto de tareas monótonas y repetitivas (ítems 6, 14 y 20) y *organización*, en el sentido de los posibles orígenes del síndrome en relación con la estructura organizacional en el trabajo (ítems 4, 8 y 9).

Para evaluar el síndrome de *burnout*, se han utilizado los factores recogidos en el modelo presentado por Maslach y Jackson (1981b), el MBI, que son *cansancio emocional* (ítems 1, 7 y 15) que valoran el agotamiento personal y falta de motivación, *despersonalización* (ítems 3, 11 y 18) que evalúa el nivel de apatía y de indiferencia, y *realización personal* (ítems 5, 12 y 19) que recoge el grado en el que un individuo no se siente satisfecho ni tiene sentimientos positivos en el desarrollo de su trabajo. Para contemplar las posibles *consecuencias*, el cuestionario recoge las *consecuencias físicas* (ítem 13), para ver en qué proporción uno siente que las circunstancias laborales están afectando a su salud, sobre el *clima familiar* (ítem 17), que contempla si se trasladan las circunstancias laborales al ámbito

personal, y el *rendimiento laboral* (ítem 21) que relaciona la posible disminución en la eficacia de las tareas laborales.

En total son 21 ítems, con una escala de puntuación de 1 (“Nada”) a 5 (“Mucho”). Un ejemplo sería “*En general estoy más bien harto de mi trabajo*”.

El coeficiente de fiabilidad de esta dimensión (*alfa de Cronbach*) fue de .750.

Procedimiento:

El procedimiento a la hora de recoger los datos fue mediante una batería de tres cuestionarios, con lo cual se obtuvieron tres medidas por sujeto. Tras aprobación por parte del Ayuntamiento de Almería y Jefatura de Bomberos, el investigador se desplazó al lugar de trabajo de la muestra, donde los participantes realizaron las encuestas en horario laboral. Cada participante realizó los cuestionarios de forma individual y totalmente voluntaria, previa explicación del procedimiento y de la finalidad del estudio, garantizando al mismo tiempo el anonimato y confidencialidad de los datos recogidos.

El investigador estuvo presente durante toda la recogida en el caso de que pudiesen surgir dudas o confusión en la interpretación de los ítems. La duración del periodo de recogida de datos se extendió dos semanas, realizándose en el mes de abril de 2017.

Análisis:

Para obtener los resultados de los datos obtenidos se ha utilizado el programa *IBM SPSS Statistics*, con el que se ha realizado el análisis estadístico, y la consiguiente elaboración de las conclusiones. Con él se ha procedido, en primer lugar, a realizar un análisis descriptivo donde se han obtenido las puntuaciones *alfa de Cronbach* para cada una de las tres dimensiones de nuestro estudio (*resiliencia, relaciones interpersonales y burnout*). Ellas nos indican la fiabilidad de las variables utilizadas en cada escala.

Posteriormente, se ha realizado un análisis de correlación para comprobar si había causalidad entre las distintas variables de estudio. Para ello se ha utilizado la *correlación de Pearson*, que estudia la relación lineal entre las variables.

Por último, a través del análisis de regresión lineal, se ha analizado cuál de las variables independientes (*resiliencia y relaciones interpersonales*) influye en la variable dependiente (*burnout*), y en qué sentido.

RESULTADOS:

Análisis Descriptivos

El análisis descriptivo arroja los siguientes resultados:

Los datos descriptivos para la escala de *resiliencia* (Tabla 1) nos muestran que el 100% de los ítems son puntuados por encima de la media de los valores de la escala.

La mayor puntuación la obtienen los ítems 6, 18, 21 y 24, que corresponden con las siguientes afirmaciones respectivamente: “*Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida*” (\bar{x} = 6.408; $S\bar{x}$ = .864), “*En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar*” (\bar{x} = 6.1633; $S\bar{x}$ = 1.007), “*Mi vida tiene significado*” (\bar{x} = 6.244; $S\bar{x}$ = 1.25) y “*Tengo energía suficiente para hacer lo que debo hacer*” (\bar{x} = 6.04; $S\bar{x}$ = 0.911). Los ítems 6, 18 y 24 pertenecen a la dimensión *confianza en uno mismo*, y el ítem 21 a *satisfacción personal*.

Las puntuaciones menores han sido para los ítems 3, 7, 11 y 12, que corresponden con: “*Dependo más de mí mismo que de otras personas*” (\bar{x} = 4.729; $S\bar{x}$ = 1.685), “*Usualmente veo las cosas a largo plazo*” (\bar{x} = 4.795; $S\bar{x}$ = 1.443), “*Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo*” (\bar{x} = 4.163; $S\bar{x}$ = 1.712) y “*Tomo las cosas una por una*” (\bar{x} = 4.729; $S\bar{x}$ = 1.526). El ítem 3 está dentro de la dimensión *sentirse bien solo*, mientras que los otros tres se engloban dentro de *ecuanimidad*.

Análisis descriptivo de los ítems de resiliencia (Tabla 1)	N	Mean	Std.Deviation
Resi1: “Cuando planeo algo lo realizo”	49	5.6327	1.01435
Resi2: “Generalmente me las arreglo de una manera u otra”	49	5.8163	.97197
Resi3: “Dependo más de mí mismo que de otras personas”	48	4.7292	1.68522
Resi4: “Es más importante para mí mantenerme interesado en las cosas”	49	5.8571	1.04083
Resi5: “Puedo estar solo si tengo que hacerlo”	49	5.8571	1.35401
Resi6: “Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida”	49	6.4082	.86406
Resi7: “Usualmente veo las cosas a largo plazo”	49	4.7959	1.44308
Resi8: “Soy amigo de mí mismo”	48	5.3333	1.32622
Resi9: “Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo”	49	5.5306	1.00212
Resi10: “Soy decidido/a”	49	5.7347	.97416
Resi11: “Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo”	49	4.1633	1.71205
Resi12: “Tomo las cosas una por una”	48	4.7292	1.52622
Resi13: “Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente”	47	5.1915	1.17285
Resi14: “Tengo autodisciplina”	49	5.8367	.96495
Resi15: “Me mantengo interesado/a en las cosas”	48	5.9583	.87418
Resi16: “Por lo general, encuentro algo de qué reírme”	49	5.5306	1.10117
Resi17: “El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles”	49	5.8571	.88976
Resi18: “En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar”	49	6.1633	1.00720
Resi19: “Generalmente puedo ver una situación de varias maneras”	49	5.8980	.82272
Resi20: “Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera”	49	5.5918	1.11651
Resi21: “Mi vida tiene significado”	49	6.2449	1.25051
Resi22: “No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada”	49	5.0408	1.36869
Resi23: “Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida”	49	5.7959	.86553
Resi24: “Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer”	49	6.0408	.91194
Resi25: “Acepto que hay personas a las que yo no les agrado”	49	5.7959	1.30671

Dentro de las dimensiones que recoge la escala para medir la observar los siguientes resultados (ver *Tabla 2*). La *confianza en* obtiene una mayor puntuación ($\bar{x}= 5.847$, $S\bar{x}= .697$), mientras que peor resultados refleja ($\bar{x}= 4.756$, $S\bar{x}= .802$).

resiliencia, podemos *uno mismo* es la que la *ecuanimidad* es la que

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Confianzaenunomismo	49	3,29	7,00	5,8474	,69784
Ecuanimidad	49	3,25	6,50	4,7568	,80235
Perseverancia	49	3,00	7,00	5,7813	,69565
Valid N (listwise)	49				

(*Tabla 2. Análisis descriptivo de las dimensiones de resiliencia*)

En el análisis descriptivo de las *relaciones interpersonales* (*Tabla 3*) se puede observar unas medias relativamente altas. Los ítems que más puntuaciones medias han obtenido son el 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13, englobando de manera proporcional las tres dimensiones que evalúa la escala (*competencia, integridad y benevolencia*). Estos son respectivamente: “*Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro*” ($\bar{x}= 5.142$; $S\bar{x}= 1.541$), “*Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros*” ($\bar{x}= 5.183$; $S\bar{x}= 1.11$), “*En mi servicio los funcionarios pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben*” ($\bar{x}= 5.795$; $S\bar{x}= 1.189$), “*Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas*” ($\bar{x}= 5.449$; $S\bar{x}= 1.323$), “*En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas de forma directa y respetuosa*” ($\bar{x}= 5.02$; $S\bar{x}= 1.298$), “*Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo*” ($\bar{x}= 5.30$; $S\bar{x}= 1.34$), y “*Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos*” ($\bar{x}= 5.346$; $S\bar{x}= 1.182$). Los de menor puntuación son los ítems 3 y 5, siendo los dos de la dimensión *integridad*, que corresponden a “*La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas*” ($\bar{x}= 3.795$; $S\bar{x}= 2.06$) y “*La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual*” ($\bar{x}= 3.816$; $S\bar{x}= 2.242$).

	N	Mean	Std.Deviation
Relinter1: “La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio”	49	4.2041	2.06135
Relinter2: “La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o desarrollo personal de los funcionarios”	49	4.1633	2.15394
Relinter3: “La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas”	49	3.7959	2.06135
Relinter4: “La jefatura de mi trabajo reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios”	49	4.1633	2.15394
Relinter5: “La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual”	49	3.8163	2.24233
Relinter6: “La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo”	49	4.3673	1.95463
Relinter7: “Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro”	49	5.1429	1.54110
Relinter8: “Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros”	49	5.1837	1.11193
Relinter9: “En mi servicio los funcionarios pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben”	49	5.7959	1.18988
Relinter10: “Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas”	49	5.4490	1.32384
Relinter11: “En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas de forma directa y respetuosa”	49	5.0204	1.29887
Relinter12: “Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo”	49	5.3061	1.34170
Relinter13: “Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos”	49	5.3469	1.18235

Para ver las diferencias entre las distintas dimensiones que evalúa la puede observar que la puntuación más alta es para *competencia* (\bar{x} = baja para *integridad* (\bar{x} = 4.598; $S\bar{x}$ = 1.141), aunque no se aleja puntuación *benevolencia* (\bar{x} =

escala (Tabla 4), se 5; $S\bar{x}$ = 1.35) y la más mucho de la obtenida por 4.832; $S\bar{x}$ = 1.339).

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Competencia	49	2,00	7,00	5,0000	1,35015
Integridad	49	2,00	7,00	4,5986	1,41131
Benevolencia	49	2,00	7,00	4,8327	1,33999
Valid N (listwise)	49				

(Tabla 4. Análisis descriptivo de las dimensiones en la escala de relaciones interpersonales)

Para el *burnout* (Tabla 5), se observa una puntuación más elevada en los ítems 2, 8, 9 y 16. Estos corresponden con “Me siento identificado con mi trabajo” (\bar{x} = 4.53; $S\bar{x}$ = .581), “Los compañeros nos apoyamos en el trabajo” (\bar{x} = 4.326; $S\bar{x}$ = .657), “Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí” (\bar{x} = 4.367; $S\bar{x}$ = .698), “Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo” (\bar{x} = 4.306; $S\bar{x}$ = .652), respectivamente. Por el contrario, las puntuaciones más bajas corresponden con los ítems 1, 6, 7, 12, 14, 15, 17, 19, 20 y 21. Estos son “En general estoy más bien harto de mi trabajo” (\bar{x} = 1.408; $S\bar{x}$ = .761), “Mi trabajo actual carece de interés” (\bar{x} = 1.612; $S\bar{x}$ = .908), “Cuando estoy en mi trabajo me siento de mal humor” (\bar{x} = 1.449; $S\bar{x}$ = .678), “Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso” (\bar{x} = 1.979; $S\bar{x}$ = 1.01), “Mi trabajo es repetitivo” (\bar{x} = 1.857; $S\bar{x}$ = .935), “Estoy quemado por mi trabajo” (\bar{x} = 1.458; $S\bar{x}$ = .797), “Mi trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales” (\bar{x} = 1.51; $S\bar{x}$ = .739), “El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido” (\bar{x} = 1.795; $S\bar{x}$ = 1.154), “Mi trabajo me resulta muy aburrido” (\bar{x} = 1.265; $S\bar{x}$ = .569), y “Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor” (\bar{x} = 1.653; $S\bar{x}$ = .902).

	N	Mean	Std.Deviation
Burn1: “En general estoy más bien harto de mi trabajo”	49	1.4082	.76153
Burn2: “Me siento identificado con mi trabajo”	49	4.5306	.58102
Burn3: “Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes”	49	2.3673	.83401
Burn4: “Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo”	49	3.9796	.72139
Burn5: “Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales”	49	2.1429	1.13652
Burn6: “Mi trabajo actual carece de interés”	49	1.6122	.90867
Burn7: “Cuando estoy en mi trabajo me siento de mal humor”	49	1.4490	.67888
Burn8: “Los compañeros nos apoyamos en el trabajo”	49	4.3265	.65789
Burn9: “Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí”	49	4.3673	.69803
Burn10: “Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y alcance de los mismos”	49	2.0408	.97808
Burn11: “Las personas a las que tengo que atender reconoces muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas”	49	2.2245	.96318
Burn12: “Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso”	49	1.9796	1.01015
Burn13: “Considera usted que el trabajo que realiza repercute en su salud personal”	49	3.1633	1.06745
Burn14: “Mi trabajo es repetitivo”	49	1.8571	.93541
Burn15: “Estoy quemado por mi trabajo”	48	1.4583	.79783
Burn16: “Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo”	49	4.3061	.65205
Burn17: “Mi trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales”	49	1.5102	.73944
Burn18: “Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo”	48	2.6458	1.21146
Burn19: “El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido”	49	1.7959	1.15433
Burn20: “Mi trabajo me resulta muy aburrido”	49	1.2653	.56919
Burn21: “Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor”	49	1.6531	.90257

Analizando un poco más detalladamente los resultados del burnout, comenzamos por las dimensiones globales (Tabla 6) para, posteriormente, ir desgranando una a una (Tablas 7, 8 y 9).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antecedentes	49	2,78	3,78	3,1429	,24949
Síndrome	49	2,00	3,56	2,6247	,31315
Consecuentes	49	1,00	3,67	2,1088	,65400
Valid N (listwise)	49				

(Tabla 6. Análisis descriptivo para las dimensiones del burnout)

La dimensión que más puntuación ha obtenido en la escala del burnout ha sido los *antecedentes - características tarea, tedio y organización-* (\bar{x} = 3.142; $S\bar{x}$ = .249). La que menor puntuación ha obtenido han sido las posibles consecuencias del síndrome -*consecuencias físicas, clima familiar y rendimiento laboral-* (\bar{x} = 2.10; $S\bar{x}$ = .654).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Característicastarea	49	3,00	4,67	3,6259	,37039
Tedio	49	1,00	3,33	1,5782	,63747
Organización	49	3,00	5,00	4,2245	,52875
Valid N (listwise)	49				

(Tabla 7. Análisis descriptivo para los antecedentes del burnout)

Dentro de la dimensión *antecedentes* (Tabla 7), la *organización* ha mostrado una puntuación superior (\bar{x} = 4.224; $S\bar{x}$ = .528), mientras que *tedio* presenta la puntuación más baja (\bar{x} = 1.578; $S\bar{x}$ = .637).

Dentro de la dimensión que evalúa los propios síntomas del burnout (Tabla 8), podemos comprobar cómo la *realización personal* es la que obtiene una mayor puntuación (\bar{x} = 4.027; $S\bar{x}$ = .838), mientras que el *cansancio emocional* (\bar{x} = 1.438; $S\bar{x}$ = .627) y la *despersonalización* (\bar{x} =2.408; $S\bar{x}$ = .688) puntúan más bajo.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cansancioemocional	49	1,00	3,67	1,4388	,62795
Despersonalización	49	1,00	4,00	2,4082	,68808
Realizaciónpersonal	49	1,67	5,00	4,0272	,83842
Valid N (listwise)	49				

(Tabla 8. Análisis descriptivo para los factores del síndrome de burnout)

Para la dimensión de posibles consecuencias del burnout (Tabla 9), no se han obtenido medias muy altas, siendo la más elevada la que puntúa las *consecuencias físicas* (\bar{x} = 3.163; $S\bar{x}$ = 1.067). La que menor puntuación ha obtenido ha sido *clima familiar* (\bar{x} = 1.51; $S\bar{x}$ = .739), no estando muy lejos de *rendimiento laboral* (\bar{x} = 1.653; $S\bar{x}$ = .902).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Consecuenciasfísicas	49	1,00	5,00	3,1633	1,06745
Climafamiliar	49	1,00	4,00	1,5102	,73944
Rendimientolaboral	49	1,00	4,00	1,6531	,90257
Valid N (listwise)	49				

(Tabla 9. Análisis descriptivo para las consecuencias del burnout)

Análisis de correlación

Tal y como se refleja en el análisis de los resultados para la correlación (ver *Tabla 10*), podemos observar cómo existe una relación estadísticamente significativa entre los tres constructos estudiados: *burnout*, *resiliencia* y *relaciones interpersonales*. En concreto, en el par *burnout vs. resiliencia*, la relación es estadísticamente significativa y negativa ($r = -.434$, $sig. = .002$). Para el par *burnout vs. relaciones interpersonales*, existe también una relación estadísticamente significativa y negativa ($r = -.408$, $sig. = .004$).

Correlations

		Burnout	Resiliencia	Relacionesinter er
Burnout	Pearson Correlation	1	-,434**	-,408**
	Sig. (2-tailed)		,002	,004
	N	49	49	49
Resiliencia	Pearson Correlation	-,434**	1	,440**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002
	N	49	49	49
Relacionesinter	Pearson Correlation	-,408**	,440**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Tabla 10. Análisis de correlación entre *burnout*, *resiliencia* y *relaciones interpersonales*)

Análisis de regresión

A continuación, se presenta el análisis de regresión, donde se estudia la influencia de la *resiliencia* y las *relaciones interpersonales* sobre el nivel de *burnout*.

En la tabla que se presenta a continuación (*Tabla 11*) se observa cómo existe una influencia estadísticamente significativa ($p = .032$) entre la *resiliencia* y el *burnout*. En concreto la *resiliencia* influye sobre el *burnout* ($B = -.316$), es decir ser más o menos resiliente influye en el nivel de *burnout*. Cuanto mayor capacidad resiliente, menos nivel de *burnout* se observará ($t = -2.214$).

Para la variable relaciones interpersonales no se ha hallado significación estadística.

Los datos obtenidos en los análisis realizados muestran un valor de $R = .497$, $RSquare = .247$, $adjusted\ RSquare = .214$ y $Std.Error\ of\ the\ Estimate = .316$.

Los datos de Anova reflejan un valor de $F = 7.537$ y significación estadística ($sig. = .001$).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,944	,451		8,742	,000
	Resiliencia	-,198	,089	-,316	-2,214	,032
	Relacionesinter	-,075	,040	-,269	-1,889	,065

a. Dependent Variable: Burnout

(Tabla 11. Análisis de regresión para las variables *resiliencia*, *relaciones interpersonales-independientes*- y *burnout-dependiente*-)

Resumiendo, en cuanto al análisis descriptivo, se observa cómo para la *resiliencia* se han obtenido unas puntuaciones elevadas y una baja desviación media para las tres dimensiones evaluadas, siendo la de menor puntuación la dimensión *ecuanimidad*.

En cuanto a las relaciones personales, también se han obtenido unas puntuaciones generales elevadas. Es importante resaltar en este punto que los dos únicos ítems que han puntuado más bajo en esta escala han sido los relacionados con *integridad*, los cuales recogen las relaciones con la jefatura.

Para el *burnout*, la dimensión que más peso ha tenido ha sido *antecedentes*, en concreto dentro de estos la *organización*.

Por último, tal como se ha demostrado, los resultados más relevantes en nuestro estudio reflejan la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la *resiliencia* y el *burnout*. Cuanta más capacidad resiliente poseen los bomberos, menos niveles de *burnout* se registran.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

El objetivo principal que buscábamos en nuestro trabajo era estudiar la posible relación que podía existir entre factores externos al individuo, en este caso las *relaciones interpersonales* entre compañeros de trabajo, y factores internos, en concreto la *personalidad resiliente*, en relación con el nivel de *burnout*. Los resultados que hemos obtenido parecen confirmar que la *personalidad resiliente* posee un papel determinante a la hora de desarrollar el síndrome de *burnout*.

Basándonos en nuestros resultados, podemos observar que la dimensión que más influye en el nivel de burnout es la de *antecedentes*, y dentro de la misma, la variable *organización*. Estos resultados coinciden con estudios realizados anteriormente en los que se ha demostrado la importancia de los estresores del contexto de la organización como los antecedentes más destacables del burnout (Cherniss, 1980).

Así mismo, la motivación en el trabajo y el clima que en él se tenga representan factores importantes en el inicio del desgaste profesional (Boada, de Diego y Agulló, 2004). En este sentido, podemos resaltar que los resultados muestran que, dentro de los antecedentes, las dimensiones *características de la tarea y tedio* obtuvieron puntuaciones altas, con lo que podemos concluir que en este caso las tareas que deben desempeñar los bomberos no poseen características monótonas y desmotivantes. Esto puede deberse a la diversidad de circunstancias a las que se enfrentan. Tal y como señala Rotger (1994, 1997), los bomberos se enfrentan a diversas fuentes de estrés, entre las que se encuentran las mismas demandas físicas de su trabajo, la responsabilidad que tienen sobre las vidas de los demás, el tener que tomar decisiones en situaciones límite, la rápida actuación que requieren, o las situaciones traumáticas a las que tienen que hacer frente. Aunque a priori estas circunstancias laborales puedan parecer promotoras del *burnout*, podríamos suponer que es esta misma variabilidad la que hace que las características de la tarea no se conviertan en aburridas y monótonas, dándole además la satisfacción personal a la hora de saber que están ayudando a los demás. En esta línea podríamos enlazar también los niveles elevados de *confianza en uno mismo* y de *satisfacción personal* que los datos han arrojado.

Por otro lado, para analizar la calidad de las *relaciones interpersonales* que se mantienen en el lugar de trabajo, se ha podido comprobar que en general el clima de trabajo es bastante bueno, exceptuando los ítems que han obtenido una media más baja. Estos son los únicos que hacen referencia a las relaciones con la jefatura. Podríamos concluir que las relaciones con la jefatura no son óptimas, y que es este mismo estatus el que pueda estar promoviendo una organización defectuosa, la cual influye en el burnout.

Así mismo, con el objetivo de evaluar el rasgo de *personalidad resiliente*, es la *ecuanimidad* la que refleja peores puntuaciones. Según la RAE, la ecuanimidad se define como “*igualdad y constancia de ánimo*” e “*imparcialidad de juicio*”. Podríamos extraer de esto que el obtener una puntuación baja en la dimensión ecuanimidad podría deberse a unas circunstancias laborales defectuosas en relación con la jefatura, y que a su vez esto haría que no se emitiesen juicios imparciales, contribuyendo a este desequilibrio. Estos resultados encajan con los obtenidos por Yáñez (2010), en los que se muestra la relevancia de la satisfacción con las relaciones interpersonales con la jefatura. Esto nos lleva a uno de los temas más estudiados dentro de la Psicología Social como es el *Modelo de Liderazgo Transformacional* de Bass (1985), en la que se establece una especie de intercambio entre el líder y los miembros que conforman su grupo, que lo reconocen como tal y aceptan su autoridad, pero a cambio el líder les aporta recursos valiosos como experiencia, conocimientos, o incluso recompensas.

Es importante no perder de vista que los individuos somos seres únicos y característicos, y aunque idénticos en funciones básicas, en lo comportamental existen diferencias más que obvias.

La relación que hemos podido ver entre una personalidad resiliente y su influencia en la variación de los niveles de burnout está comprobada (objetivo específico 3), aunque al mismo tiempo se ha demostrado una naturaleza multidimensional del proceso, en el que factores organizacionales o incluso experiencia laboral son influyentes (Moreno, 2006). Es por esta razón que, para lograr un óptimo conocimiento del proceso de desgaste laboral, las teorías deben incluir todas aquellas perspectivas involucradas, sin olvidar que en él están presentes tanto aspectos situacionales como características personales.

Las limitaciones principales de este estudio han sido, en primer lugar, la falta de fuentes bibliográficas en las que estén incluidas muestras con bomberos. En este sentido la investigación tiene un campo poco explotado donde poder estudiar múltiples procesos psicológicos.

Por otro lado, al haber realizado el estudio en una ciudad pequeña, la muestra no ha sido representativa. Por ejemplo, no hemos tenido ningún sujeto mujer.

Así mismo, el tiempo de aplicación de los cuestionarios ha sido breve, lo que ha condicionado también que la muestra sea pequeña.

Sintetizando, los hallazgos que hemos obtenido en el presente trabajo reflejan que los efectos del desgaste laboral sólo pueden comprenderse teniendo en cuenta tanto factores situacionales como características personales.

Como perspectiva de futuro se recomienda la continuidad en este tipo de sujetos muestrales, donde intervienen variables relacionadas con el burnout que pueden ser más intensas que en otras profesiones. Al mismo tiempo, en cuanto al campo de estudio del estrés laboral, aconsejamos que se siga desarrollando investigación científica enfocada no tanto a comprender el síndrome en sí, sino anticiparse al mismo e intentar prevenirlo, contribuyendo de esa forma a evitar el desgaste psicológico en determinadas profesiones que son propensas a desarrollar el temido desgaste laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

- Barragán, A. y Morales, C. (2014). *Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios*. Enseñanza e investigación en Psicología, 19, 1, 103-118. Rescatado de <http://www.re-dalyc.org/html/292/29232614006/>
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Revista Diversitas. Perspectiva en Psicología. 2, 2, 311-319. Rescatado de <http://www.re-dalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>
- Diener, E., Larsen, J. y Lucas, R. (2003). *Measuring positive emotions*. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 201-218. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Ferres, N., Connell, J. y Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 6, 608-622. Rescatado de <http://doi.org/10.1108/02683940410551516>
- Fredrickson, B.L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American Psychologist*, 56, pp. 218-226. Rescatado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3122271>
- Gaviria, E., López, M. y Cuadrado, I. (2013). *Introducción a la Psicología Social*. 2ª Ed. Madrid: Sanz y Torres.
- Hervás, G. (2009). *Psicología positiva: una introducción*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66 (23,3), pp. 23-41.
- Keyes, C.L.M., y Waterman, M.B. (2003). *Dimensions of well-being and mental health in adulthood*. En M. Bornstein, L. Davidson, C.L.M. Keyes, and K. Moore (Eds.), *Well-being: Positive development throughout the life course*, pp. 477-497.
- Masten, AS. (1994). *Resilience in individual development: successful adaptation despite risk and adversity*. Ed. Wang, MC. Y Gordon, EW. Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects. Erlbaum. Hillsdale. 3-25.
- Moreno Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A., Miralles, T. (1997). *La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Vol. 13 nº 2, pp. 185-207.
- Moreno Jiménez, B., Morett Matera, N.I., Rodríguez Muños, A., Morante Benadero, M.E. (2006). *La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos*. *Psicothema*, Vol. 18 nº3, pp. 413-418.
- Fundación Paniamor. (1998). Las bases del Paradigma de la Resiliencia. Rescatado de <http://paniamor.org/novedades/aportes/resiliencia.html>
- Rotger, D. (1994). *El estrés de los bomberos*. *Mapfre seguridad*, 35, pp.11-21.
- Rotger, D. (1997). *Mejorando la toma de decisiones en situaciones de emergencia. El entrenamiento de los bomberos*. *Mapfre seguridad*, 67, pp.25-31.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55, pp. 5-14
- Tan, H. y Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143, 1, 45-46.
- Vázquez, C., Castilla, C. y Hervás, G. (2008). *Reacciones frente al trauma: vulnerabilidad, resistencia y crecimiento*. En E. Fernández-Abascal (Ed.), *Las emociones positivas*, pp. 375-392. Rescatado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2009-%20Reacciones_frente_al_Trauma\(Vazquez_et_al.,%202009\).pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2009-%20Reacciones_frente_al_Trauma(Vazquez_et_al.,%202009).pdf)
- Vázquez, C., Hervás, G., M.Y.Ho, S. (2006). *Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones*. *Psicología Conductual*, 14, 3, 401-432. Rescatado de [http://pendientedemigración.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2006-Intervenciones%20positivas%20\(PS.%20Conductual\).pdf](http://pendientedemigración.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2006-Intervenciones%20positivas%20(PS.%20Conductual).pdf)

- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J.J., Gómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5, pp. 15-28.
- Vera, B., Carbelo, B. y Vecina, M.L. (2006). *La experiencia traumática desde la psicología positiva: resiliencia y crecimiento postraumático*. Papeles del Psicólogo, 27, 1, 40-49. Rescatado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1283.pdf>
- Wagnild, G., Young, H. (1993). *Escala de Resiliencia (ER)*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071-escaladeresilienciadewagnildyoung>
- Werner, E.E. y Smith, R.S. (1992). *Overcoming the odds: high risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press. 24-33.
- World Health Organization (1948). “*Official Records of the World Health Organization*”, n°2, p.100. Rescatado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85573/1/Official_record2_eng.pdf
- Yáñez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., Ripoll Novales, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Liberabit Perú (Lima). 16 (2), pp. 193-202. Recuperado de www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf