

Efectos de los estilos de humor, en el burnout y la satisfacción laboral

Trabajo de fin de grado de Psicología
Psicología y Logopedia
Universidad de La Laguna
Psicología Cognitiva, Social y Organizacional

Victoria Alcolado Hernández
Tutorizado por: Christian Robert Rosales Sánchez

Curso académico 2021-2022

<i>ÍNDICE</i>	<i>PAG</i>
Abstract / resumen	3
Introducción teórica	4-9
Método	10-12
Resultados	12-18
Discusión y limitaciones	18-21
Referencias	22-26
Anexos	26-29

ABSTRACT

The scientific literature has until recently considered humor as a merely positive construct; however, multiple investigations have shaped a model of sense of humor characterized by four different styles. So far, most studies delving into the sense of humor at work are based on the first conception. The present study investigates the relationships between the different styles of sense of humor and organizational variables; job satisfaction and burnout syndrome, using an adaptation of the Humor Style Questionnaire, the IBM General survey and the s10/12 job satisfaction questionnaire. The sample consisted of a group of 120 workers. The results showed significant differences between the different styles of sense of humor and the dimensions of burnout syndrome, as well as job satisfaction. This shows that sense of humor is a complex variable, that needs further study of its possible implications in the organizational field.

Key words:

Job Satisfaction, Burnout, Humor styles, Coping strategies, Work

RESUMEN

La literatura científica ha considerado el humor hasta brevemente un constructo meramente positivo, sin embargo, múltiples investigaciones han conformado un modelo de sentido del humor caracterizado por cuatro estilos diferentes. Hasta ahora la mayoría de los estudios que ahondan el sentido del humor en el trabajo se basan en la primera concepción. En el presente estudio se investigan las relaciones entre los diferentes estilos de sentido del humor y las variables organizacionales; satisfacción laboral y síndrome de burnout. Para ello, se empleó una adaptación del Humor Style Questionnaire, el IBM General survey y cuestionario de satisfacción laboral s10/12. La muestra se conformaba por un grupo de 120 trabajadores. Los resultados obtuvieron diferencias significativas entre los diferentes estilos de sentido del humor y las dimensiones del síndrome del burnout, así como de la satisfacción laboral. Ello muestra que el sentido del humor es una compleja variable que necesita un mayor estudio de sus posibles implicaciones sobre el campo organizacional.

Palabras claves

Satisfacción Laboral, Burnout, Estilos de Humor, Estrategias de afrontamiento, Trabajo

INTRODUCCIÓN

El sentido de humor es un concepto muy cercano y experimentado por la población. Existe evidencia de la presencia de circuitos neuronales relacionados con el humor desde el nacimiento (Sher y Brown, 1976), y su origen es probablemente evolutivo habiéndose observado un rudimentario sentido del humor en primates (Gamble, 2001). Este cumple dos funciones básicas que se exponen seguidamente.

En el plano social es quizás una de las características más deseables, y se encuentra valorado como uno de los principales requisitos en una pareja (Lippa, 2007). Este es un modo de comenzar las interacciones sociales, proporcionar apoyo emocional y manejar el conflicto. Se observan relaciones entre el humor, el apoyo social percibido (Martin et al., 2003) y la calidad de las interacciones sociales (Nezlek & Derks, 2001). Además, es un poderoso mecanismo de regulación emocional, y una estrategia de afrontamiento. A nivel cognitivo una de sus principales características es la búsqueda de incongruencias, y el cambio de perspectiva. Por tanto, el humor permitiría una posible reevaluación de la situación como menos estresante, y una mayor flexibilidad en la búsqueda de solución a los problemas (Martin et al., 1993).

Son múltiples las ramas de la psicología inmersas en el estudio del sentido del humor. Desde la psicología social es una actividad que tiene como propósito proporcionar un espacio de interacción con los otros en una dinámica de juego y que por tanto raras veces puede ocurrir fuera de contextos sociales. La psicología cognitiva intenta determinar las capacidades cognitivas como la memoria, la creatividad, la habilidad de jugar con ideas o palabras y la flexibilidad mental que permiten este fenómeno (Martin, 2010). Asimismo, el humor no es un proceso meramente cognitivo, sino que tiene capacidad para generar respuestas emocionales, así, se ha demostrado que la exposición a estímulos humorísticos provoca un aumento del afecto positivo y del estado anímico (Szabo, 2003).

Como se puede observar, es un constructo caracterizado por su complejidad, y difícil de delimitar para su posterior estudio. Ha sido definido como una habilidad social (Warnars-Kleverlaan et al., 1996), o cognitiva (Feingold & Mazzella, 1993), una capacidad de apreciación estética (Ruch & Hehl, 1998), un patrón habitual de comportamiento (Craig et al., 1996), y un mecanismo de afrontamiento (Kuiper et al., 1993). Aunque, existe un cierto consenso en la comunidad científica en definirlo, principalmente, como un rasgo de la personalidad, pero esta definición no puede más que servir como un amplio concepto, que abarca dentro del mismo múltiples dimensiones y estilos (Ruch, 2010).

El sentido de humor puede entenderse a través de un modelo bidimensional, dividiéndolo entre la capacidad de apreciación y la capacidad de producción (Kohler & Ruch, 1996), no estando estas necesariamente relacionadas. Moran et al. (2014) realizaron un estudio en el que se halló una correlación inversa entre la capacidad de producción y la capacidad de apreciación. Es decir, cuanto más graciosas eran las personas, mayores dificultades encontraban en apreciar el humor producido por otras. Del mismo modo que estas dos dimensiones del humor no correlacionan entre sí, tampoco lo hacen de la misma forma con otras variables. Se ha observado una ausencia de correlación entre la capacidad para crear humor y sus beneficios psicológicos. Estos resultados parecen indicar que en términos de bienestar psicológico adquiere una mayor relevancia el estilo de sentido del humor empleado, que la habilidad para su producción. (Edwards y Martin, 2010).

Los estilos de sentido del humor se conceptualizan a través del modelo bidimensional creado por Martin et al. (2003). Este se compone de dos ejes: la naturaleza del sentido del humor, que puede ser positiva o negativa, y el foco del humor que puede ser intrapsíquico, o interpersonal. La intersección de estas dos dimensiones da lugar a cuatro estilos de sentido del humor que se exponen a continuación y se ilustran en la Figura 1.

-El sentido del humor incrementador del Self: Es un estilo de humor en el que las personas adoptan este como una estrategia de afrontamiento, un mecanismo de regulación emocional o un método de reevaluación de la situación estresante. (Lefcourt y Martin 1986 citado en Mesmer-Magnus et al., 2012).

-Humor afiliativo: Los individuos utilizan este estilo de humor con el objetivo de favorecer las relaciones sociales, generar cohesión, reducir los conflictos y generar sentimientos de bienestar en otras personas (Martineau, 1972). Es un humor no agresivo, y reforzador tanto de uno mismo, como de los otros (Martin et al., 2003).

-El humor autodestructivo: Es un estilo de humor caracterizado por humillaciones propias, con el objetivo de hacer reír y ser aceptado por los demás aún a costa de la propia ridiculización (Martin et al, 2003).

-Humor agresivo: Es un estilo de humor cuyo principal objetivo es el de molestar, humillar y ridiculizar otra persona. Es hacer uso del humor sin considerar las implicaciones que este pueda tener para otras personas (Martin et al, 2003).



Figura 1. Estilos de sentido del humor Martin et al. (2003).

La unión de los dos sentidos de humor positivos es lo que viene definido como “humor exitoso”, que permite a las personas reconocer y usar el sentido del humor como mecanismo de afrontamiento, o como una herramienta que facilita la comunicación y las interacciones sociales (Lynch, 2002; Thorson y Powell, 1993).

El modelo de estilos de sentido del humor permite alcanzar una mayor complejidad de este concepto, lejos de concebirlo como un único fenómeno de carácter positivo. Debe mencionarse la existencia una extensa literatura científica sobre los efectos de los estilos de sentido del humor en la salud física y psicológica (Martin, 2001). Sin embargo, a continuación, solo se aborda su relación con las variables laborales u organizacionales centrales del presente trabajo.

El sentido del humor negativo ha sido poco estudiado, dado que hasta hace muy poco el sentido del humor solo se concebía como un único constructo positivo. La investigación se ha centrado principalmente en sus efectos sobre liderazgo, encontrándose que aquellos líderes que usan un sentido del humor agresivo tienden a tener bajo su mando empleados insatisfechos con su trabajo y con sus supervisores (Martínez Pérez, 2010).

En cambio, los efectos del humor positivo en el ámbito laboral han sido ampliamente estudiados, y los resultados indican que es una variable que induce o correlaciona con muchos aspectos positivos del trabajo.

A nivel social induce a la cohesión grupal y promueve la comunicación (Meyer, 1997), así como, facilita la interacción social en situaciones estresantes (Martin et al., 2003). También se ha revelado como un mecanismo que facilita el proceso de socialización de los nuevos

empleados, y un indicador del grado en el que se han integrado en la organización (Mak BCN et al., 2012). En un lugar donde las relaciones se producen en un contexto jerarquizado, tiene la capacidad de reducir la distancia social entre superiores y subordinados (Romero y Cruthirds, 2006). El uso de un sentido del humor positivo por parte de los líderes de la organización se encuentra asociado con una mayor satisfacción de los subordinados (Decker, 1987).

Estos beneficios sociales son especialmente relevantes en el trabajo en equipos. Diversos estudios han señalado la existencia de una correlación significativa entre el sentido del humor del equipo tanto en su creatividad (Holmes, 2007) como en su productividad (Collinson, 1988; Duncan y Feisal, 1989). Además, ayuda a llegar al consenso en las decisiones del equipo (Coser, 1960) y facilita mayores niveles de confianza entre sus miembros (Hampes, 1999). El sentido del humor genera emociones positivas compartidas por los miembros del equipo, y estas contribuyen a la creación de un clima que mejora la relación entre compañeros, aumenta el rendimiento, la ciudadanía organizacional y la satisfacción laboral (Gully et al., 1995).

Además de los efectos vinculados a la interacción social, el sentido del humor positivo también influye en variables de capacidad y rendimiento. En concreto, contribuye al aumento de la creatividad (Brotherton, 1996; citado en Mesmer-Magnus et al., 2012), la productividad (Avolio et al., 1999), mejora la calidad y el rendimiento en situaciones de estrés (Bizi et al., 1988), fomenta la flexibilidad mental, la atención y la memoria (Morreall, 1991) y hace que los empleados estén más receptivos a recibir feedback constructivo (Berg, 1990 citado en Mesmer-Magnus et al., 2012)

En el plano organizacional, el sentido del humor positivo se relaciona con una baja intención de abandonar del puesto de trabajo (Factor, 1997) y mayor compromiso organizacional (Susa, 2002). Finalmente, también se ha observado que tiene capacidad para reducir el síndrome de burnout (Talbot y Lumden, 2000) y se ha asociado con una mayor satisfacción laboral (Brief y Weiss, 2002). Estas dos últimas variables son el objeto de la presente investigación.

La satisfacción laboral es definida como el grado en el que el puesto de trabajo cumple con las necesidades y expectativas de los empleados, tanto en condiciones de seguridad e higiene, como en factores motivacionales. Y es una de las variables más estudiadas en el campo de la psicología organizacional, pero también es utilizada en el ámbito empresarial por directivos y managers, para evaluar las condiciones de sus trabajadores.

La satisfacción laboral es una variable que refleja un doble valor. Éticamente todos los trabajadores merecen unas condiciones de trabajo seguras, un clima agradable y un trato justo. La idoneidad de estas condiciones se refleja en los índices de satisfacción laboral de los empleados. El segundo valor de la satisfacción laboral es la fuerte relación que guarda con el prestigio de la organización, y la atracción de profesionales de valor (Rolf van Dick y Lucas Monzani, 2017). Es especialmente relevante para las organizaciones la clara relación que guarda con el rendimiento (Jugde, 2001)

El síndrome de burnout puede definirse como un estado de estrés crónico, producido cuando las demandas laborales del entorno exceden los recursos del trabajador (Shirom et al., 2005). Esta condición fue estudiada en un principio para aquellas profesiones denominadas asistenciales, como puede ser el ámbito de la salud o cuidados. Sin embargo, en el avance de la investigación se ha establecido que cada profesión posee unas características y condiciones propias que pueden provocar dicho síndrome (Bakker et al., 2002), demostrándose que el Burnout tiene graves consecuencias para la salud, tanto física como psicológica. (O'Connor et al., 2018)

El burnout no solo causa efectos adversos para los trabajadores, sino que acarrea graves costes económicos y de producción para las organizaciones. Se encuentra relacionado con un bajo rendimiento laboral, elevadas tasas de absentismo, altas intenciones de abandono del puesto, además de tener consecuencias negativas también para el resto de los trabajadores cercanos, no solo para el afectado (Tennant, 2001).

Su cuadro se compone de tres dimensiones principales, desgaste emocional, cinismo y pérdida de eficacia profesional. El desgaste emocional supone el núcleo principal del síndrome, se caracteriza por una sensación de agotamiento y falta de energías. El cinismo es concebido como sentimientos negativos hacia los clientes o personas con las que se trabaja, y por conductas impersonales. Finalmente, el burnout se compone por un sentimiento de pérdida de eficacia profesional, desconfianza en las habilidades e insuficiencia (Martínez Pérez, 2010).

El síndrome del burnout debe entenderse como una interacción entre los factores situacionales y las características personales. Existen determinados factores tanto personales, como organizacionales que pueden causar o ser de riesgo para desarrollar el burnout. Así como existen otros que suponen una protección o unos recursos que amortiguan los niveles de estrés. Ello puede entenderse a través del modelo de Job Demands-Job Resources, que concibe el Burnout como un desequilibrio entre los recursos y las demandas del puesto de trabajo (Bakker

y de Vries, 2021). En la Figura 2 se presentan diferentes factores que han sido identificados en investigaciones previas como recursos o demandas laborales.

<i>Demandas</i>	<i>Recursos</i>
Sobre carga de trabajo (Ten Brummelhuis et al. 2011)	Autonomía
Presión temporal(Kaschka et al. 2011)	Apoyo social,
Estrés provocado por la relación con el cliente (Dormann & Zapf, 2004)	Calidad de la relación con el supervisor Feedback del rendimiento (Bakker, 2005)

Figura 2. Ejemplos de demandas y recursos en el puesto de trabajo

En base a lo expuesto anteriormente, los objetivos de la presente investigación son:

1. Explorar la relación entre los tipos de humor negativo (autodestructor y agresivo), la satisfacción laboral y el síndrome del burnout.
2. Confirmar la literatura previa respecto al sentido del humor positivo, la satisfacción laboral y el síndrome del burnout.
3. Comprobar si los efectos positivos del humor sobre el burnout y la satisfacción laboral, en caso de encontrarse, son provocados por una estrategia de afrontamiento o por un mayor apoyo social.

MÉTODO

a. Participantes

En la investigación se realizó un muestro por conveniencia cuyo único requisito era estar trabajando actualmente. La muestra final se compuso por 120 personas, de las cuales el 60% eran mujeres y un 40% hombres. El rango de edad de la muestra abarca desde los 21 años hasta los 66, con una media de 50. El 55% de los participantes habían cursado estudios superiores, así como, la gran mayoría de la muestra se encontraba en una situación laboral fija (Anexo 1). De este modo, la muestra obtenida es heterogénea, siendo ideal para el presente trabajo, pues se pretende explorar los efectos de los estilos de humor en el total de los trabajadores, además de favorece la identificación de los efectos se produzcan por las variables estudiadas, y no por causa de las características sociodemográficas y laborales.

b. Instrumento

Para realizar de la presente investigación se creó un cuestionario a través de la aplicación Google Forms. El cuestionario tenía por título “Investigación de variables psicosociales en trabajadores”, con el objetivo de ser francos con el propósito de la investigación, pero sin revelar las hipótesis. El cuestionario se compone de 7 apartados. El primero de ellos consiste en una explicación del propósito de la investigación, las instrucciones de respuesta y el tratamiento de los datos.

El segundo apartado exponía en el consentimiento informado y aborda una única pregunta donde el encuestado debía aceptar las condiciones previamente informadas.

En la sección tercera se recogen las siguientes variables sociodemográficas y laborales; sexo, edad, estudios alcanzados, situación laboral, antigüedad en la organización, tipo de entidad en la que se trabaja, salario, puesto que se ocupa en la jerarquía organizacional, tipo de jornada y tipo de turno.

La cuarta sección del instrumento abarca una adaptación española del Humor Style Questionnaire (Lillo, 2006). Esta consiste en una escala tipo likert con 7 opciones de respuesta, que van desde “totalmente de acuerdo” a “nada de acuerdo”. El cuestionario posee 29 ítems que hacen referencia a los cuatro estilos de humor: 1) incrementador del Self, 2) afiliativo, 3) agresivo y 4) destructor del self.

La sección quinta del instrumento mide el síndrome de burnout de los participantes en su actual trabajo. Para ello, se ha utilizado una adaptación al español del “MBI- General Survey” (Moreno et al., 2001). Este se considera especialmente apropiado ya que evalúa el síndrome de burnout, para todas las profesiones, sean o no, asistenciales. El instrumento se compone 16 ítems distribuidos en tres escalas que miden las tres dimensiones del burnout: cinismo, desgaste emocional y eficacia profesional. Así, un profesional afectado por este síndrome se caracterizaría por puntuaciones elevadas en cinismo y desgaste emocional y bajas en eficacia profesional.

Finalmente, la sexta parte del instrumento tiene como función medir la satisfacción laboral. Para ello, se empleó el Cuestionario de satisfacción laboral s10/12 (Meliá y Peiró, 1998), siendo este uno de los pocos instrumentos adaptados al español, de libre acceso y con la brevedad requerida para presente investigación. Éste consta de 12 ítems con una escala de respuesta tipo Likert con 7 opciones en las que la persona debe indicar su grado de satisfacción con diversos aspectos de la organización en la que trabaja, desde las condiciones higiénicas al trato de sus supervisores. Por último, al finalizar la cumplimentación de los diferentes instrumentos, se incluyó un agradecimiento a los participantes por su colaboración. En el Anexo 2 está disponible el enlace al cuestionario.

c. Procedimiento

En el presente trabajo se ha utilizado un modelo de investigación asociativo de corte transversal. (Ato et al., 2013). El instrumento utilizado fue generado a través de la plataforma Google Forms, y se construyó con inclusiones de diferentes cuestionarios que se consideraron correctos para medir las variables del estudio. El cuestionario fue distribuido mediante de la red social WhatsApp de Meta, y se solicitó su máxima difusión entre aquellas personas que se encontraban empleadas actualmente. Para ello, junto al enlace al cuestionario se incluyó el siguiente mensaje de difusión:

“¡Hola! Soy Victoria Alcolado, estudiante de cuarto año del grado de psicología. Estoy realizando el trabajo de fin de grado sobre satisfacción laboral. Agradecería su colaboración, realizando este cuestionario que tiene una duración aproximada de 10 min. También sería de gran ayuda su difusión entre amigos, familiares o conocidos, que se encuentren empleados actualmente. Muchas gracias.”

La recogida de datos comenzó el 20 de abril 2022 y finalizó el 5 de mayo del mismo año. Una vez cerradas las respuestas, se procedió a descargar los datos en una plantilla en el

programa Excel, y en ese mismo programa informático, se traspasaron las variables cualitativas a un código numérico que permitiera el posterior análisis de datos.

El análisis de datos se realizó mediante el programa de software informático *IBM SPSS Statistics 25.0*. Los resultados de los cuestionarios fueron obtenidos en base a las instrucciones establecidas para su corrección. Antes de proceder con los análisis de correlaciones, se verificó la fiabilidad de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach. También se realizó un análisis de varianza (ANOVA) de un factor para todas las variables sociodemográficas del estudio, en relación con el resto de variables propósito de la investigación. Por último, se procedió a un análisis de correlaciones bivariados de Pearson, y posteriormente a un análisis de regresión lineal.

RESULTADOS

Fiabilidad

En primer lugar, se procedió a eliminar los ítems número 3, 13 y 20 de la adaptación española del Humor Style Questionnaire (Lillo, 2006). Esta decisión se basó en los resultados de trabajos posteriores, donde se observa que estos ítems no saturaban en su factor (Rodríguez y Feldman, 2009)

En segundo lugar, en relación con los índices de fiabilidad de los instrumentos utilizados. La adaptación del Humor Style Questionnaire obtiene una puntuación del Alfa de Cronbach de 0.652, siendo esta inferior a los valores recomendados. Sin embargo, se debe considerar que no es un cuestionario diseñado para ser valorado en total, sino cada una de sus escalas. Si realizamos un análisis de fiabilidad para cada una de ellas, los valores son más que apropiados, ya que, se alcanza un alfa de Cronbach de 0.85 en el humor incrementador del Self, de .77 en el humor agresivo, de .70 en el humor afiliativo, y de .85 en el humor autodestructivo. Estos valores de consistencia interna son ligeramente superiores a los obtenidos en el estudio original de validación del instrumento.

La misma problemática se presenta respecto a las escalas que componen el instrumento utilizado para medir el síndrome de Burnout, dos de sus escalas miden dimensiones directas del síndrome (cinismo y desgaste emocional); mientras que, la eficacia personal mide inversamente el síndrome de burnout. Por tanto, es lógico que el valor total de la fiabilidad de las tres escalas de forma conjunta sea bajo, en concreto de .40. Así, al analizar, por separado, cada una de las escalas los valores del alfa de Cronbach son más que aceptables, siendo de .87

para cinismo, de .92 para desgaste emocional y .85 para la eficacia personal. La escala de satisfacción laboral muestra una consistencia interna de .93. En base a los datos expuestos, las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados se consideran adecuados para los posteriores análisis.

Comparaciones de medias

La literatura previa establecía que la satisfacción laboral y el síndrome del burnout se ven influenciadas por diferentes variables sociodemográficas y laborales. Así, se espera que la satisfacción laboral obtenga unos valores más elevados en aquellos puestos más altos de la jerarquía organizacional, donde existe una mayor autonomía y salarios más altos. También se esperan diferencias entre sexos en las dimensiones del síndrome del burnout, siendo más frecuente en mujeres el agotamiento emocional, mientras que en los hombres predomina el cinismo (Houkes et al., 2001). Finalmente se considera el tiempo trabajando en la organización como un factor de riesgo para desarrollar el síndrome de burnout.

En base a lo expuesto anteriormente, se ha procedido a realizar un análisis ANOVA de un factor para cada una de las variables sociodemográficas y laborales. No obstante, no obtuvieron diferencias significativas entre grupos en función de los factores sociodemográficos y laborales para ninguna de las variables dependientes.

Correlación

Tras analizar los índices de fiabilidad y comprobar la influencia de las variables sociodemográficas, se ha procedido a un análisis de correlaciones bivariados entre los factores. Para ello, se consideró más apropiado establecer correlaciones entre las diferentes escalas de las variables, puesto que, entre los objetivos del presente trabajo, está comprobar las relaciones entre los diferentes sentidos del humor y el síndrome de burnout, y la satisfacción laboral. En la tabla 1 se exponen las correlaciones obtenidas entre estas dos últimas variables y los diferentes sentidos del humor.

Tabla 1*Correlación entre el síndrome de burnout, satisfacción laboral y sentido del humor*

	HIS	HA	HAF	HAS	DE	C	EP	SL
HIS	1							
HA	0,188*	1						
HAF	0,338**	0,203*	1					
HAS	0,377*	0,567 **	0,273**	1				
DE	-0,160	0,270*	0,026	0,257**	1			
C	-0,161	0,435**	0,047	0,293**	0,684**	1		
EP	0,337**	-0,137	0,242	-0,054	-0,054	-0,268**	1	
SL	0,113	-0,307**	0,100	-0,227*	-0,227*	-0,588**	0,248**	1

HIS=Humor incrementador del Self HA= Humor agresivo. HAF=Humor afiliativo

HAS=Humor autodestructor del Self. DE= Desgaste emocional. C= Cinismo

EP=Eficacia profesional SL=Satisfacción laboral.

Como era de esperar, la satisfacción laboral correlaciona de forma significativamente negativa, con las dimensiones de cinismo y desgaste emocional, mientras que correlaciona positivamente con la dimensión de eficacia personal. Además, los cuatro tipos de sentido del humor correlacionan de manera significativamente entre sí. También cabe destacar que las correlaciones obtenidas entre los tipos de humor consideramos positivos tienen una mayor fuerza entre ellas, que con los tipos de humor agresivo y autodestructor. De forma inversa, los estilos de sentido del humor negativos correlacionan entre ellos con mayor fuerza, que con los positivos. En cuanto al sentido del humor incrementador del self se obtuvo una correlación positiva con la dimensión de eficacia profesional y el humor de tipo afiliativo no obtuvo ninguna correlación significativa.

Asimismo, para el tipo de humor agresivo se observa, por un lado, una correlación significativamente y negativa con la satisfacción laboral y, por otro lado, positivas con las

dimensiones de cinismo y desgaste emocional del síndrome del burnout. Del mismo modo ocurre con el humor autodestructor del Self, donde se obtiene una correlación negativa con la satisfacción laboral, y positiva con el cinismo y el desgaste emocional.

Regresión

A partir de las correlaciones obtenidas, se procede a realizar un análisis de regresión, con el objetivo de determinar el valor predictivo de los diferentes sentidos del humor, sobre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

Por ello, se establecen el estilo de sentido del humor como variable predictora, y la satisfacción laboral y las dimensiones del burnout como variables criterio. Específicamente, se han obtenido 4 modelos para cada una de las variables criterio en los que se incorporan, progresivamente, los 4 estilos de sentido del humor.

Con respecto al análisis de regresión de la satisfacción laboral, no se encontraron resultados significativos una vez se incluyen en el modelo todos los estilos de sentido del humor. Aunque, si se encontraron resultados significativos para la regresión de las escalas del sentido del humor, y los distintos factores de la escala de burnout.

En relación con el factor de cinismo, medido en la Escala de burnout (MBI), se obtiene un modelo de regresión que explica el 20% de la varianza de éste. En concreto, el cinismo es explicado de forma significativa con un coeficiente beta de .38 ($p < 0.000$) por el sentido del humor agresivo y por el humor incrementador del self con un coeficiente beta de -0.31 ($p < 0.001$). En la Tabla 2, se presentan los coeficientes no estandarizados y estandarizados de este modelo.

Tabla 2*Coefficientes no estandarizados y estandarizados de la variable criterio cinismo*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Des.Error	Beta	t	Sig
Constante	2,780	0,514		5,405	000
Humor incrementador del self	-0,340	0,097	-0,312	-3,494	0,001
Humor agresivo	0,526	0,133	0,383	3,951	0,000
Humor autodestructivo del self	0,187	0,103	0,186	1,810	0,073
Humor afiliativo	0,024	0,085	0,024	0,278	0,782

En cuanto al factor de desgaste emocional, el modelo obtenido explica el 38% de la varianza, siendo la variable predictora, el humor incrementador del Self, la que explica de forma significativa e inversa con un coeficiente Beta de $-.30$ ($p < 0.005$) dicha variable criterio. En la Tabla 3, se presentan los coeficientes no estandarizados y estandarizados de este modelo.

Tabla 3

Coefficientes no estandarizados y estandarizados de la variable criterio desgaste emocional

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		
	B	Des.Error	Beta	t	Sig
Constante	3,274	0,588		5,571	0,000
Humor incrementador del self	-0,348	0,111	-0,299	-3,131	0,002
Humor agresivo	0,250	0,152	0,171	1,646	0,103
Humor autodestructivo del self	0,268	0,118	0,267	2,421	0,017
Humor afiliativo	0,020	0,097	0,019	0,208	0,836

Por último, en referencia a la eficacia profesional, el humor incrementador del self con un coeficiente Beta de .35 ($p < 0.00$) explica el 8.4% de la varianza. En la Tabla 4, se presentan los coeficientes no estandarizados y estandarizados de este modelo.

Tabla 4*Coefficientes no estandarizados y estandarizados de la variable criterio eficacia profesional*

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		
	B	Des.Error	Beta	t	Sig
Constante	3,556	0,365		9,744	0,000
Humor incrementado del self	0,264	0,069	0,358	3,823	0,000
Humor agresivo	-0,145	0,094	-0,157	-1,539	0,127
Humor autodestructivo del self	-0,104	0,073	-0,153	-1,415	0,160
Humor afiliativo	0,130	0,060	0,195	2,158	0,33

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación ha tratado de descubrir las relaciones entre los diferentes estilos de sentido del humor, y la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

En primer lugar, respecto a los análisis de fiabilidad realizados para la adaptación del Humor Style Questionnaire, los resultados son apropiados alcanzando valores del alfa de Cronbach ligeramente superiores al instrumento original. Esto probablemente sea debido a la modificación realizada a partir de los resultados previos de Rodríguez y Feldman (2009), en el que se demostraba que los ítems 3, 13 y 20 no saturaban en sus correspondientes dimensiones. La eliminación de estos ítems es probablemente la causa de ese ligero aumento de los valores de fiabilidad.

También es relevante destacar que la escala destinada a mediar el humor afiliativo es aquella que obtiene los índices de fiabilidad más bajos, con un valor de alfa de Cronbach de

.70. Este valor puede deberse a que esta escala está compuesta, exclusivamente, por ítems inversos, lo que puede dificultar la lectura y comprensión de alguno ellos, haciendo que los participantes respondan de forma menos consistente que a aquellos que tienen mayor facilidad de comprensión. Asimismo, esto puede deberse a que el instrumento proviene de una traducción del inglés, lengua con una estructura gramatical diferente en el uso de las negaciones. Por tanto, se debería plantear una adaptación del instrumento en la que las afirmaciones de los ítems no provengan de una traducción directa de la versión original, sino que sean modificados al uso y las estructuras gramaticales del español. Por último, en cuanto a los índices de fiabilidad de los instrumentos utilizados para la evaluación del burnout y de la satisfacción laboral, éstos son más que satisfactorios.

En segundo lugar, en este trabajo se obtiene una correlación significativa y negativa entre las dimensiones de desgaste emocional y cinismo del síndrome del burnout con la satisfacción laboral. Mientras que, por el contrario, la relación entre eficacia personal y satisfacción laboral es positiva. Esta relación ha sido ampliamente documentada en la literatura científica (Penn et al., 1988). Por tanto, estos resultados no son propósito de la presente investigación, solo una muestra de la idoneidad de los instrumentos utilizados. Cualquier resultado distinto al encontrado, solo implicaría un error metodológico.

En tercer lugar, respecto a las correlaciones, los datos se muestran coherentes con el sentido del humor como un rasgo de personalidad estable. Se observan correlaciones significativas entre todos los estilos de sentido del humor, pero las correlaciones entre los estilos positivos son mayores, y los negativos entre los positivos el afiliativo y el incrementador del self. Los estilos del humor no son mutuamente excluyentes, aunque las personas utilicen un sentido del humor predominante adaptativo, el rasgo de personalidad general hace que puedan utilizar también estilos autodestructivos y agresivos en menor grado (Martin et al., 2003). Asimismo, los resultados obtenidos permiten afirmar que los estilos de humor negativos, lejos de causar los efectos beneficiosos de los estilos positivos, se relacionan directamente con las dimensiones de cinismo y desgaste emocional. En esta línea, también, afectan de forma negativa a la satisfacción laboral. Además, se ha demostrado que puede causar efectos perjudiciales no solo para los empleados que lo usan, sino para el resto de los colaboradores (Holmes y Marra, 2002). Por ello, tanto los individuos como las organizaciones deberían intentar disminuir la expresión de estos estilos de sentido del humor, incluso si son motivo de aparente diversión entre los empleados. Es más, es posible que este tipo de sentido del humor se presenta como otro modo comunicativo de expresar descontento con el trabajo, y con el

propio desempeño, provocando que la actitud y la valoración de los acontecimientos laborales sea más negativa, incrementando de esta manera los síntomas del síndrome de burnout. La naturaleza de estas relaciones sería un interesante campo de estudio para futuras investigaciones. En lo que respecta a los sentidos del humor positivos, el sentido del humor afiliativo no obtuvo correlaciones significativas con ninguna de las variables objeto de estudio. En cambio, en el humor incrementador del self se encontró que correlaciona con la eficacia profesional, y, además, se mostró como un buen predictor en los modelos de regresión para todas las dimensiones del burnout.

En base a esto, se puede concluir que los efectos amortiguadores del sentido del humor positivo sobre el estrés se pueden atribuir al efecto del sentido incrementador del self como mecanismo de afrontamiento, y no a un mayor apoyo social provocado por el estilo del humor afiliativo

El burnout es un tipo de estrés crónico derivado de la actividad laboral. El estrés debe entenderse siempre como una interacción entre la persona y el ambiente. Los estresores son entendidos mediante un proceso denominado evaluación, compuesto de dos fases. La primera fase, o evaluación primaria determina si el estímulo estresante es interpretado como un daño, una amenaza o un reto. Cuando se hace como un reto, la persona tiene unas mayores expectativas de poder hacer frente a la situación. La segunda fase o evaluación secundaria, consiste en valorar si los recursos personales son suficientes para afrontar la situación (Lazarus y Folkman, 1984). Las personas con sentido del humor perciben el ambiente como menos amenazante, y cuando se encuentran en situaciones estresantes este ayuda a tomar distancia de ellas, y a observarlas desde diferentes puntos de vista. De esto modo, es mucho más probable que la situación estresante se acabe aceptando como un reto, en vez de como una amenaza o un daño. También puede suponer uno de los recursos para hacer frente a las situaciones, ya que el sentido del humor ha demostrado tener la capacidad de aumentar el locus de control interno, el cual, entre otros, reduce el burnout (Kuiper et al., 1993).

A pesar de la evidencia científica que apoya los efectos beneficiosos del humor positivo en el trabajo, es uno de los ámbitos vitales donde mayores restricciones existen. Por un lado, al ser un contexto formal, donde una broma o comentario inapropiado puede tener graves consecuencias como una denuncia o un despido. Y, por otro lado, porque culturalmente se asocia seriedad con profesionalidad, concibiéndose que en el trabajo no hay cabida para el

sentido del humor y que las personas que lo hacen son menos productivas o fiables (Paulson et al., 1989).

Las estrategias de afrontamiento no dependen únicamente de factores personales. La efectividad de las prácticas de afrontamiento depende en gran parte de la sostenibilidad del clima organizacional (Cardador y Rupp, 2010). Por tanto, las organizaciones deben no solo permitir, sino fomentar el sentido del humor como estrategia de afrontamiento e incorporarlo a su cultura organizacional.

Este trabajo no está exento de limitaciones, en concreto, las posibles limitaciones de este estudio pueden deberse a los instrumentos utilizados, para medir la satisfacción laboral hubiera sido recomendable emplear otro instrumento más completo y estandarizado. Sin embargo, aquellos cuestionarios que cumplían los requisitos necesarios eran de pago. Así, quizás utilizando otro instrumento, los efectos sobre la satisfacción laboral hubieran sido mayores.

A pesar de las posibles limitaciones del estudio, el presente estudio aporta datos sobre el modo en que el sentido del humor negativo incide en el síndrome de burnout, y puede ser precedente para futuras investigaciones sobre esta temática. Además, los resultados siguen la línea de la literatura tanto en la concepción del sentido del humor, como en los efectos del humor positivo. Así, partiendo de estos hallazgos, es posible establecer las siguientes conclusiones:

- 1) Los instrumentos de medida son adecuados.
- 2) Los datos confirman la concepción del sentido del humor como un rasgo de personalidad.
- 3) Los estilos del humor agresivo y autodestructor del self, correlacionan de forma significativa con el síndrome del burnout. Es necesaria una mayor investigación que explique la naturaleza de estas relaciones.
- 4) Los efectos amortiguadores del humor positivo sobre el síndrome del burnout se deben al estilo del humor incrementador del Self, que actúa como mecanismo de afrontamiento.

REFERENCIAS

- Avolio, B. J., Howell, J. M., & Sosik, J. J. (1999). A funny thing happened on the way to the bottom line: Humor as a moderator of leadership style effects. *Academy of Management Journal*, 42(2). <https://doi.org/10.2307/257094>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1). <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bizi, S., Keinan, G., & Beit-Hallahmi, B. (1988). Humor and coping with stress: A test under real-life conditions. *Personality and Individual Differences*, 9(6). [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90128-6](https://doi.org/10.1016/0191-8869(88)90128-6)
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Cardador, M. T., & Rupp, D. E. (2011). Organizational culture, multiple needs, and the meaningfulness of work. In *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. <https://doi.org/10.4135/9781483307961.n10>
- Coser, R. L. (1960). Laughter among Colleagues † . *Psychiatry*, 23(1). <https://doi.org/10.1080/00332747.1960.11023205>
- Craik, K. H., Lampert, M. D., & Nelson, A. J. (1996). Sense of humor and styles of everyday humorous conduct. *Humor*, 9(3). <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.273>
- Decker, W. H. (2006). MANAGERIAL HUMOR AND SUBORDINATE SATISFACTION. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 15(2). <https://doi.org/10.2224/sbp.1987.15.2.2>
- Dormann, C., & Zapf, D. (2004). Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.61>
- Edwards, K. R., & Martin, R. A. (2010). Humor Creation Ability and Mental Health: Are Funny People more Psychologically Healthy? *Europe's Journal of Psychology*, 6(3). <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i3.213>

- Feingold, A., & Mazzella, R. (1993). Preliminary Validation of a Multidimensional Model of Wittiness. *Journal of Personality*, 61(3). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1993.tb00288.x>
- Gamble, J. (2001). Humor in apes. *Humor*, 14(2). <https://doi.org/10.1515/humr.14.2.163>
- Gully, S. M., Devine, D. J., & Whitney, D. J. (2012). A Meta-Analysis of Cohesion and Performance: Effects of Level of Analysis and Task Interdependence. In *Small Group Research* (Vol. 43, Issue 6). <https://doi.org/10.1177/1046496412468069>
- Hampes, W. P. (1999). The relationship between humor and trust. *Humor*, 12(3). <https://doi.org/10.1515/humr.1999.12.3.253>
- Holmes, J. (2007). Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics*, 28(4). <https://doi.org/10.1093/applin/amm048>
- Jack Duncan, W., & Feisal, J. P. (1989). No laughing matter: Patterns of humor in the workplace. *Organizational Dynamics*, 17(4). [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(89\)80024-5](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(89)80024-5)
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt International*, 108(46). <https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781>
- Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 25(1). <https://doi.org/10.1037/h0078791>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lippa, R. A. (2007). The preferred traits of mates in a cross-national study of heterosexual and homosexual men and women: An examination of biological and cultural influences. *Archives of Sexual Behavior*, 36(2). <https://doi.org/10.1007/s10508-006-9151-2>

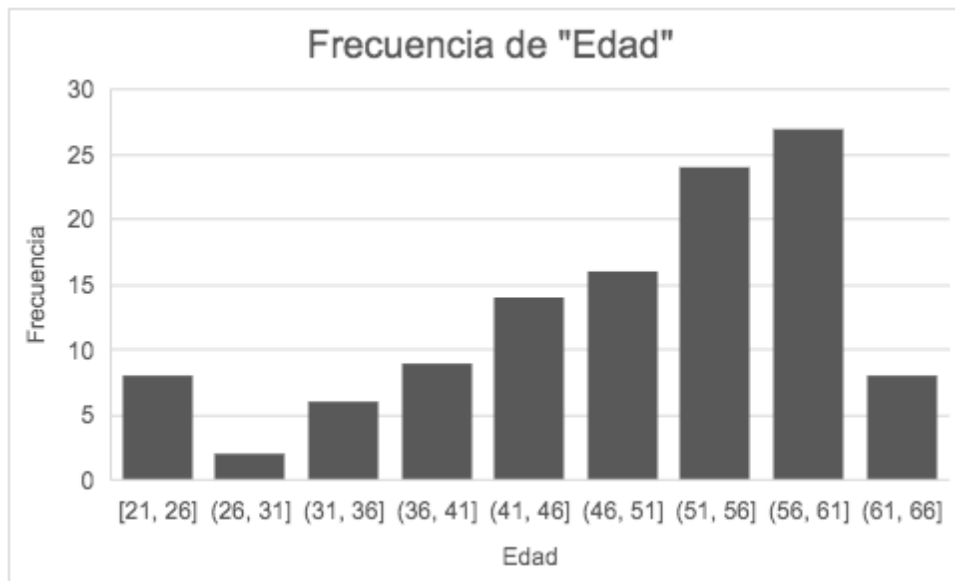
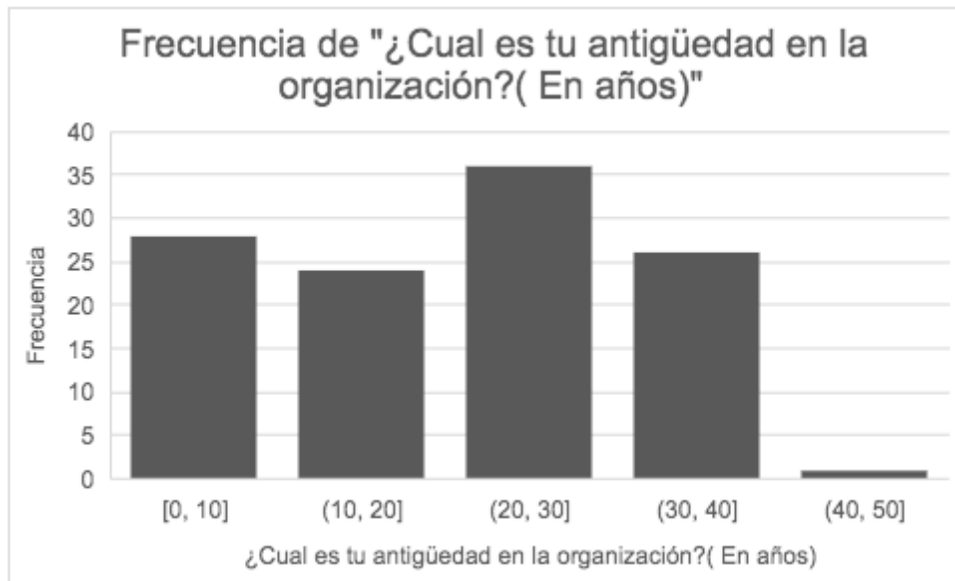
- Lynch, O. H. (2002). Humorous communication: Finding a place for humor in communication research. *Communication Theory*, 12(4). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2002.tb00277.x>
- Mak, B. C. N., Liu, Y., & Deneen, C. C. (2012). Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization. *Discourse and Communication*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/1750481312437445>
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127(4). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.4.504>
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1). [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 0(112). <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2). <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>
- Mintz, L. E., Apte, M. L., Nilsen, D. L. F., & Nilsen, A. P. (1986). Humor and Laughter: An Anthropological Approach. *The Journal of American Folklore*, 99(393). <https://doi.org/10.2307/540824>
- Moran, J. M., Rain, M., Page-Gould, E., & Mar, R. A. (2014). Do I amuse you? Asymmetric predictors for humor appreciation and humor production. *Journal of Research in Personality*, 49(1). <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.12.002>
- Moreno-Jiménez, B., González, J. L., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide*, 59-83.
- Morreall, J. (1991). Humor and work. *Humor*, 4(3-4). <https://doi.org/10.1515/humr.1991.4.3-4.359>

- Nezlek, J. B., & Derks, P. (2001). Use of humor as a coping mechanism, psychological adjustment, and social interaction. *Humor*, 14(4). <https://doi.org/10.1515/humr.2001.011>
- O'Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. In *European Psychiatry* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- Paulson, T., Crisp, Michael G, & Safari Tech Books Online. (1989). *Making Humor Work Take Your Job Seriously and Yourself Lightly*. Course Technology / Cengage Learning.
- Penn, M., Romano, J. L., & Foat, D. (1988). The relationship between job satisfaction and burnout: A study of human service professionals. *Administration in Mental Health*, 15(3). <https://doi.org/10.1007/BF00869249>
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *IEEE Engineering Management Review*, 34(3). <https://doi.org/10.1109/EMR.2006.261378>
- Ruch, W. (2010). The sense of humor: Explorations of a personality characteristic. In *The Sense of Humor: Explorations of a Personality Characteristic*.
- Ruch, W., & Hehl, F. J. (2010). A two-mode model of humor appreciation: Its relation to aesthetic appreciation and simplicity-complexity of personality. In *The Sense of Humor: Explorations of a Personality Characteristic*. <https://doi.org/10.1515/9783110804607-007>
- Ruch, W., Köhler, G., & Van Thriel, C. (1996). Assessing the “humorous temperament”: Construction of the facet and standard trait forms of the State-Trait-Cheerfulness-Inventory — STCI. *Humor*, 9(3–4). <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.303>
- Sher, P. K., & Brown, S. B. (1976). Gelastic Epilepsy: Onset in Neonatal Period. *American Journal of Diseases of Children*, 130(10). <https://doi.org/10.1001/archpedi.1976.02120110088013>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In *Research Companion to Organizational Health Psychology*. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00049>

- Susa, A. M. (2002). Humor type, organizational climate, and outcomes: The shortest distance between an organization's environment and the bottom line is laughter. *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Szabo, A. (2003). The acute effects of humor and exercise on mood and anxiety. *Journal of Leisure Research*, 35(2). <https://doi.org/10.1080/00222216.2003.11949988>
- Talbot, L. A., & Lumden, D. B. (2000). On the association between humor and burnout. *Humor*, 13(4). <https://doi.org/10.1515/humr.2000.13.4.419>
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2). <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. In *Journal of Psychosomatic Research* (Vol. 51, Issue 5). [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0)
- Torres, V. J. R., & Feldman, L. (2009). Validacion preliminary del cuestionario de estilos de humor em trabajadores y trabajadoras de La salud. Caso Venezuela. *Ciencia & Trabajo*, 11(31), 9-13.
- Warnars-Kleverlaan, N., Oppenheimer, L., & Sherman, L. (1996). To be or not to be humorous: Does it make a difference? *Humor*, 9(2). <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.2.117>

ANEXOS

Anexo 1



Variables y Niveles		N
Sexo	Mujeres	71
	Hombres	48
Nivel educativo	Sin estudios	0

Variables y Niveles	N
Primarios	3
Formación profesional de primer grado	5
Formación profesional de segundo grado	7
Bachiller	18
Titulación media	20
Licenciados	67
Entidad en la que trabaja	
Publica	87
Privada	25
Autónomo	6
Otro	1
Tipo de contrato	
Trabajo sin nómina o contrato legalizado	7
Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,	6
Contrato de seis meses o menos	1
Contrato hasta un año.	1
Contrato hasta dos años	1
Contrato hasta tres años	1
Contrato hasta cinco años	1
Fijos	102
Tipos de turno	
Partido	11
Mañana	84
Tarde	2
Rotatorio	13

Variables y Niveles	N
Otro	10
Tipo de jornada	
Completa	105
Media jornada	3
Por horas	8
Otra	4
Puesto ocupado	
Empleado	71
Supervisor	5
Mando intermedio	22
Directivo	13
Alta dirección	7
Salario	
Menos de 1000 €	9
De 1001 a 1500 €	26
De 1501 a 2000 €	32
De 2001 a 2500 €	25
De 2501 a 3000 €	9
Más de 3001 €	19

Anexo 2

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScb9UzewzeF2TlQ8sm9VvBuitvtgCp2JT5-Zq7XH_G0AWiZLw/viewform?usp=sf_link