

FACTORS DE PERSONALITAT ASSOCIATS A LES ESTRATÈGIES D'AFRONTAMENT PER A L'ESTRÈS

Júlia Colomines Chavarria

Treball de Fi de Grau

Grau de Psicologia

Dirigit per la Dra. Ivette Margarita Espinoza Díaz



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI**

Tarragona

Curs 2022-23

RESUM

Aquest estudi té l'objectiu d'analitzar l'associació que existeix entre els diferents factors de la personalitat i les estratègies d'afrontament de l'estrès en la població general laboralment activa. A un total de 70 individus (30 homes i 40 dones), d'entre 21 i 64 anys, se'ls aplica un qüestionari format per dos tests, el CSI-SF i l'OPERAS, que mesuren la personalitat i les estratègies d'afrontament. A causa de la baixa participació no ha sigut possible arribar a tots els resultats esperats de la hipòtesi, però s'ha pogut explicar una petita part de les variables.

PARAULES CLAU: Estrès, estrès laboral, personalitat, afrontament

ABSTRACT

This study aims to analyse the association that exists between different personality factors and stress coping strategies in the general working population. A total of 70 individuals (30 men and 40 women), aged 21–64, are subject to a questionnaire consisting of two tests, the CSI-SF and the OPERAS, which measure personality and coping strategies. Due to the low turnout, it has not been possible to reach all the expected results of the hypothesis, but a small part of the variables has been explained.

KEY WORDS: Stress, work stress, personality, coping

ÍNDEX

Introducció teòrica	4
Metodologia	15
Participants	15
Instruments	15
Procediment	16
Resultats	17
Discussió / Conclusions	19
Bibliografia.....	21
Annexos	24

Introducció teòrica

L'estrès i les estratègies d'afrontament d'aquest són fenòmens que han despertat un gran interès els darrers anys, i han estat molt investigats, i alguns autors, com Veloso-Besio et al. (2010), Paris i Omar (2009) o Morales (2018), coincideixen en el fet que, malgrat la gran quantitat d'estudis realitzats sobre aquests conceptes, encara hi ha resultats i concepcions contradictòries i, per tant, una falta de consens, sobretot en les estratègies d'afrontament. Per això, és interessant indagar sobre les estratègies que utilitzem els individus per afrontar les situacions que ens generen aquest malestar.

En l'actualitat, la majoria de la població està exposada a una gran quantitat d'estímul estressors, d'aquí la necessitat d'adquirir més coneixements sobre aquests i el seu afrontament (Adler, 2017; Guillén et al., 2017). Dintre d'aquest grup s'inclou la població treballadora, provinent de qualsevol professió (Paris i Omar, 2009). En aquest sentit, els individus estem constantment exposats a una gran quantitat d'estímul, molts dels quals ens resulten estressants i requereixen certes respostes per fer-los front, ja que, l'estrès és una resposta normal de l'individu per enfrontar-se a les demandes del que l'envolta (Torres i Baillès, 2015). Aquestes respostes dependran de l'estímul i dels recursos amb els quals disposem cadascú de nosaltres, i amb això la seva efectivitat per reduir-los o eliminar-los (Gantiva et al., 2009).

Vidal (2019) cita a Selye (1974) distingint dos tipus d'estrès: eustrés i distrés. Eustrés es refereix a l'estrès positiu, que és constructiu i agradable, i que provoca una petita tensió i activitat per al dia a dia de l'individu. En canvi, distrés és aquell estrès negatiu, destructiu i responsable de provocar esgotament i danys a l'organisme. És en aquest segon tipus en el qual s'han d'imposar mesures preventives per evitar efectes perjudicials a curt i llarg termini.

Segons Lazarus i Folkman (1986) (citats a Vidal, 2019) el procés de valoració i avaluació psicològica intervé en gran manera al concepte de l'estrès. Aquesta avaluació es duu a terme de tres formes: valoració primària, que és la resposta inicial on la persona avalua la situació en relació amb quatre modalitats (valoració de l'amenaça, repte, pèrdua o dany, i benefici) i decideix si es tracta d'una situació irrellevant, positiva o estressant; valoració secundària, que determina les accions a realitzar per afrontar l'estímul estressor i la percepció dels recursos d'afrontament, i també farà les hipòtesis de l'èxit d'aquests recursos; finalment, la revaluació, on es produeix el feedback de la interacció entre la persona i l'ambient i es faran les correccions corresponents. Amb la segona valoració, es determina el grau d'estrès, la seva intensitat i la qualitat de la resposta, per tant, si l'individu considera que podrà gestionar la situació, l'estrès es reduirà.

Cassaretto et al., (2003), va recopilar dades bibliogràfiques descrivint que les reaccions a l'estrès es poden classificar en tres grups: reaccions fisiològiques, reaccions emocionals i reaccions cognitives. Les fisiològiques són respostes neuroendocrines associades al SNA que poden causar una sèrie de símptomes físics, com el mal de cap o l'increment de la taxa cardíaca. Les emocionals inclouen la por, l'ansietat, la depressió, etc. Per acabar, les cognitives serien per exemple la preocupació, pèrdua de control i negació, que podria causar bloquejos mentals o pèrdues de memòria.

Hi ha tres fonts d'origen de l'estrès que faran que l'individu hagi de reajustar els seus patrons de conducta, i són les demandes ambientals, les demandes internes i les demandes socials (Holmes i Rahe, 1967, citats a Cassaretto et al., 2003). Si més no, la reacció també dependrà de l'avaluació que aquest faci i, per tant, només sorgiria malestar en cas que la demanda sigui percebuda com a excessiva a les habilitats que posseeix per fer-li front.

Respecte a l'estrès hi ha dos tipus de creences, i ambdues es podrien considerar certes. La primera és que l'estrès és perjudicial per a la salut, indesitjable, i que s'ha de fer tot el possible per afrontar-lo i eliminar-lo. La segona, que sol ser menys freqüent, és que aquest fa augmentar el rendiment i la productivitat, és positiu per al rendiment i l'aprenentatge, i també per al benestar físic i psicològic (Torres i Baillès, 2015).

Vidal (2019) fa una classificació general amb tres formes diferents en les quals l'estrès ha sigut conceptualitzat: com un conjunt d'estímuls, referint-se a certes condicions de l'ambient que ens envolta que ens poden produir tensió; com una resposta, que es refereix a la reacció de les persones a l'estímul estressor, i comprèn l'àmbit psicològic i fisiològic; i com un procés on s'inclou l'estressor i la resposta de l'individu, i a més la seva interacció.

L'estrès pot aparèixer en moltes situacions diferents al llarg de la vida de les persones i, per tant, també hi és molt present en l'ambient laboral.

L'estrès laboral és un fenomen molt actual en la nostra societat, ja que comporta una sobrecàrrega per a les persones tan excessiva que supera les nostres mesures de control normals. Al món de la indústria, aquest estrès afecta un nombre molt elevat de treballadors, i fa que el cost personal, psicosocial i econòmic sigui elevat (Vidal, 2019).

Segons Torres i Baillès (2015), l'estrès laboral podrà ser perjudicial, però també s'ha demostrat que podria ser beneficiós per a millorar l'atenció, la velocitat de processament, el rendiment en tasques mentals i la memòria. A més, podria influir en la millora de la seva efectivitat, la seva motivació per formar-se en noves tasques de la feina i la seva iniciativa per emprendre les tasques per posar-se al dia.

Segons el model d'interacció persona - ambient que van desenvolupar French i Khan (1962) (citats per Morán, 2005 i Morán, 2019), donen molta importància a les característiques de l'individu i la manera en què afronta l'estrès, i també al seu entorn laboral, el qual divideixen en dos punts de vista. Hi trobem l'entorn objectiu i l'entorn subjectiu. El primer pot afectar a tots els treballadors, però, en canvi, el segon es refereix a la concepció que té l'individu sobre la situació considerada estressant, i dependrà d'aquest que l'estrès laboral augmenti o disminueixi. Tenint això en compte, pot ser que en unes mateixes condicions, ens trobem individus que desenvolupin un malestar, però d'altres no, perquè cada individu té diferents capacitats d'adaptar-se i diferents factors personals (Vidal, 2019).

Segons Peiró (2001), a la feina ens podem trobar amb diversos estressors: estressors de l'ambient físic, com el soroll o la il·luminació; les demandes de la feina, com els torns i els horaris o l'excés de tasques; les característiques de la feina, com la seva dificultat o la presa de decisions; els rols, com l'ambigüitat o els conflictes; les relacions interpersonals, com els superiors, els companys de feina o els clients; el desenvolupament personal, com la inseguretat laboral o les promocions massa ràpides o lentes; en últim lloc, les relacions entre la feina i la vida personal de l'individu.

Per entendre el concepte d'estrès laboral completament, cal que es tinguin en compte una sèrie d'aspectes (Vidal, 2019):

- L'estrès és de caràcter situacional i, per tant, depèn molt de les condicions de la feina.
- Diferències individuals, és a dir, dependrà molt dels recursos psicològics de la persona per fer-ho front.
- Inestabilitat temporal, a causa de la constant interacció que hi ha entre l'individu i l'ambient.
- Efectes sobre la salut. Tindrà una gran influència si la persona ha hagut de suportar esdeveniments o traumes en un passat i si ja està predisposat a patir-ho.
- L'estrès laboral és modificable, ja que aquest pot canviar a la vegada que les condicions de feina també van canviant.
- Dimensionalitat, el nivell d'estrès laboral en el qual ens trobem en cada moment dependrà de les diferències individuals i variarà al llarg del temps.
- No és una malaltia, cap de les principals classificacions diagnòstiques dels trastorns mentals el contempla per nomenar-lo com una malaltia en si mateix.

- Suposa un risc per a la salut, malgrat no ser considerat una malaltia. La seva prolongació en el temps i la sobrecàrrega de demandes i pressions poden ser perjudicials per a la salut.

Actualment, segons (Vidal, 2019), hi ha dos models d'estrès laboral destacats:

- El model exigències-control-suport, que es caracteritza per interrelacionar els aspectes bàsics del context laboral, que són les demandes que els empleats reben i el control que aquests tenen per fer-les front.
- El model esforç-recompensa, el qual assumeix que l'esforç laboral forma part del contracte recíproc amb la societat, i les recompenses es basen en el salari, el reconeixement i les oportunitats. A llarg termini, el desequilibri amb l'esforç i les recompenses, produeix canvis en les respostes psicològiques i fisiològiques, i també augmenta la probabilitat de patir malalties cardiovasculars. En aquest model, a diferència de l'anterior, no només té en compte les variables de l'ambient laboral, sinó que també inclou les variables personals.

Dintre del món laboral, segons Varela (2020) hi ha dos elements que principals que poden ajudar a reduir l'estrès. El primer element és l'organització, la seva estructura i el seu funcionament, amb una planificació clara, una estructuració dels objectius realista, respecte pel treball dels empleats, etc. El segon element és la capacitat de les persones, per exemple, els seus recursos per fer la feina, informació adequada, la capacitat d'afrontar les situacions amb tranquil·litat, capacitat per la gestió de problemes i les diferents opcions disponibles, etc.

Un aspecte també a comentar sobre l'estrès laboral, és el *burnout*, encara que en aquest estudi no serà analitzat. Segons Vidal (2019), la relació que existeix entre el concepte d'estrès laboral i la Síndrome de *burnout*, és que els podem considerar com un continu, és a dir, que la fase final de l'estrès laboral ens condueix al *burnout*. Pel que fa a l'evolució, la primera etapa tracta d'un desequilibri entre les demandes que es reben i els recursos, produint un estrès. A la segona etapa, es produeix una tensió psicofísica. A la tercera, sorgeixen trastorns de la conducta. Finalment, al *burnout*, veiem tota una sèrie de trastorns físics, com la fatiga crònica, mal de cap, taquicàrdies, tensió muscular, malalties cardiovasculars, etc. També apareixen els símptomes psicològics, com l'ansietat, la depressió, l'agressivitat, l'esgotament, la impotència, etc. A més, també pot aparèixer el consum de substàncies addictives, l'absentisme, conflictes amb companys o actituds negatives, entre d'altres. El que diferencia aquests dos fenòmens, és que l'estrès suposa una sobre implicació en els problemes, provocant danys físics i emocionals. En canvi, el *burnout*, genera una falta d'implicació i una desmotivació que provocarà la pèrdua de l'energia vital. A banda, l'estrès en moderació pot ocasionar aspectes positius, la qual cosa no és possible amb el *burnout*.

Generalment, les fonts que produeixen estrès es caracteritzen per ser intenses, provocar tendències incompatibles i ser incontrolables, i les conseqüències negatives d'aquest estrès seran regulades pel procés anomenat afrontament de l'estrès (Cassaretto et al., 2003).

El fet de controlar l'estrès és una forma específica de controlar les emocions, i per tant es poden optar per diferents estratègies d'afrontament: cercar una solució racional per gestionar-lo, modificar la percepció que tenim de l'estrès per reduir l'amenaça, intentar controlar les emocions que ens provoca, o bé buscar ajuda per gestionar-lo o que ens escoltin i consolin (Torres i Baillès, 2015).

Una de les definicions per a les estratègies d'afrontament de l'estrès més acceptades i citades, és la de Lazarus i Folkman (1986) (com es va citar a Espinosa et al., 2009; Veloso-Besio et al., 2010). Per aquests autors, les estratègies d'afrontament són aquells esforços cognitius i conductuals que canvien constantment i es desenvolupen per gestionar les demandes externes o internes, que són avaluades com excedents o desbordants dels recursos de l'individu. Aquest enfrontament es duu a terme a partir d'una sèrie de processos cognitius i conductuals que depenen, per una banda, de l'avaluació que fa l'individu de la situació, i per l'altra de les estratègies conductuals que aquest utilitza per alleujar la càrrega de l'estressor.

En general, les estratègies són intents de reduir o eliminar les conseqüències de l'estímul estressor, i per tant prevenir l'estrès (Freire i Ferradás, 2020). De vegades, s'empren estils que aparentment funcionen, però que poden provocar danys psicològics a llarg termini.

Al llarg dels anys, diferents autors han classificat les estratègies d'afrontament de l'estrès de diferents maneres.

Per una banda, tal com cita Espinosa et al. (2009) aquells estils d'afrontament de l'estrès actius, són els que afronten de forma adequada les emocions, i estan relacionats amb el benestar psicològic. Dintre d'aquests estils, existeix la reinterpretació positiva, amb la qual l'individu se centra en la part positiva de la situació, i també l'afrontament que està centrat en la solució, que estaria relacionat amb la salut mental. Per una altra banda, hi ha els estils d'afrontament passius, amb els quals es genera una pèrdua del control de la situació, i se solen relacionar amb estats depressius.

També, segons Freire i Ferradás (2020) hi ha les estratègies d'afrontament segons si són de caràcter aproximatiu o bé de caràcter evasiu. Les aproximatives són aquelles que busquen una solució activa per a l'estímul estressor, modificant directament el problema, que seria un control primari, o bé amb l'objectiu que es produeixi el menor impacte emocional possible, que seria un control secundari; en canvi, les evasives tractarien d'evitar el problema, conduint per exemple a la negació.

Fernandez (1997) (citada a Gantiva et al., 2009) identifica tres dimensions relacionades amb les estratègies: el mètode emprat en l'afrontament (passiu, actiu i evasiu); la focalització de l'afrontament (dirigit al problema, a la resposta emocional o a modificar l'avaluació inicial de la situació); i l'activitat que es mobilitza (afrontament cognitiu i conductual).

Segons Lazarus (1999), les estratègies d'afrontament de l'estrès es classifiquen en dues funcions, la funció centrada en el problema, i la funció centrada en l'emoció.

Respecte a la primera, l'individu adquireix els coneixements sobre les opcions disponibles i duu a terme les accions amb l'objectiu de canviar la situació problemàtica que hi ha entre ell mateix i el seu entorn. Pel que fa a la segona, l'individu té l'objectiu de regular les emocions provocades per la situació estressant, per exemple evita pensar en aquesta o donar-li un altre punt de vista, sense fer cap canvi a la realitat de la situació.

El mateix autor (Lazarus, 1999) distingeix entre vuit formes d'afrontament: maneig afrontador, distanciament, autocontrol, recerca de suport social, acceptació de responsabilitat, fuga-evitació, resolució planificada de problemes i revaloració positiva.

Les estratègies d'afrontament funcionen diferent segons el tipus d'estressors. Aquelles que s'orienten a la solució del problema i la recerca d'ajuda, solen funcionar millor quan l'estímul en qüestió encara no ha aparegut. En canvi, aquelles estratègies que s'orienten a les emocions i a la reinterpretació serveixen millor quan ja s'ha dut a terme l'estímul estressor. En definitiva, la millor estratègia d'afrontament seria ser flexible pel que fa a la utilització de diferents estratègies perquè, una volta n'hem utilitzat una que no funciona, és millor variar i intentar una de nova (Torres i Baillès, 2015).

En el present estudi, el qüestionari que utilitzarem per mesurar les estratègies d'afrontament de l'estrès és el CSI-SF publicat per Addison et al. el 2007, una versió reduïda del CSI que consta de 16 ítems, que classifica les estratègies d'afrontament de compromís i d'evitació, i les categories objectives de l'afrontament, que són les centrades en el problema i les centrades en les emocions (Tous-Pallarés et al., 2022).

Segons diverses investigacions i diversos autors, una de les variables que influeix en gran manera amb les estratègies d'afrontament de l'estrès dels individus, és la personalitat.

Una de les investigacions va ser la de Mónaco, Schoeps, i Montoya-Castilla, (2017), on van relacionar la personalitat i l'afrontament de l'estrès. En aquesta es va veure que la majoria dels tipus de personalitat que tenen tendències patològiques utilitzen estratègies d'afrontament de l'estrès orientades a les emocions, amb expressió emocional oberta i una autofocalització negativa. Quan aquests es troben en situació d'estrès, tenen una autoconcepció negativa i sentiments de culpabilitat. La seva forma d'expressar aquestes emocions sol ser en forma de queixes i hostilitat. Els individus amb aquest tipus de personalitat, no fan una revaluació de la situació i s'orienten a solucionar el problema.

En una altra investigació realitzada per Morán (2005), es van relacionar les variables de la personalitat amb les estratègies d'afrontament de l'estrès laboral en tres grups diferents de població: estudiants, ames de casa i professionals dels Serveis Humans. Per una banda, es va veure que el factor de Neuroticisme és un predictor del *burnout*, i s'associa a l'estil d'afrontament de l'estrès que té a veure amb l'evasió, el qual també es relaciona amb l'autoconcepte i l'autoestima baixos. Per altra banda, l'Extraversió va resultar que estava associada als estils d'afrontament de confrontació, planificació, cerca de suport social i la revaluació positiva. A més, la baixa Amabilitat es va relacionar amb el *burnout* i el cas contrari amb la recerca del suport social, i la Responsabilitat es va associar a estils d'afrontament orientats al problema.

Chico (2000) va relacionar les variables de la personalitat amb els estils d'afrontament de l'estrès en població general. Coincidint amb els estudis anteriors, els seus resultats van ser que el Neuroticisme s'associa amb les estratègies d'afrontament orientades a les emocions i també amb les estratègies evasives. A més, en la mostra de dones es va trobar una relació entre l'Extraversió i l'afrontament orientat al problema.

González-Leandro i Castillo (2011) van relacionar també les estratègies d'afrontament de l'estrès amb les característiques de la personalitat en estudiants universitaris i persones properes a aquests. Els resultats van ser que els individus amb elevada Meticulositat utilitzen l'afrontament actiu, contenció de l'afrontament i la reinterpretació positiva i desenvolupament. En canvi, els que tenien baixa Meticulositat, fan servir la desconexió mental, la negació, retirada conductual, se centren en les emocions i es distancien per l'alcohol, drogues o altres opcions. Les persones amb alt Neuroticisme usen la cerca de suport social, la desconexió mental, retirada conductual, se centren en les emocions i recorren a la religió. Amb un Neuroticisme baix, fan ús d'un afrontament actiu i fan una reinterpretació positiva. Finalment, els individus amb alta Extraversió busquen el suport social i fan una reinterpretació positiva, i amb Extraversió baixa fan servir una contenció de l'afrontament i una retirada conductual.

En la majoria d'aquestes investigacions s'estudia la personalitat basant-se en el model dels Big Five, inclòs el present estudi, en el qual utilitzarem el test OPERAS.

L'OPERAS és un qüestionari que avalua els factors d'Extraversió, Estabilitat emocional, Responsabilitat, Amabilitat i Obertura a l'experiència, on el participant ha d'assenyalar en quin grau està d'acord amb les frases de cada ítem, és a dir, des de Totalment desacord (1) fins a Totalment d'acord (5) (Vigil-Colet et al., 2013).

Aquest test es va utilitzar en l'estudi publicat per Morales-Vives, F., Lorenzo-Seva, U., i Vigil-Colet, A., (2017), on es fa un repàs d'en què consisteix el model dels Big Five (el model dels Cinc Factors de la Personalitat).

Aquest model es va crear amb l'objectiu de trobar una forma de mesurar la personalitat que pogués facilitar la comunicació entre tots els investigadors i fes possible la comprensió de la personalitat de manera global, i de fet és el model més utilitzat en l'actualitat.

Un dels qüestionaris més coneguts que segueixen aquest model és l'Inventari de Personalitat NEO Revisat de Costa i McCrae del 1992, que avalua els següents factors: Amabilitat, Extraversió, Estabilitat emocional, Consciència i Obertura a l'experiència. En cadascun d'aquests s'inclouen sis facetes concretes. També és conegut l'Inventari dels Cinc Factors de la Personalitat de Hendriks, Hofstee i De Raad del 1999, el qual en lloc de mesurar l'Obertura a l'experiència com el test anterior, mesura l'Autonomia.

La present investigació té l'objectiu de descobrir l'associació que existeix entre els factors de la personalitat i les estratègies de l'afrontament de l'estrès dels individus.

Les hipòtesis que s'han plantejat, tenint en compte tots els estudis cercats i els seus resultats obtinguts, és que les persones amb nivells elevats d'Extraversió utilitzin estratègies orientades a la solució del problema, que les que presenten nivells baixos d'Estabilitat emocional, se centrin en les estratègies evasives i orientades a les emocions, i aquelles amb nivells alts de Responsabilitat estiguin orientades cap al compromís de l'afrontament.

Metodologia

Participants

Estadístics	
	EDAT
Mitja	33,7429
Desv. Desviació	12,43264
Mínim	21
Màxim	64
Nota: N=70	

Taula 1

Estadístics		
SEXE	Freqüència	Percentatge
Home	30	42,9
Dona	40	57,1
Total	70	100

Taula 2

Com veiem en les taules 1 i 2, la mostra d'aquest estudi consta d'un grup de població general treballadora, un total de 70 persones. Concretament, han sigut 30 homes, que representen el 42.9%, i 40 dones, que representen el 57.1%. Les edats estan compreses entre 21 i 64 anys, amb una mitja de 33.74 i una desviació típica del 12.43.

Instruments

Per crear el qüestionari, he utilitzat dos tests diferents: el Test CSI-SF, sobre l'afrontament de l'estrès, i el Test OPERAS, sobre la personalitat.

El CSI-SF, és un test sobre l'estrès laboral format per 16 ítems. Cada ítem es tracta d'una frase sobre un fet o una situació, en la qual s'ha d'assenyalar en quina freqüència això té lloc del 0 (mai) al 4 (molt freqüentment).

L'OPERAS, és un test sobre la personalitat format per 40 ítems. Cadascun d'aquests consta d'una frase, on s'ha de puntuar de l'1 al 5 el d'acord que s'està, sent 1 totalment desacord i sent 5 totalment d'acord.

El mitjà usat per construir el qüestionari ha sigut el Microsoft Forms, de l'Outlook, on s'han ajuntat els dos tests esmentats anteriorment.

Per obtenir els resultats, aquests s'han passat pel programa SPSS, el qual ha permès transformar els resultats obtinguts del qüestionari en dades fiables.

Procediment

El primer pas per fer aquest estudi, va ser dur a terme una revisió i una anàlisi de tota la bibliografia possible sobre les variables que d'aquest, incloent-hi articles, tesis, llibres i investigacions.

Després de construir la base teòrica, es va procedir a crear el qüestionari per la recollida de dades que faria possible l'obtenció dels resultats. Aquest qüestionari consta de dos tests, cadascun mesurant una variable, és a dir, les estratègies d'afrontament de l'estrès laboral i la personalitat. Per crear-lo, es va utilitzar el Microsoft Forms, un programa del Outlook que permet difondre qüestionaris de manera confidencial i fiable.

Cal dir que la mostra es va recollir amb aquest mètode per millor accessibilitat, encara que la participació ha sigut poca, però una vegada es va arribar a un nombre adequat per fer l'anàlisi, es van fer les correccions dels tests i es van introduir les variables de cadascun amb els demogràfics al programa estadístic SPSS, on es va fer l'anàlisi de correlacions de Pearson, la regressió lineal i l'anàlisi demogràfica per poder extreure la informació necessària per arribar a les conclusions definitives del present estudi.

Resultats

Tal com es mostra a la *Taula 3*, es pot comprovar que només han resultat significatives les dades del factor de personalitat de Desitjabilitat social i d'Obertura a l'experiència, i aquests factors només han resultat significatius en relació amb el Disengagement.

Si ens fixem en aquests valors significatius, veiem que en Desitjabilitat social, el valor d'Emoció focalitzada en Engagement (EFE) és de $r=-0.280$ ($p<0.05$), el de Problema focalitzat en Engagement (PFE) és de $r=-0.265$ ($p<0.05$), el de Problema focalitzat en Disengagement (PFD) és de $r=-0.345$ ($p<0.01$), i el valor d'Engagement total (ET) és de $r=-0.389$ ($p<0.01$). Per altra banda, en Obertura a l'experiència, la dada significativa és el valor de Disengagement, que és $r=0.258$ ($p<0.05$).

Malauradament, a causa de la mida de la mostra, no s'ha pogut relacionar els factors de la personalitat amb l'Engagement, ja que no ha hagut significació.

Amb Engagement ens referim a les estratègies d'afrontament de compromís, i amb Disengagement ens referim a les estratègies d'afrontament d'evitació.

Anàlisi de la relació de les estratègies d'afrontament de l'estrès en funció de la personalitat						
	EFE	PFE	PFD	EFD	ET	DT
Desitjabilitat social	-,280*	-,265*	-,345**	-0,224	-,389**	-0,233
Extraversió	0,121	-0,024	-0,140	0,092	-0,011	0,070
Estabilitat emocional	0,088	0,066	0,003	-0,060	0,057	0,144
Responsabilitat	-0,081	0,141	0,022	-0,127	-0,024	0,051
Amabilitat	-0,029	0,102	0,004	-0,105	-0,012	0,107
Obertura a l'experiència	-0,083	0,204	0,089	-0,047	0,012	,258*
*. La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).						
**. La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).						

Taula 3

EFE: Emoció focalitzada en engagement; PFE: Problema focalitzat en engagement; PFD: Problema focalitzat en disengagement; EFD: Emoció focalitzada en disengagement; ET: Engagement total; DT: Disengagement total; N=70.

Tenint en compte la *Taula 4*, veiem com el coeficient de l'Obertura a l'experiència és positiu, però el coeficient de la Desitjabilitat social és negatiu. Amb això es pot dir que dintre la mostra de l'estudi, dels individus amb Disengagement, un 12.9% es caracteritza per tenir Obertura a l'experiència i una carència de Desitjabilitat social.

Factors de personalitat que influeixen en el Disengagement total		
Variabls	R2	Coficient
Obertura a l'experiència	0,067	0,258
Desitjabilitat social	0,062	-0,25
Variància total explicada	12.9%	
Nota: $p < .05$		

Taula 4

Per tant, la Desitjabilitat social i l'Obertura a l'experiència expliquen un 12.9% de la variància del Disengagement total de la mostra, és a dir, del 100% de les persones que han participat en aquest estudi, si hi ha casos de Disengagement, un 12.9% d'aquests es deuran a aquestes característiques de la personalitat.

Discussió / Conclusions

En el present estudi s'ha analitzat diferents investigacions i bibliografia sobre la personalitat i les estratègies d'afrontament de l'estrès, i també s'ha intentat relacionar aquests dos conceptes per veure la interacció entre ells.

Tenint en compte la bibliografia revisada, es pot dir que l'estrès en general, és un concepte que està a l'ordre del dia, concretament entre la població laboral activa, i que les persones podem tenir diferents estratègies d'afrontament per fer front a aquest fenomen.

És per això, que en els processos d'afrontament de l'estrès s'ha de tenir en compte la valoració subjectiva que fem els individus en relació amb l'ambient, la gravetat de les demandes i les seves característiques, i també els factors personals, que són igualment importants (Lazarus, 1999). Alguns autors, com Torres i Baillès (2015), li donen molta importància a aquesta perspectiva que adoptem respecte a l'estrès perquè, segons ells, per tal que aquest malestar no sigui perjudicial per a la nostra salut mental i física, cal avaluar-lo i entendre'l com un suport per afrontar els reptes, veure la part positiva que ens pot aportar.

Respecte a l'anàlisi dels resultats, per una banda, comentar que no s'ha pogut corroborar les hipòtesis plantejades a l'inici de la investigació, on es va proposar que destacarien l'Extraversió, l'Estabilitat emocional i la Responsabilitat. Curiosament, en aquests factors de la personalitat no s'ha pogut obtenir uns valors significatius per tal que expliquin algunes estratègies d'afrontament de l'estrès. Per exemple, es podria esperar que aquells individus amb nivells alts de Responsabilitat, estiguin compromesos a afrontar el problema i buscar una solució, o bé que els individus amb baixa Estabilitat emocional tinguin estratègies evasives en l'afrontament. A més, tampoc ha sigut possible aconseguir significació en les estratègies relacionades amb l'Engagement, que seria el compromís a l'afrontament de l'estrès.

Per altra banda, el que es pot extreure és que les persones amb carència de desitjabilitat social i que es caracteritzen per estar oberts a l'experiència, tenen tendència al Disengagement. Això vol dir que aquells individus que no tenen interès a seguir les expectatives de la societat sobre ells, i que estan oberts a qualsevol cosa que pugui passar, no tenen un compromís d'afrontament cap als estímuls estressants, al contrari i, per tant, aquesta carència de desitjabilitat influeix en el Disengagement.

Per finalitzar amb la conclusió d'aquest estudi, afegir que hi ha hagut algunes limitacions a tenir en compte. A causa de la baixa participació en els qüestionaris, malgrat haver fet màxima difusió d'aquests, no ha sigut possible arribar a una mostra considerablement elevada per obtenir resultats més satisfactoris, i per tant no s'ha pogut analitzar tots els factors de la personalitat desitjats amb les diferents estratègies d'afrontament de l'estrès.

Fer aquest tipus d'investigacions comporta un cert risc, i és que de vegades, no s'assoleixen els resultats esperats ni es compleixen les hipòtesis plantejades a l'inici, però això no significa un fracàs, sinó un aprenentatge.

En aquest cas, tal com va dir Lazarus (1999), per entendre totes les dimensions relacionades amb les estratègies d'afrontament de l'estrès en els individus, s'hauria de sotmetre a cada persona a entrevistes exhaustives per mesurar correctament els factors de la personalitat i la valoració que en fa d'aquests estímuls que provoquen malestar.

També seria interessant, per a futures investigacions, tenir en compte altres variables que poden influir en l'elecció de l'estratègia d'afrontament de l'estrès, com per exemple l'edat o el sexe dels individus.

Bibliografía

- Adler, A. (2017). Educación positiva: educando para el éxito académico y para la vida plena. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 50-57. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2821>
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., i Valdéz, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista De Psicología*, 21(2), 363-392. <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>
- Chico, E. (2000). Variables de personalidad como predictoras de estrategias de afrontamiento. *Análisis y modificación de conducta*, 6 (109), 719-738. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7063832>
- Espinosa, J. C., Contreras, F. V., i Esguerra, G. A. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 87-95. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2009.0001.07>
- Freire Rodríguez, C., & Ferradás Canedo, M. M. (juny, 2020). Afrontamiento del estrés académico y autoeficacia en estudiantes universitarios: un enfoque basado en perfiles. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 133-142. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v1.1769>
- Gantiva, C. A., Luna, A., Dávila, A. M. i Salgado, M. J. (gener-juny, 2010). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. *Psychología: Avance de la disciplina*, 4(1), 63-70. <https://doi.org/10.21500/19002386.1159>
- González-Leandro, P. i Castillo, M. D. (2011). Estrategias de afrontamiento ante el estrés y características de personalidad. A R. Quevedo i V. J. Quevedo (Eds.), *Situación actual de la psicología clínica* (256-260). Asociación Española de Psicología Conductual. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7776217>
- Guillén, V., Botella, C., i Baños, R. (2017). Psicología clínica positiva y tecnologías positivas. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 19-25. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2817>

- Lazarus, R. S. (1999). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Desclée de Brouwer. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/bb9c7ed7d3779dfdf8eb377d37d9734a.pdf>
- Mónaco, E., Schoeps, K., i Montoya-Castilla, I. (2017). La personalidad y su relación con el afrontamiento al estrés. *Calidad De Vida Y Salud*, 10 (2), 83-91. <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/152>
- Morales Rodríguez, F. M. (abril, 2018). Estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes universitarios. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 289-294. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v2.1228>
- Morales-Vives, F. , Lorenzo-Seva, U. , i Vigil-Colet, A., (2017). How response biases affect the factor structure of Big Five personality questionnaires. *Anales de Psicología*, 33(3), 589-596. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.254841>
- Morán, M. C. (2005). *Relación entre variables de personalidad y estrategias de afrontamiento del estrés laboral* [Tesis doctoral, Universitat de León]. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/180884>
- Morán, M. C. i Fínez, M. J. (2a ed.). (2019). *Psicología del trabajo. Competencias para Recursos Humanos*. Editorial EOLAS.
- Paris, L. i Omar, A. (juliol-deseembre, 2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19(2), 167-175. <https://doi.org/10.25009/pys.v19i2.626>
- Peiró, J. M. (gener, 2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación administrativa*, (88). https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/stats

- Torres, X. i Baillès, E. (2015). *Comprender el Estrés*. Editorial Amat.
- Tous-Pallarés, J., Espinoza-Díaz, I. M., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., i Gómez-Romero, M. R. (2022). CSI-SF: propiedades psicométricas de la versión española del inventario breve de estrategias de afrontamiento. *Anales de Psicología*, 38(1), 85-92. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.478671>
- Varela, A. (2020). *Prevención burnout o estrés laboral*. Editorial RA-MA
- Veloso-Besio, C., Caqueo-Arancibia, W., Caqueo-Urizar, A., Muñoz-Sánchez, Z., i Villegas-Abarzúa, F. (abril, 2010). Estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Fractal: Revista De Psicología*, 22(1), 23-34. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100003>
- Vidal, V. (1a ed.). (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza
- Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., i Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema*, 25(1), 100-106. <https://dx.doi.org/10.7334/psicothema2011.411>

Annexos

Enllaç al qüestionari del Microsoft Forms:

<https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es&origin=OfficeDotCom&route=Start&subpage=design&id=aykR84I-TkyCqajkA6QrEZ0Q7aW0UZBLg6SU-05ShTxUQzM0VjkkxWU4xQUdXQjJIUjBRUVpOOFhETC4u>