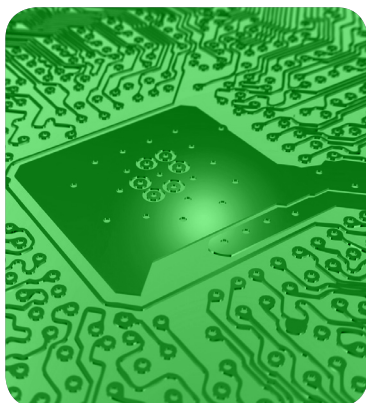
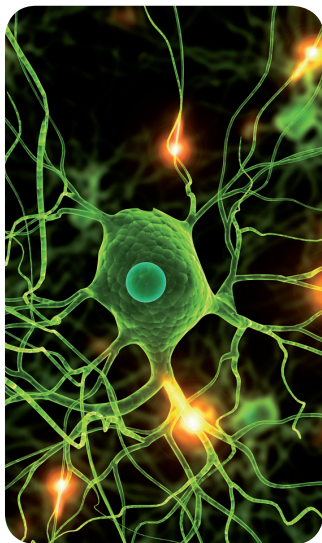


MÁSTERES de la UAM

Facultad de Psicología
/ 15-16

Dirección
de Recursos Humanos



**El estrés en
los despachos de
abogados: hacia
el bienestar laboral**
*Carmen María
Redondo Pérez*

El estrés en los despachos de abogados: hacia el bienestar laboral

Stress in law firms: towards well-being at work

Carmen María Redondo Pérez

Tutor académico: Bernardo Moreno-Jiménez

Universidad Autónoma de Madrid

2016

Resumen

Como consecuencia de la globalización y del importante desarrollo que ha experimentado el sector servicios en las últimas décadas, los abogados se han convertido en uno de los colectivos más vulnerables de sufrir distrés psicológico. El objetivo del estudio es evaluar el bienestar laboral en una muestra de 43 abogados que ejercen en la actualidad en distintas ciudades españolas. Los resultados muestran que, a pesar de que estos trabajadores están sometidos a grandes demandas, los recursos y los mediadores son los verdaderos predictores del bienestar laboral. En concreto, la dedicación parece ser el predictor más significativo del bienestar laboral. Las organizaciones, por tanto, deberían dotar a los empleados con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas, ya que la salud de los trabajadores debe formar parte de la estrategia empresarial.

Palabras clave: abogados, bienestar laboral, desgaste profesional, engagement.

Abstract

As globalization and service sector have increased during the last decades, lawyers have become especially vulnerable to suffer psychological distress. The aim of this study is to assess well-being at work in a sample of 43 lawyers currently working in different Spanish cities. Results show that even though lawyers are submitted to high demands, resources and mediators predict well-being at work. Specifically, dedication is the most powerful predictor of well-being at work. Therefore, companies should provide employees with enough resources to deal with the daily demands, as employees' health must be part of the strategy of the company.

Key words: lawyers, well-being at work, burnout, engagement.

Índice

Introducción	4
El modelo demandas-recursos y el modelo demandas-control	7
El desgaste profesional	10
El engagement en el trabajo.....	12
El proceso de recuperación.....	14
Método.....	17
Instrumentos	18
Análisis	20
Resultados.....	22
Conclusiones.....	30
Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación	33
Referencias	35
Anexos.....	42

Introducción

El objetivo del presente trabajo es evaluar el bienestar laboral en una de las profesiones más demandantes que existen: la profesión de abogado.

La investigación realizada hasta la fecha muestra que los abogados están desproporcionalmente afectados por el estrés psicológico en comparación con la población general y con los empleados de otras ocupaciones (Hopkins y Gardner, 2012). Los abogados se sitúan a la cabeza de la lista de profesionales que gozan de peor salud y además tienen un riesgo mayor al de la población de sufrir infartos y depresiones. Se les considera uno de los profesionales mejor pagados, pero este reconocimiento económico puede ser un síntoma del problema. El reciente incremento salarial en los grandes despachos está parcialmente causado por la insatisfacción de los abogados (Seligman, Verkuil y Kang, 2002).

Existen tres líneas distintas de investigación que intentan comprender por qué los abogados sufren altos niveles de depresión y ansiedad. La primera se centra en descubrir si las facultades de Derecho tienen un impacto sobre la salud mental de los estudiantes (Benjamin, Kaszniak, Sales y Shanfield, 1986; Sheldon y Krieger, 2004). Una segunda línea explora si los rasgos de personalidad que suelen ser frecuentes entre los abogados (como pesimismo, perfeccionismo y necesidad de logro), podrían hacerles más susceptibles de sufrir estrés psicológico (Daicoff, 2004; Elwork, 2007; Peterson y Seligman, 1984; Satterfield, Monahan, y Seligman, 1997; Seligman, Verkuil, y Kang, 2005). La tercera línea se centra en factores ambientales, como las condiciones de trabajo (Hopkins y Gardner, 2012). El presente trabajo pone el foco de atención en esta última línea.

Se puede definir el Derecho como una profesión completa y compleja. El Derecho es una profesión que requiere una interacción frecuente con clientes y un cuidadoso análisis de los asuntos legales, pero no solo eso, sino que hoy en día los abogados deben tener conocimientos sobre negocios, finanzas, tecnología e idiomas, para poder adaptar la práctica legal a un mundo cada vez más globalizado (Tsai, Huang y Chan, 2009). Además, en las nuevas prácticas laborales y en mercados globalizados como el nuestro, se busca que los trabajadores sean altamente productivos a la par que se busca la mayor calidad. En este contexto, podemos afirmar que los abogados forman parte de los trabajadores 24/7 (disponibles para el trabajo 24 horas los 7 días de la

semana); esto es posible gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías a las empresas, ya que el uso de estas ofrece la posibilidad de estar accesible y conectado las 24 horas del día, lo que amenaza con borrar definitivamente los límites entre la vida laboral y la vida privada (Colombo y Cifre, 2012).

Los despachos de abogados son el ejemplo perfecto de los puestos de trabajo actuales, donde existe un aumento considerable de los componentes cognitivos y de aprendizaje; son organizaciones del conocimiento, ya que su potencial depende de la formación de sus empleados. Los abogados, como trabajadores del conocimiento que son, realizan un tipo de trabajo basado en el conocimiento, la formación y la experiencia, lo que suele ir unido a años de experiencia previa. Es una profesión completamente intelectual y no rutinaria (Reinhardt, Schmidt, Sloep y Drachsler, 2011).

Los abogados se enfrentan a la resolución de problemas mal definidos que requieren de la conexión de mucha información y que exigen una dedicación temporal intensa, amplia y habitualmente no definida por horarios oficiales. Este tipo de trabajos, cuyo nivel de exigencia es continuo, se puede convertir fácilmente en una fuente de estrés crónico (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Carvajal, 2013). En definitiva, los abogados representan el gran movimiento que se ha producido en los últimos años hacia el sector terciario, el sector servicios.

El presente trabajo intenta pues, comprender los factores psicosociales a los que están expuestos los abogados.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

Los factores psicosociales de riesgo son aquellos que están asociados a una respuesta de alarma y estrés, es decir, son factores psicosociales disfuncionales. Los riesgos psicosociales asociados a las condiciones del trabajo suponen un tema central en la salud laboral, ya que los datos indican que los riesgos laborales psicosociales son el

tipo más extendido; y, sin embargo, reciben una atención secundaria y menor (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

Los abogados están expuestos a múltiples factores psicosociales de riesgo o de estrés psicosocial: alta presión temporal, sobrecarga de trabajo, largas jornadas laborales, horarios imprevisibles etc. El efecto generalizado de estos factores es la respuesta subjetiva de estrés. La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como las reacciones físicas y emocionales perjudiciales que tienen lugar cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Rodríguez-Carvajal y De Rivas, 2011).

“El estrés es un fenómeno tan frecuente en el mundo del trabajo que Caprarulo (2007) lo ha llegado a definir como pandemia del siglo XXI” (Peiró y Lira, 2013, p.105). El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, social y económico notable (Martínez, 2004).

“Es tal la influencia del estrés en nuestra sociedad y sus consecuencias para la salud de los trabajadores que se enmarca este aspecto dentro de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales” (Ventura et al., 2002, p.2).

Los efectos negativos del estrés laboral han sido estudiados por diversas investigaciones dentro del ámbito de la Psicología. Este ha demostrado ser un fuerte predictor de la alteración del bienestar, absentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación de empleados y conflictos interpersonales (De Croon, Sluiter, Blonk, Broersen, y Frings-Dresen, 2006; Geurts, Kompier, Roxburgh, y Houtman, 2003; Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001; Meijman y Mulder, 1998; Peiró y Rodríguez, 2008).

Existen diversas formas de conceptualizar el estrés, sin embargo, la conceptualización que más se adecua a este estudio es la que entiende el estrés como una experiencia transaccional entre un determinado estímulo y la persona que lo percibe (Peiró, 1999). Esta definición tiene en cuenta la mediación que se localiza en los procesos cognitivos, descartando la idea de que la relación entre estímulo-respuesta-efectos sea automática (Peiró y Lira, 2013). “El estímulo potencialmente estresante puede conducir a diferentes respuestas emocionales en diferentes individuos,

dependiendo de su valoración cognitiva de la situación y de sus recursos” (Schaufeli y Salanova, 2002, p.4).

La experiencia subjetiva del individuo es pues, lo que constituye realmente el estrés. Esta experiencia ocurre como consecuencia de la apreciación primaria sobre la existencia de una demanda en el entorno y la apreciación secundaria que valora la capacidad de eliminar o controlar esa amenaza o riesgo (Peiró y Lira, 2013).

Generalmente, la vivencia del estrés laboral, ha sido estudiada desde la perspectiva del trabajador, y ésta es la razón de que sus causas y consecuencias se hayan determinado a partir de un análisis individual (Ramos y Jordão, 2015). Otros autores, sin embargo, consideran que estrés no sólo debe ser visto como una experiencia individual sino que también debe ser considerado desde una perspectiva colectiva, pues los trabajadores de una misma organización van a estar sujetos a las mismas fuentes de estrés, que serán interpretadas de la misma forma por pertenecer a la misma cultura organizacional (Peiro, 2001; Peiró, Zurriaga y González-Romá, 2002).

El modelo Demandas-Recursos y el modelo Demandas-Control

Para entender y explicar el estrés laboral, se han utilizado distintas aproximaciones teóricas. El punto de partida de muchos modelos en salud laboral es que el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las demandas a las que están expuestos los trabajadores y los recursos que tienen a su disposición. El modelo de demandas-recursos es ideal para explicar el estrés laboral ya que es un modelo flexible, que permite aplicarlo a muchas condiciones de trabajo distintas. El modelo, además, se centra tanto en los indicadores negativos como en los indicadores positivos del bienestar de los empleados y puede ser utilizado a su vez para mejorar el bienestar laboral y el desempeño (Bakker y Demerouti, 2007).

En cualquier trabajo podemos distinguir dos tipos de variables: demandas y recursos laborales. Jones y Fletcher (1996) definen las demandas como el grado en que el ambiente contiene estímulos que perentoriamente requieren atención y respuesta. Las demandas son aquello que tiene que ser hecho, conllevan un coste.

Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo

sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Las demandas no son necesariamente negativas, sin embargo, pueden convertirse en estresores cuando atenderlas conlleva un gran coste. Este gran coste puede desencadenar respuestas negativas como depresión, ansiedad o “burnout” (Schaufeli y Bakker, 2004). Las demandas también pueden suponer un problema si requieren un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra suficientemente recuperada (Meijman y Mulder, 1998).

Los recursos laborales se refieren a esos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que o bien reducen las demandas y los costes psicológicos y fisiológicos o bien son funcionales para alcanzar objetivos; o bien estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Por tanto, los recursos no solo sirven para lidiar con las demandas de trabajo, sino que tienen su propio efecto, son importantes en sí mismos (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007; Bakker y Demerouti, 2013).

La teoría de demandas-recursos tiene en cuenta el potencial motivador de los recursos laborales. Esto concuerda a un nivel general con la teoría de conservación de recursos de Hobfoll (2001), que establece que la principal motivación humana está dirigida al mantenimiento y acumulación de recursos. De acuerdo con esta idea, los recursos tienen valor por sí mismos ya que son medios para alcanzar y proteger otros valiosos recursos (Bakker y Demerouti, 2007).

Otros modelos, como el de Karasek (1979) apuestan por la idea de que el estrés laboral se produce principalmente por la combinación de altas demandas laborales (principalmente sobrecarga de trabajo y presión temporal) y bajo control en el trabajo (Bakker y Demerouti, 2007). En el modelo de Karasek, el control es una dimensión esencial, puesto que es un recurso para poder enfrentar las demandas de trabajo, es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas sino de la capacidad de tener control para resolverlas. De esta manera, los trabajadores que puedan decidir por sí mismos como cumplir sus demandas laborales, no experimentarían estrés laboral. Uno de los componentes del control es la autonomía, que se refiere a la posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo y de poder controlar sus propias actividades (Vega, 2001).

El modelo de Karasek no puede tenerse en cuenta de manera aislada debido a su simplicidad, ya que reduce la complejidad de las organizaciones a un puñado de

variables; es decir, se daría por hecho que la autonomía es siempre el recurso más importante para los trabajadores, y esto no refleja la realidad organizacional (Bakker y Demerouti, 2007). Es por eso que en este estudio consideraremos ambos modelos.

El modelo demandas-recursos es interesante por la doble vía que propone. Según este modelo, las demandas y los recursos laborales desencadenan dos procesos relativamente independientes: el proceso de deterioro de la salud (energético) y el proceso motivacional (Bakker y Demerouti, 2013). Lo que propone el modelo es que las demandas laborales son generalmente los principales predictores de variables como los problemas de salud o el agotamiento (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003; Hanaken, Bakker y Schaufeli, 2006), mientras que los recursos son por lo general los predictores más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el engagement (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007).

El proceso energético relaciona las demandas con los problemas de salud a través del desgaste profesional, y puede ser ilustrado por el modelo de Hockey de control compensatorio (1997). Este modelo ofrece un marco cognitivo-conductual para entender el rendimiento humano bajo estrés y hace referencia al mantenimiento de los niveles de rendimiento bajo condiciones demandantes, lo que requiere la movilización de esfuerzo mental, de recursos (en este modelo los recursos son vistos desde una perspectiva energética, por tanto se refieren a actividades que implican la movilización de energía). Según el modelo, cuando existen altas demandas laborales, que requieren un esfuerzo sustancial, los empleados pueden optar por dos opciones: o usan estrategias que protejan el rendimiento, es decir, que están asociadas a costes extras, o aceptan una disminución del rendimiento, lo que no aumentaría los costes. Bajo condiciones de trabajo normales, el rendimiento se mantiene estable y el esfuerzo extra asociado a éste también, lo que incrementa la cantidad de energía que se gasta. Aunque este tipo de respuesta de afrontamiento activa es adaptativa a corto plazo, a largo plazo es desadaptativa, ya que agota los recursos energéticos de los que disponemos las personas (Schaufeli y Bakker, 2004).

El proceso motivacional vincula los recursos a los resultados organizacionales (por ejemplo, intención de abandono) a través del “engagement”. Los recursos laborales pueden tener un papel importante en la motivación intrínseca del empleado, porque conllevan su crecimiento, aprendizaje y desarrollo, o pueden desempeñar un rol en la

motivación extrínseca de los trabajadores, al ser vistos como un medio para conseguir objetivos en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004). Además, los recursos satisfacen necesidades básicas, como la necesidad de autonomía (DeCharms, 1968).

Es importante señalar, que aunque las demandas y los recursos laborales inician procesos distintos, también interactúan a la hora de predecir el bienestar laboral. Por un lado, los recursos amortiguan el impacto de las demandas en el estrés laboral y por otro, amplifican el impacto de los recursos laborales en la motivación o “engagement”. Es decir, los recursos laborales cobran mayor importancia y tienen mayor impacto en el engagement cuando las demandas son elevadas (Bakker y Demerouti, 2013).

El desgaste profesional

Una de las consecuencias del estrés laboral crónico puede ser el desgaste profesional o “burnout”, también llamado síndrome de quemarse por el trabajo. Esto es relevante pues existen estudios que muestran que el estrés laboral correlaciona significativamente con el desgaste profesional entre los abogados (Tsai, Huang y Chan, 2009).

Lazarus y Folkman (1984) entienden que el estrés crónico aparece cuando el sujeto evalúa el entorno como algo amenazante y desbordante. El síndrome de quemarse por el trabajo o desgaste profesional se refiere precisamente a esto, a un proceso de desgaste, en el que la persona se siente totalmente agotada, exhausta y desbordada. A pesar de que no exista una definición unánime del “burnout”, sí que hay un claro consenso al considerar que éste surge como una respuesta al estrés laboral crónico (Rodríguez-Carvajal y De Rivas Herмосilla, 2011).

El desgaste profesional es una respuesta que se desarrolla cuando fallan las estrategias de afrontamiento que la persona utiliza para manejar las situaciones de estrés (Gil-Monte, 2005). Se trata de “una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por emociones, cogniciones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial, los clientes y hacia el propio rol profesional” (Gil-Monte y Neveu, 2013, p.155).

Gil-Monte (2005) señala que el problema hay que buscarlo en el entorno laboral, y no en el individuo, ya que es una situación en la que el trabajador se siente desbordado e incapaz de hacer frente a los problemas que encuentra en su entorno laboral. Las personas se sienten desgastadas y agotadas por la percepción continuada de presión en su trabajo.

A pesar de que existen diversas definiciones sobre el síndrome de desgaste profesional, una de las más trascendentes es la elaborada por Maslach y Jackson (1981), que lo consideran un síndrome compuesto por tres síntomas: baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. La falta de realización personal se refiere a la tendencia de los profesionales a evaluarse de forma negativa. Los trabajadores se sienten descontentos e insatisfechos consigo mismos y con sus resultados laborales, se produce una disminución de los sentimientos de competencia y logro en el trabajo. El agotamiento emocional hace referencia al agotamiento de la energía y de los recursos; el trabajador ya no es capaz de dar más de sí mismo a nivel afectivo. La despersonalización puede ser entendida como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Por otra parte, los sentimientos de culpa también parecen ser un síntoma relevante del desgaste profesional, y ayudan a la comprensión del fenómeno (Gil-Monte, 2003; Carrasco, De la Corte y León, 2010).

Existen ciertos estresores que han sido identificados como antecedentes del síndrome de desgaste profesional: sobrecarga laboral, trabajo por turnos, trato con clientes problemáticos, falta de autonomía etc. (Gil-Monte y Peiró, 1997).

El desgaste profesional tiene consecuencias negativas para el individuo y la organización. Entre las consecuencias para el individuo podemos encontrar: sentimientos de ansiedad, de soledad, de impotencia, desarrollo de actitudes negativas como hostilidad, cinismo, apatía, aparición de conductas agresivas, de cambios bruscos de humor etc. Las consecuencias para la organización pueden significar: un deterioro de la calidad asistencial, absentismo laboral, tendencia al abandono del puesto y disminución de la calidad de vida laboral de los trabajadores, entre otras muchas. Desde este punto de vista es interesante estudiar el síndrome de desgaste profesional debido a la importancia que éste tiene para el sector servicios, como los despachos de abogados, ya que, tanto en el sector público como en el privado, la calidad de la atención al cliente puede verse dañada y esta es una variable crítica para el éxito de la organización (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de quemarse por el trabajo es entendido como un proceso que surge debido a la interacción entre las características del entorno laboral y de la persona. Esta aproximación es interesante en el presente estudio, pues entiende que el proceso puede ser reversible si la persona utiliza las estrategias de afrontamiento adecuadas para gestionar las situaciones de estrés laboral crónico. Si por el contrario, el síndrome progresa hasta volverse irreversible, la persona puede abandonar el puesto de trabajo e incluso la profesión (Gil-Monte, 2005).

Existen posibles formas de afrontamiento o coping de los estresores laborales, entre los que destacan los diversos tipos de apoyo que un individuo puede recibir. De esta forma, el apoyo social, sea técnico o emocional, ofrecido por compañeros y supervisores así como fuera de la situación laboral, por parte de la pareja, los amigos, familiares o hijos puede reducir los sentimientos de quemarse por el trabajo, y por el contrario su ausencia puede ser considerada un estresor laboral con importantes efectos sobre el síndrome (Aranda, Pando y Berenice, 2004).

El engagement en el trabajo

Desde el punto de vista de la Psicología Positiva, el “engagement” cobra una gran importancia para las organizaciones, ya que se presenta como una antítesis al “burnout”. El “engagement” ha sido traducido al castellano como compromiso organizacional, implicación laboral o vinculación con el trabajo. Los empleados con “engagement”, a diferencia de aquellos que están quemados por el trabajo, ven su trabajo como un reto, en lugar de percibirlo como algo estresante y demandante (Rodríguez- Muñoz y Bakker, 2013). Schaufeli y Bakker (2010) definen el “engagement” como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. El vigor se refiere a la energía y el esfuerzo que se ponen en la tarea, incluso cuando aparecen dificultades; la dedicación se caracteriza por altos niveles de implicación laboral, y de sentimientos de entusiasmo, orgullo e inspiración por el trabajo; mientras que la absorción se refiere a la dificultad de desconectar de la tarea, es decir, tiene lugar cuando la persona está completamente concentrada en el trabajo.

El “engagement” se caracteriza por una gran identificación con el trabajo, y con altos niveles de energía, mientras que el “burnout” representa todo lo contrario: baja

identificación con el trabajo que se realiza y bajos niveles de energía, es por eso que se consideran polos opuestos (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013).

Las investigaciones realizadas hasta la fecha, han mostrado claramente que los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, la autonomía o las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente con el “engagement” (Bakker y Demerouti, 2007).

A pesar de que el “burnout” y el “engagement” se han llegado a considerar los polos opuestos de un continuo, es más adecuado considerarlos como dos estados mentales independientes que correlacionan negativamente. El “burnout” y el “engagement” tienen distintos predictores y distintas consecuencias; principalmente son las demandas laborales las que predicen el “burnout”, pero también lo predicen la falta de recursos. Sin embargo, el “engagement” se puede predecir exclusivamente por la disponibilidad de recursos (Schaufeli y Bakker, 2004). De esta forma, la presencia de determinadas demandas, como la sobrecarga de trabajo, y la ausencia de ciertos recursos, como el apoyo social o la autonomía predecirían el desgaste profesional.

El “engagement” es visto como un aspecto positivo y óptimo del desarrollo profesional. Los trabajadores con altos niveles de “engagement” tienen una actitud positiva hacia el trabajo y hacia la organización, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso organizacional y una menor intención de abandonar el puesto de trabajo. Otra de las consecuencias del “engagement” es la mayor motivación que muestran los profesionales por aprender cosas nuevas y asumir nuevos retos laborales (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Uno de los efectos más estudiados del “engagement” es la productividad o el rendimiento del individuo en su tarea, ya que una de las creencias más extendidas en nuestra sociedad es que la gente que se siente bien en su trabajo es más productiva y rinde mejor (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013), por tanto el “engagement” afecta directamente a los resultados organizacionales.

El “engagement” no tiene sólo efectos organizacionales, sino también interpersonales, ya que las experiencias vividas en un ámbito pueden ser transmitidas a otro, esta extrapolación de emociones positivas desde el trabajo a casa y viceversa, se puede apreciar incluso en una mejor conciliación de la vida familiar y laboral (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). El “engagement” está asociado a la

salud de los trabajadores y por tanto a la seguridad en el trabajo (Goldenhar, William y Swanson, 2003), es por esto que su estudio es clave para que podamos avanzar hacia organizaciones más saludables.

El proceso de recuperación

Para poder hacer frente a las condiciones laborales estresantes es necesario que el trabajador sea consciente de su nivel de estrés y decida poner en marcha estrategias de recuperación (Sanz-Vergel y Sonnentag, 2013). La recuperación es imprescindible para evitar o disminuir las consecuencias negativas del estrés, es por eso que su estudio, a pesar de ser incipiente, es de gran interés científico y social. El sentirse recuperado y con energías, permite satisfacer con éxito las demandas laborales y extra-laborales a las que nos enfrentamos diariamente (Colombo y Cifre, 2012).

Existen diversas definiciones del concepto de recuperación, sin embargo todas ellas coinciden en que ésta tiene lugar cuando las demandas o estresores no están presentes. Así, ha sido definida como un proceso de relajación fisiológica que tiene lugar tras la exposición a una situación estresante (Geurts y Sonnentag, 2006) o como un proceso mediante el cual la persona disminuye sus niveles de estrés y renueva los recursos y energías que ha perdido en la situación laboral (Colombo y Cifre, 2012).

Una manera obvia de restaurar los recursos perdidos es descansar, o tomarse un respiro de esas demandas que agotan los recursos. Los descansos son entendidos como periodos de tiempo durante los cuales no se exigen ni se esperan tareas relevantes relacionadas con el trabajo (Troughakos, Beal, Green y Weiss, 2008).

Seguramente esta sea una de las mayores dificultades que tienen los abogados, ya que en todo momento la organización espera de ellos plena disponibilidad, y esto se ve favorecido por el uso de las nuevas tecnologías, tal y como se mencionaba anteriormente. En organizaciones de estas características, puede ser difícil encontrar posibilidades de recuperación, ya que los abogados trabajan durante largas jornadas y suelen estar sujetos a horarios flexibles, en función de las demandas existentes en ese momento.

Desde este punto de vista cobra sentido atender a los escenarios de recuperación, es decir, a los contextos en que esta tiene lugar. Se pueden distinguir dos tipos de recuperación: la externa y la interna.

La recuperación externa es aquella que tiene lugar fuera del contexto laboral, es decir, después del trabajo, los fines de semana o durante las vacaciones (Colombo y Cifre, 2012). Sin embargo, no todas las actividades son adecuadas para renovar los recursos perdidos, por tanto, hay que poner atención también en el tipo de actividades que facilitan o dificultan la recuperación (Sanz-Vergel y Sonnentag, 2013). En este estudio, y teniendo en cuenta las características del trabajo de los abogados, es interesante mencionar que las investigaciones previas han confirmado que llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo durante el tiempo libre tiene efectos negativos para el bienestar (Sonnentag, 2001).

En el siguiente párrafo, escrito por el jurista Julio García Ramírez (2010), podemos comprobar que los abogados trabajan en sus horas de descanso:

“Hay algo que nuestros clientes no saben y deberían de saber en este punto... Las noches que trabajamos por y para ellos. Las horas de sueño que nos quitamos de nuestra salud para poder buscar dentro de los espacios del tiempo unas horas de tranquilidad, unos breves momentos de inspiración de los que sólo se benefician ellos, porque si los utilizáramos para mejorar nuestras vidas a nivel personal y emocional, no dudéis que mucho mejor nos iría a todos los abogados [...] Nosotros los abogados no solemos descansar casi nunca. Nuestra responsabilidad no está pagada ni de lejos conforme el tiempo, ya no en el despacho, sino fuera de él que les dedicamos” (p. 88).

Por el contrario, la recuperación interna, es aquella que tiene lugar durante la jornada laboral. Este tipo de recuperación se consigue gracias a los descansos tanto formales como informales que ocurren durante la jornada (Colombo y Cifre, 2012). El estudio llevado a cabo por Trougakos, Beal, Green y Weiss en 2008 muestra que los descansos que se toman los empleados durante la jornada, pueden tener implicaciones prácticas en su desempeño y en su bienestar. Este tipo de recuperación puede resultar muy interesante para los abogados, ya que pequeñas pausas, para tomar un café o mirar el email personal, servirían para recuperarse.

Sin embargo, lo realmente importante para poder recuperarse es lo que Sonnentag y Fritz (2007) han denominado como “experiencias de recuperación”, es decir, los mecanismos psicológicos subyacentes a esas actividades. De esta manera, lo que ayuda a una persona a recuperarse de una situación de estrés no es una actividad en sí misma, si no la sensación de relajación o de desconexión que experimenta y que le ayuda a sentirse recuperada (Sanz-Vergel y Sonnentag, 2013; Colombo y Cifre, 2012).

Sonnentag y Fritz (2007) proponen cuatro experiencias de recuperación: relajación, búsqueda de retos, control sobre el tiempo libre y distanciamiento psicológico del trabajo. Aunque sería interesante tener en cuenta todas, en este estudio hemos decidido centrarnos en el distanciamiento psicológico del trabajo, debido a la gran dificultad que tienen los abogados para poder desconectar. He aquí un ejemplo:

“Cuando estamos de vacaciones nos llaman, sin saber que ese día ya nos lo han estropeado, al volver a pensar en el trabajo del que llevamos días intentando desconectar [...] Muchos de nosotros, en no pocas ocasiones, envidiamos al trabajador que trabaja sus ocho o nueve horas y desconecta al salir del trabajo. Desconexión que no existe en nuestra profesión en la mayoría de las ocasiones... y eso se debe de valorar. Y mucho” (García, 2010, p. 88).

Como vemos, las condiciones de trabajo afectan a la capacidad de distanciamiento psicológico. “El distanciamiento psicológico del trabajo se puede definir como una desconexión temporal del trabajo, no solo a nivel físico sino también mental” (Sanz-Vergel y Sonnentag, 2013, p. 409). Distanciarse psicológicamente del trabajo, no implica solo dejar de realizar tareas relacionadas con el éste, sino dejar de pensar o rumiar sobre asuntos laborales. Esta estrategia de recuperación es muy valiosa, ya que se relaciona de manera negativa con problemas de salud, de agotamiento emocional, síntomas depresivos, necesidad de recuperación y problemas de sueño (Sonnentag y Fritz, 2007). No poder desconectar adecuadamente, puede alterar la salud individual y repercutir sobre la propia organización (Gálvez y Garrosa, 2013).

Método

La muestra está formada por 43 abogados que decidieron participar de forma totalmente voluntaria en el estudio. Esta muestra se consiguió a través de conocidos y amigos que se pusieron en contacto con abogados que ejercían en distintas ciudades españolas: Madrid, Pontevedra, Alicante y Granada. También se utilizó el método de bola de nieve, con el fin de aumentar el tamaño muestral. Los posibles participantes eran informados de que se estaba realizando un estudio sobre el trabajo que desempeñan los abogados en los despachos. Una vez que aceptaban participar en la investigación, se les hacía llegar el cuestionario bien en formato físico o bien en formato online (ver Anexo I). El cuestionario era totalmente anónimo, respetando el anonimato de la persona y también de la empresa en la que trabajaba, con el fin de obtener respuestas lo más sinceras posibles.

Respondieron el cuestionario 52 participantes, pero 9 de ellos fueron descartados por no haber contestado el cuestionario en su totalidad.

Todos los participantes ejercen en la actualidad como abogados, ya que este estudio pretende evaluar de la manera más precisa posible las demandas y los recursos con los que cuentan, por tanto, abogados que no estuvieran trabajando como tal no se tuvieron en cuenta para la muestra.

Los únicos datos personales que se les pidió responder fueron los referentes al género y la antigüedad en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	
Género	hombre	26	60,5
	mujer	17	39,5
	Total	43	100
	Frecuencia	Porcentaje	
Antigüedad	1-2 años	16	37,2
	3-5 años	5	11,6
	6-superior	15	34,9
	Socio/Counsel	7	16,3
	Total	43	100

Instrumentos

El cuestionario utilizado se elaboró a partir de los ítems de distintos cuestionarios. Todos los ítems fueron adaptados en la medida de lo posible al sector de los abogados, sin alterar el significado original de los mismos.

-Sobrecarga cuantitativa: la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes de estrés, ya sea en términos de cantidad de trabajo o de la calidad del mismo. Los abogados están expuestos a ambos tipos de sobrecarga, pero en este estudio decidimos centrarnos en la sobrecarga cuantitativa. Esta se evaluó a través de la escala de Beehr et al., 1976 y de Schaubrueck et al., 1989. La escala incluye los siguientes ítems: “habitualmente, la cantidad de trabajo que tengo que hacer es considerablemente grande”, “desearía disponer de más tiempo para terminar mi trabajo”, “a menudo siento que el trabajo que hago es demasiado para una sola persona” y “tengo demasiado trabajo para realizarlo todo dentro de mi horario”. En nuestro estudio, la sobrecarga cuantitativa tiene una fiabilidad de 0.82.

-Distanciamiento psicológico: se midió a través de la dimensión “distanciamiento psicológico” del “Cuestionario de Experiencias de Recuperación”, adaptado por Sanz-Vergel et al., 2010, del original “Recovery Experience Questionnaire” creado por Sonnentag y Fritz en 2007. Esta dimensión tiene un índice de fiabilidad de 0.82. Algunos ejemplos de ítems son: “Cuando salgo de trabajar, me olvido completamente del trabajo”, “Soy capaz de distanciarme de mi trabajo”. A éstos ítems se añadió uno más: “A veces, al salir de trabajar, pienso en las tareas que tengo pendientes”. En este estudio, la dimensión “distanciamiento psicológico” tiene un Alfa de Cronbach de 0.83.

-Presión temporal: esta variable se midió a través de la adaptación del cuestionario de Beerhr et al., 1976 y de Schaubrueck et al., 1989. Los ítems se adaptaron en la medida de lo posible al trabajo de los abogados, tratando de respetar el significado original. Algunos ejemplos son: “a veces me llega un nuevo caso sin que haya podido terminar las tareas que estaba haciendo”, “a veces tengo que trabajar en mis horas de descanso para poder atender cada caso como es debido”. En nuestro estudio la presión temporal presenta una fiabilidad de 0.63.

-Autonomía: esta variable se midió utilizando los cuatro ítems de medida de Thompson y Prottas (2005). Cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, en una escala tipo Likert que va desde el 1 (totalmente en desacuerdo) al 4 (totalmente de acuerdo). Puntuaciones altas en esta dimensión indicarían mayor autonomía percibida. El Alfa de Cronbach es de 0.69.

-Apoyo del supervisor: se evaluó con los cinco ítems de medida de Voydanoff (2004), cuya fiabilidad es de 0.87. De nuevo cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, que oscilan en un rango del 1 al 4, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 4 “totalmente de acuerdo”. Cuanto mayor sea la puntuación mayor será el apoyo del supervisor percibido por el trabajador.

-Apoyo emocional: esta variable se ha medido con la adaptación al castellano efectuada por Martínez-Pérez y Osca (2002) del “Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores” de King (1995). El instrumento original de King consta de 44 elementos y mide dos tipos de apoyo: el emocional y el instrumental. Los índices de fiabilidad que presenta oscilan entre 0.93 y 0.97. En nuestro estudio esta variable se mide con cinco ítems que tienen un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos. Algunos ejemplos de pregunta son: “cuando estoy frustrado por mi trabajo tengo algún familiar/amigo que intenta comprenderme”, “cuando tengo un problema en el trabajo, mis familiares/amigos expresan interés”.

-Satisfacción con la vida: para evaluar esta variable se utilizó una adaptación de la “Escala de Satisfacción con la Vida”, la versión castellana de uno de los instrumentos más utilizados para medir la satisfacción la vida: “The Satisfaction With Life Scale (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). La escala está compuesta por cinco ítems que evalúan la satisfacción global con la vida. Las respuestas se presentan en una escala tipo Likert que oscila entre el 1 (No, en absoluto) y 7 (Si, del todo). Esta escala presenta una fiabilidad de 0.85. Algunos ejemplos de ítems son: “las condiciones de mi vida son buenas”, “estoy satisfecho con mi vida”.

-Dedicación: esta variable se midió a través de los ítems de la dimensión “dedicación” de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2002). La dimensión dedicación consta de cinco ítems y

tiene una fiabilidad de 0.89. Cada ítem tiene siete opciones de respuesta que van desde el 0 (Nunca) a 6 (Siempre). Algunos ejemplos son: “estoy entusiasmado con mi trabajo”, “mi trabajo me inspira”. Altas puntuaciones indicarían mayores niveles de dedicación percibida.

-Desconexión interna: en este estudio se consideró interesante evaluar la desconexión interna ya que, hasta el momento, la mayoría de estudios se han centrado en examinar qué ocurre fuera del contexto laboral (Sanz-Vergel y Sonnentag, 2013). Para ello, decidimos redactar una serie de ítems que nos permitiesen saber si los abogados realizaban o no descansos a lo largo de la jornada. Algunos ejemplos son: “intento realizar varias pausas a lo largo de la jornada”, “a veces, interrumpo el trabajo para hacer alguna tarea personal como llamar o escribir a algún amigo/familiar”. La fiabilidad de la pequeña escala que desarrollamos, compuesta por cinco ítems, es de 0.77.

-Bienestar laboral: fue evaluado a través de la subescala “bienestar laboral” del EBP (Escala de Bienestar Psicológico) elaborado por Sánchez-Cánovas. El EBP permite valorar el grado de bienestar general de una persona e incluye cuatro subescalas. La subescala de bienestar laboral puede ser aplicada por separado, e incluye nueve ítems. Algunos ejemplos son: “mi trabajo da sentido a mi vida”, “disfruto con mi trabajo”. En cuanto a la fiabilidad, el EBP reporta coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach (α) de 0.94, y para cada subescala coeficientes que oscilan entre 0.87 y 0.93.

Análisis

Tras unos análisis descriptivos y correlacionales, se realizaron pruebas T de Student para contrastar posibles diferencias entre variables demográficas. A continuación, se realizaron unos análisis de regresión múltiple para elaborar un posible modelo predictivo sobre el bienestar laboral y la satisfacción con la vida de la muestra. En vista de problemas de colinealidad y de contar con una propuesta teórica más compleja (con mediadores), se elaboró un modelo de mediación múltiple y se contrastó

mediante un modelo de ecuaciones estructurales. Previo a la realización del modelo, se comprobaron los supuestos de normalidad uni y multivariante: La primera mediante un conjunto de pruebas (Shapiro-Wilk, Cramer-von Mises, Lilliefors (o Kolmogorov-Smirnoff), Shapiro-Francia y Anderson-Rubin) y la segunda mediante la prueba de Mardia, la prueba de Royston y la prueba de Henze-Zirkler. El motivo para la utilización de tantos contrastes es la ya constatada sensibilidad de las mismas a numerosos sesgos, lo que implica una necesidad de triangular los análisis (Mardia, 1974). Debido a unos resultados ambiguos, se optó por no asumir la normalidad en ningún instrumento, por lo que se empleó la estimación por mínimos cuadrados ponderados robustos o ajustados en media y varianza (*weighted least squares mean-and-variance adjusted*, o WLSMV). Los índices de ajuste del modelo fueron seleccionados según su robustez y estabilidad (Brown, 2006; Hu y Bentler, 1999), en concreto: El estadístico chi-cuadrado, el índice de ajuste comparativo o *CFI*, el índice Tucker-Lewis o *TLI* (ambos siendo $>0,95$ un indicador de buen ajuste), la raíz cuadrada media de la aproximación del error o *RMSEA*, y la raíz cuadrada del error estandarizada o *SRMR* (ambos siendo $<0,05$ un indicador de buen ajuste). A posteriori, se calcularon los índices de modificación al modelo, aunque no se informan puesto que ninguno suponía una pérdida de puntos significativa en el chi-cuadrado.

Para obtener los efectos directos, se asignaron coeficientes a cada relación entre las variables. Sin embargo, para la obtención de efectos indirectos y totales, se calcularon siguiendo las indicaciones de Hayes (2013), aunque importado al contexto de ecuaciones estructurales.

Todos los análisis se realizaron con el paquete estadístico SPSS 13 salvo el modelo de ecuaciones estructurales, que se estimó con el paquete *lavaan* (Rosseel, 2012) perteneciente al programa estadístico R (Development Core Team, 2010).

Resultados

Análisis descriptivos

Tabla 1. Estadísticos descriptivos.

	Rango	Media Estadístico	Desviación estándar Estadístico	Fiabilidad Alfa de Cronbach
Sobrecarga	1 a 5	4,1279	,76254	.824
Distanciamiento Psicológico	1 a 5	2,7721	,93052	.832
Presión Temporal	1 a 4	3,6105	,40570	.631
Autonomía	1 a 4	2,8314	,83045	.822
Apoyo Supervisor	1 a 4	2,8930	,79084	.877
Apoyo Emocional	1 a 5	4,3116	,74104	.957
Satisfacción con la vida	1 a 7	5,0233	,99255	.861
Desconexión Interna	1 a 4	2,9116	,68633	.778
UWES. Dedicación	0 a 6	4,1023	1,50452	.973
EBP	1 a 5	3,3850	,76726	.872

Tal y como se puede apreciar en la tabla, las puntuaciones son altas en las variables que representan las demandas laborales: sobrecarga y presión temporal. Las variables que representan los recursos también tienen una buena puntuación, siendo “apoyo emocional” la que goza de una mayor puntuación media. La variable con menor puntuación, comparada con su rango, es la de “distanciamiento psicológico”.

Análisis correlacionales

Tabla 2. Matriz de correlaciones.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sobrecarga									
2. Distanciamiento Psicológico	-,347*								
3. Presión Temporal	,530**	-,345*							
4. Autonomía	-,066	-,068	-,076						
5. Apoyo Supervisor	,124	,250	-,085	,111					
6. Apoyo Emocional	,256	,028	,394**	-,214	-,033				
7. Satisfacción con la vida	-,075	,131	-,157	,431**	,413**	,012			
8. Desconexión Interna	-,183	,360*	-,080	-,296	-,062	,215	-,040		
9. UWES Dedicación	,177	-,016	,038	,591**	,247	,164	,611**	-,128	
10. EBP	,140	-,121	,141	,531**	,135	,092	,576**	-,001	,867**
*	p<0,05								
**	p<0,01								

En la matriz de correlaciones se puede apreciar que existe una correlación significativa inversa entre “sobrecarga de trabajo” y “distanciamiento psicológico”, es decir, a mayor sobrecarga menor distanciamiento. La variable “presión temporal” correlaciona significativamente y de forma directa con “sobrecarga” y de forma indirecta con “distanciamiento psicológico”.

“Apoyo emocional” correlaciona positivamente y de forma muy significativa con “presión temporal”, esto quiere decir que el apoyo emocional cobra mayor importancia cuanto mayor sea la presión temporal en el trabajo.

“Satisfacción con la vida” correlaciona positivamente y de forma muy significativa con las variables “autonomía” y “apoyo del supervisor”.

“Desconexión interna” correlaciona significativamente con “distanciamiento psicológico”. “Autonomía” correlaciona positivamente y de forma muy significativa con “dedicación”. “Dedicación” a su vez también correlaciona de forma muy significativa con “Satisfacción en la vida”.

Por último, “bienestar laboral” correlaciona positivamente y de forma muy significativa con “autonomía”, “satisfacción con la vida” y “dedicación”.

Prueba T

Se realizó la prueba T de Student para determinar si existían diferencias significativas entre las variables en función del género. Los resultados mostraron que no había diferencias significativas en las variables entre hombres y mujeres, salvo en la variable autonomía, donde se observa una tendencia ($p=0,05$). Parece ser que los hombres puntúan más alto en autonomía que las mujeres.

Tabla 3. Prueba T para la variable autonomía.

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
hombre	26	3,0385	,75064	,14721
mujer	17	2,5147	,86815	,21056

Anova de un factor

Se realizó la prueba Anova de un factor un para la variable antigüedad, ya que ésta tenía cuatro valores.

Analizando las pruebas post hoc, en la variable “autonomía” las diferencias parecen ser entre todas las condiciones de años de antigüedad y ser socio/council ($\Delta M_{1-2 \text{ años; Socio}}=-1,32, p<0,001$; $\Delta M_{3-5 \text{ años; Socio}}=-1,31, p<0,01$; $\Delta M_{>6 \text{ años; Socio}}=-0,68, p<0,05$). No obstante, también existen diferencias entre 1 a 2 años de antigüedad y más de 6 años ($\Delta M_{1-2 \text{ años; 6-superior}}=-0,64, p<0,05$).

En el caso de la variable “dedicación” las diferencias parecen ser entre tener de 1 a 2 años de antigüedad y ser socio/council ($\Delta M_{1-2 \text{ años; Socio}}=-1,43, p<0,05$) y entre tener de 3 a 5 años y ser socio ($\Delta M_{3-5 \text{ años; Socio}}=-2,09, p<0,05$).

Análisis de regresión múltiple

Tabla 4. Análisis de regresión múltiple para la variable dependiente bienestar laboral.

Pasos y variables	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
<i>Variables demográficas</i>				
Género	.077	.059	.114	-.036
Antigüedad	.324*	.303	-.027	-.042
<i>Demandas</i>				
Sobrecarga		.078	.083	-.082
Presión Temporal		.051	.082	.179
<i>Recursos</i>				
Apoyo del supervisor			.059	-.037
Apoyo emocional			.159	-.136
Autonomía			.621***	.029
<i>Moderadores</i>				
Dedicación				.926***
Desconexión interna				.198*
Distanciamiento psicológico				-.136
R2	.049	.012	.236	.763

Tabla 5. Análisis de regresión múltiple para la variable dependiente satisfacción con la vida.

Pasos y variables	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
<i>Variables demográficas</i>				
Género	.234	.264	.322*	.254
Antigüedad	.174	.215	.010	-.004
<i>Demandas</i>				
Sobrecarga		-.011	-.084	-.154
Presión Temporal		-.202	-.133	-.072
<i>Recursos</i>				
Apoyo del supervisor			.355*	.284*
Apoyo emocional			.161	.017
Autonomía			.505**	.213
<i>Moderadores</i>				
Dedicación				.453*
Desconexión interna				.023
Distanciamiento psicológico				.009
R ²	.010	.004	.341	.413

Los análisis de regresión muestran que para la variable dependiente “bienestar laboral” los recursos son significativos, concretamente el recurso “autonomía”. Por el contrario, las demandas y las variables demográficas no predicen el bienestar laboral, ya que son los moderadores, concretamente “dedicación” y “desconexión interna” los que lo predicen.

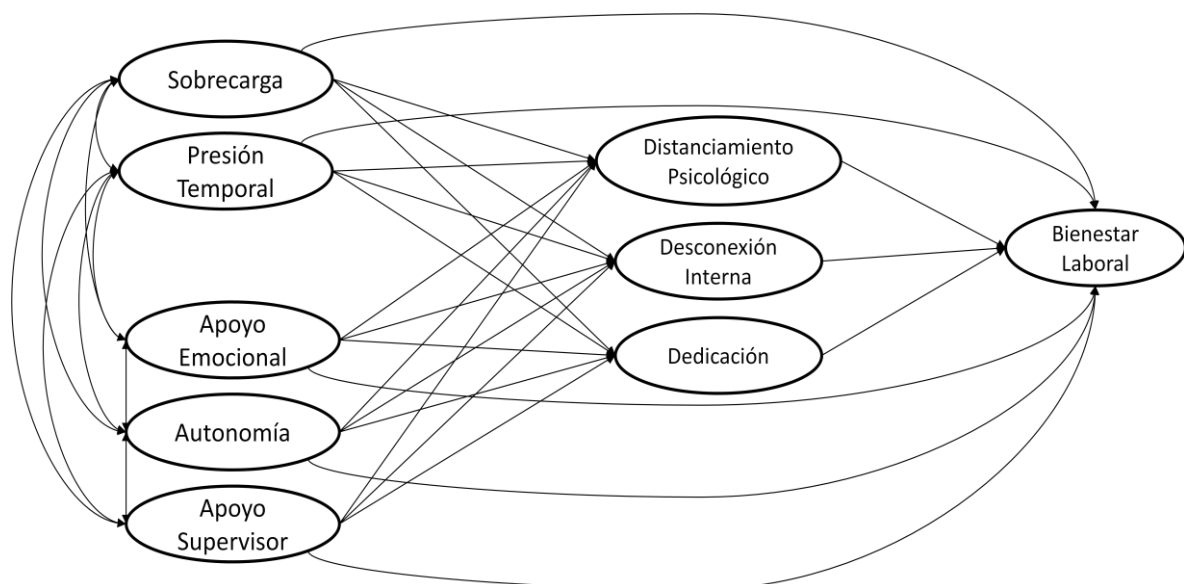
Respecto a la variable dependiente “satisfacción con la vida”, el “apoyo del supervisor” y la “dedicación” son los únicos predictores significativos.

Por último, los análisis de regresión muestran que las demandas no predicen ninguna de las variables dependientes, ni satisfacción con la vida ni bienestar laboral.

Ecuaciones estructurales

Se elaboró un modelo de ecuaciones estructurales ya que los análisis de regresión no fueron suficientes para entender las líneas explicativas entre demandas, recursos y la variable dependiente. A la hora de realizar las ecuaciones estructurales se tuvo en cuenta una sola variable dependiente: el bienestar laboral, ya que consideramos que para evaluar satisfacción con la vida habría que valorar otros muchos factores que no se han tenido en cuenta en este estudio.

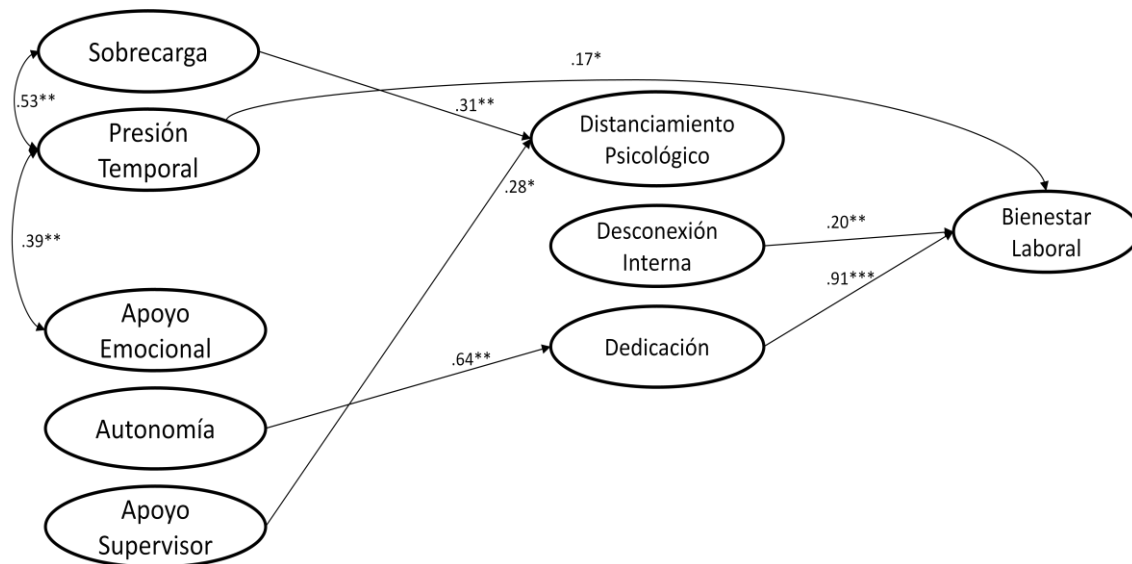
Figura 1. Modelo propuesto.



El modelo de partida es, esencialmente, una estructura de mediación, donde unas variables predictoras (sobrecarga, presión temporal, apoyo emocional, autonomía y apoyo el supervisor) tienen un supuesto efecto sobre el bienestar laboral pero que a su vez, pueden tener un efecto indirecto mediante unos mediadores (distanciamiento psicológico, desconexión interna y dedicación). Como añadido, también se permitió estimar las posibles covariaciones entre los predictores.

El modelo estandarizado resultante es el siguiente (sólo indicando aquellas relaciones estadísticamente significativas):

Figura 2. Modelo resultante.



Estimación mediante MLR: $\chi^2(3)=3.70$ ($p=.29$), CFI=.99, TLI=.93, RMSEA=.07 [0;.29), SRMR=0,03.

Efectos indirectos. Autonomía → Dedicación → Bienestar Psicológico: .54***

Mediación entre autonomía, dedicación y bienestar psicológico: .52***

Las ecuaciones estructurales muestran que existe una covarianza entre “sobrecarga” y “presión temporal”. Este mismo resultado se obtuvo a través de la matriz de correlaciones; a mayor presión temporal en el trabajo existirá una mayor sobrecarga percibida. La presión temporal correlaciona a su vez con el apoyo emocional, esto puede deberse a que la gente que está sometida a una mayor presión temporal pone en marcha recursos como la búsqueda de apoyo emocional, para hacer frente a esta demanda. Por otra parte, debemos ser cautos a la hora de interpretar la significación entre presión temporal y apoyo emocional ya que el tamaño muestral de nuestro estudio es pequeño.

La sobrecarga y el apoyo del supervisor son predictores significativos y positivos del distanciamiento psicológico.

El distanciamiento psicológico no tiene una influencia directa sobre el bienestar laboral, es decir, por sí mismo no predice éste, mientras que la desconexión interna sí lo hace. Este resultado es llamativo, ya que no concuerda con lo que dice la literatura previa. De nuevo esto puede deberse al bajo tamaño muestral de nuestro estudio.

La autonomía es un predictor muy significativo de la dedicación y la dedicación a su vez es el predictor más poderoso del bienestar laboral. Por tanto, la variable independiente más decisiva para predecir el bienestar laboral es la autonomía, ya que existe un efecto indirecto de esta sobre el bienestar laboral altamente significativo. La dedicación a su vez tiene una función altamente mediadora.

Conclusiones

A pesar de que el estrés suele ser considerado de forma negativa, es un fenómeno necesario para mantener un adecuado rendimiento y un desempeño eficaz en las distintas actividades que realizamos en el día a día; es un fenómeno adaptativo (Peiró, 1999). Existen diversos estudios que muestran consistentemente que los empleados logran un mejor rendimiento laboral en entornos de trabajo exigentes y con recursos, ya que estos entornos facilitan el “engagement”.

Los resultados de nuestro estudio han mostrado que, a pesar de que los abogados están sometidos a grandes demandas (como sobrecarga de trabajo y presión temporal), son los recursos y los mediadores los que realmente predicen el bienestar laboral. Esto es congruente con la idea de que los recursos cobran una mayor importancia cuanto mayor sean las demandas laborales. La implicación práctica de estos resultados es que las organizaciones deberían ofrecer a los trabajadores los suficientes recursos laborales para enfrentarse a las demandas, tal y como apuntan en sus estudios Bakker y Demerouti (2013). De esta forma, los empleados podrán percibir las demandas como un reto, y no como un obstáculo, que es lo generaría el estrés.

Sin embargo, aunque el aumento de los recursos puede incrementar el “engagement”, el efecto de este sobre la intención de abandono es bastante pequeño, por lo que, desde un punto de vista preventivo, la reducción de las demandas es preferible al aumento de los recursos, ya que éstas desempeñan un papel central en el proceso energético (Schaufeli y Bakker, 2004). Consideramos que esto puede ser del interés de las organizaciones, puesto que el abandono del puesto por parte de los empleados implica la pérdida de talento.

Es por esto que, aunque las demandas puedan ser vistas como algo emocionante cuando se cuenta con los recursos adecuados, las organizaciones deberían procurar que las tareas altamente exigentes no fueran un continuo en el día a día de los empleados, ya que esto podría desencadenar el proceso de deterioro de la salud y el consiguiente desgaste.

Uno de los resultados más interesantes que hemos encontrado en este estudio es el referente a la autonomía y el bienestar laboral. Las ecuaciones estructurales han mostrado que la autonomía no predice directamente el bienestar laboral, sino la

dedicación actúa de mediador entre ellas. Esto aporta matices al modelo de demandas-control desarrollado por Karasek, ya que la autonomía no predeciría por sí sola el bienestar laboral, lo que es concuerda con lo que dicen autores como Bakker y Demerouti (2007), según los cuales, el control puede moderar solo en parte el impacto de las demandas sobre el bienestar de los empleados.

La dedicación es el predictor más poderoso del bienestar laboral; esta se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Los resultados muestran a su vez que el predictor más poderoso de la dedicación es la autonomía, por tanto es conveniente que las empresas incentiven los procesos de toma de decisiones en los trabajadores en todos los niveles. Esto pone sobre la mesa la necesidad de que las empresas evolucionen hacia estructuras cada vez más horizontales, ya que este tipo de organizaciones favorece que los empleados tomen sus propias decisiones en el día a día. Es necesario avanzar hacia organizaciones más humanas, que reflejen el hecho de que el conocimiento es compartido.

A la luz de los resultados obtenidos, sugerimos además que la dedicación de las personas por su trabajo podría ser tenida en cuenta en las evaluaciones periódicas de la empresa. De esta forma las organizaciones tendrían la posibilidad de hacer el trabajo más atrayente para los empleados, de forma que la dedicación aumentase y por tanto también el bienestar.

La desconexión interna predice de forma significativa el bienestar laboral en nuestro estudio. Esto muestra la importancia de tomarse diversos descansos a lo largo de la jornada laboral, lo que es congruente con estudios previos, como el llevado a cabo por Hunter y Wu (2016).

Realizar descansos de la manera adecuada es necesario, puesto que, tal y como muestra la investigación llevada a cabo por Througakos, Beal, Green y Wess (2008), los empleados que realizan más actividades de descanso durante el día, experimentan mayores niveles de emociones positivas y menores niveles de emociones negativas durante estos descansos, además de manifestar mayores afectos positivos después de estos. De hecho, realizar tareas agradables y relajantes en los periodos de descanso está relacionado con un mayor bienestar (Sonnetag, 2001) y ayuda a su vez a la renovación de recursos.

Por el contrario, realizar tareas relacionadas con el trabajo durante los descansos, como por ejemplo, organizar el trabajo del día siguiente, está relacionado con experiencias emocionales negativas. Parece ser que los descansos breves durante la jornada laboral tienen dos funciones: facilitar una buena auto-regulación en el trabajo e incrementar las emociones positivas (Througakos, Beal, Green y Wess, 2008).

Un uso efectivo de los periodos de descanso puede reducir el “burnout” y el agotamiento emocional (Sonnetag, 2001). Los beneficios de utilizar los descansos de la manera adecuada, parecen sugerir que las organizaciones deberían animar a sus empleados a ello, por tanto las empresas deberían facilitar espacios y tiempos para este fin. Este resultado va en contra de la creencia de muchas personas que consideran que tomarse un respiro y desconectar de la tarea es contraproducente.

Consideramos que el estudio del bienestar laboral es necesario para el desarrollo de las organizaciones y de sus profesionales, así como para la intervención sobre los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013). El bienestar laboral no puede identificarse simplemente con la presencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas, ya que ambas viajan siempre juntas.

El bienestar laboral forma parte de la salud laboral, y esta tiene lugar en las organizaciones saludables.

Las organizaciones saludables son aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la organización.

Este tipo de organizaciones considera la salud de los empleados un fin en sí misma, por tanto ésta forma parte de la estrategia de la organización. Las organizaciones saludables hacen que los empleados se sientan vitales y enérgicos (engaged), motivados y altamente implicados en su trabajo. Consiguen un ambiente de trabajo sano y seguro, a la vez que desarrollan un ambiente social de trabajo inspirador y confortable (Salanova, 2009). Para que las empresas logren tener unos trabajadores motivados y psicológicamente sanos, es necesario alejarse de la concepción tradicional que considera a los empleados unos meros instrumentos para lograr objetivos empresariales, y aproximarse a la concepción de la Psicología Tradicional Positiva que

considera la salud de estos una meta en sí misma y un objetivo más de la política organizacional (Salanova y Schaufeli, 2004).

Consideramos que el estudio del bienestar laboral en los despachos de abogados debería desarrollarse, para conseguir que estos evolucionen hacia organizaciones más saludables.

Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

Una de las mayores limitaciones del presente estudio es el bajo tamaño muestral, ya que éste cuenta solo con 43 participantes, por tanto, los resultados que se han obtenido no se pueden generalizar al gremio de los abogados. En futuras investigaciones sería necesario contar con muchos más participantes para poder obtener una muestra representativa.

Por otra parte, el método que se ha utilizado es único, todas las respuestas se han obtenido mediante auto-informe. Los cuestionarios de auto-informe son bastante utilizados, puesto que permiten obtener de una manera eficiente información detallada en una amplia muestra de trabajadores. Sin embargo, los cuestionarios son subjetivos por naturaleza y eso significa que la evaluación y valoración de las demandas y los recursos estará basada en las experiencias de los trabajadores y no en el puesto de trabajo en sí mismo. Sería interesante poder obtener información por otros medios, tal vez a través de informes de supervisores, cónyuges, amigos etc. que nos permitieran obtener una visión de 360°, más detallada y veraz de aquello que se pretende evaluar.

Otra de las limitaciones del estudio es que éste es transversal, es decir, todos los datos se han recogido en un solo momento temporal. Sin embargo, el bienestar laboral o su ausencia no son algo permanente, sino dinámico, por tanto es necesario también estudiar sus fluctuaciones diarias así como los cambios que se producen en largos periodos de tiempo (Sanz, Demerouti, Moreno-Jiménez, Mayo, 2010). De cara a futuras investigaciones sería interesante poder realizar estudios longitudinales.

En el estudio se tuvo en cuenta que la deseabilidad social de los abogados podía ser alta, Pensamos que esta ha sido totalmente controlada ya que los participantes no tendrían razones objetivas para mentir puesto que los datos obtenidos no se muestran a las empresas y se desconoce las organizaciones para las que trabajan. Sin embargo, de

cara a futuros estudios, sería conveniente poder medir el efecto que realmente tiene la deseabilidad social en estos trabajadores.

En futuras investigaciones también sería interesante tener en cuenta más datos demográficos, como por ejemplo, el tipo de relación contractual que tienen los trabajadores, puesto que esto puede afectar a distintas variables.

A su vez, sería importante conocer si los empleados tienen hijos y cómo son las políticas de conciliación en la empresa, ya que esto podría afectar de manera central a los procesos de recuperación.

Referencias

- Aranda, C., Pando, M., y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud, 1*(14), 79-87.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*, 265-269.
- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de Demandas y Recursos Laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29*, 107-115.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393-417.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274-284.
- Benjamin, G. A. H., Kaszniak, A., Sales, B., y Shanfield, S. B. (1986). The role of legal education in producing psychological distress among law students and lawyers. *American Bar Foundation Research Journal, 11*(2), 225-252.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: Guildford Press.
- Carrasco, A., De la Corte, C., y León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de prevención*. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/5468>
- Colombo, V., y Cifre, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo, 33*(2), 129-137.
- Daicoff, S. (2004). *Lawyer, know thyself: A psychological analysis of personality strengths and weaknesses*. Washington DC: American Psychological Association.

- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., y Frings-Dresen, M. H. W. (2006). Psychometric properties of the need for recovery after work scale: Test-retest reliability and sensitivity to detect change. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 63(3), 202–206.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.
- Development Core Team, R. (2010). R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. Recuperado de <http://www.r-project.org/>
- Elwork, A. (2007). *Stress management for lawyers: How to increase personal & professional satisfaction in the law (3rd ed.)*. United States of America: Vorkell Group.
- Gálvez, M., y Garrosa, E. (2013). La salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa (Eds.), *Salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar laboral* (pp. 261-278). Madrid: Pirámide.
- García, J. (2010). Abogados: lo que nuestros clientes deberían saber. *Economist & Jurist*, 17(140), 86-89.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., y Houtman, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and wellbeing? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Geurts, S. A. E. y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 482-492.
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electrónica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., y Neveu, J.P. (2013). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp.155-176). Madrid: Pirámide.

- Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Goldenhar, L., Williams, L. y Swanson, N. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near miss outcomes for construction labourers. *Work and Stress*, 17, 218-240.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-based Approach*. Guildford Press.
- Hopkins, V., y Gardner, D. (2012). The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Hu, L., y Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hunter, E. M., y Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302-311.
- Jones, F., y Fletcher, B. C. (1996). Job control and health. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 33-50). Chichester: Wiley.
- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Mardia, K. V. (1974). Applications of Some Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis in Testing Normality and Robustness Studies Published by : Springer on behalf of the Indian Statistical Institute Your use of the JSTOR archive indicates your. *Sankhyā: The Indian Journal of Statistics*, 36(2), 115-138.

- Martínez, J.M. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (20ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Meijman, Th. F., y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D. Drenth y H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press.
- Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). Salud Laboral. Factores y riesgos psicosociales. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 31-50). Madrid: Pirámide.
- Moreno-Jiménez, B., y Rodríguez-Carvajal, R. (2013). Sociología de la salud laboral. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 51-66). Madrid: Pirámide.
- Oficina Internacional del Trabajo.(1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Peiró, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral* (2ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
- Peiró, J.M., y Lira, E. (2013). Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 103-122). Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y Salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peiró, J. M., Zurriaga, R., y González-Romá, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las

- organizaciones de servicios sociales. Prevención, trabajo y salud. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 11-21.
- Peterson, C., y Seligman, M. E.P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Ramos, V., y Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20.
- Reinhardt, W., Schmidt, B., Sloep, P., y Drachsler, H. (2011). Knowledge Workers Roles and Actions. Results of Two Empirical Studies. *Knowledge and Process Management*, 18(3), 150-174.
- Rodríguez-Carvajal, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 72-88.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Bakker, A. B. (2013). El engagement en el trabajo. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 437-452). Madrid: Pirámide.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. Recuperado de <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M., y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva?”. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Sanz-Vergel, A.I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B. y Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 118-130.

- Sanz-Vergel, A. I., y Sonnentag, S. (2013). Recuperación del estrés. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 403-418). Madrid: Pirámide.
- Satterfield, J. M., Monahan, J., y Seligman, M. E. P. (1997). Law school performance predicted by explanatory style. *Behavioural Sciences & the Law*, 15(1), 95-105.
- Schaufeli, W.B., y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., y Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Nueva York: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., y Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9.
- Seligman, M. E. P., Verkuil, P. R., y Kang, T. H. (2005). Why lawyers are unhappy. *Deakin Law Review*, 10(1), 49-66.
- Sheldon, K. M., y Krieger, L.S. (2004). Does legal education have undermining effects on law students? Evaluating changes in motivation, values and well-being. *Behavioural Sciences & the Law*, 22(2), 261-286.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- Sonnentag, S., y Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Trougakos, J.P., Beal, D.J., Green, S.G., y Weiss, H.M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery, activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 51, 131-146.
- Tsai, F. J., Huang, W.L., y Chan, C.C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443-450.

- Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Recuperado de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- Ventura, M., Meseguer, V., Carda, L., Casado, M. J., Martí, Y., y Llorens, S. (2002). Competencias mentales y emocionales en un colectivo de abogados y su influencia en el estrés: un estudio de caso. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10234/79727>

Anexo I

CUESTIONARIO

Género:

Hombre	
--------	--

Mujer	
-------	--

Seniority:

1- 2 años	
3- 5 años	
6- superior	
Socio/Counsel	

El presente cuestionario forma parte del estudio que realizo para la elaboración de mi Trabajo de Fin de Máster. He decidido investigar sobre el trabajo que llevan a cabo los abogados en los despachos, ya que es un campo donde apenas se han realizado estudios dentro del ámbito psicológico. Para ello, estoy recogiendo muestras de diferentes despachos.

El cuestionario es totalmente anónimo, con el fin de asegurar la confidencialidad de los datos.

Por favor, contesta con la mayor sinceridad posible a todas las preguntas. No es necesario que reflexiones demasiado la respuesta.

Muchas gracias por tu participación.

A continuación encontrarás una serie de cuestiones relacionadas con tu trabajo y tu vida personal. Por favor, marca con una cruz la casilla que mejor describa tu situación según la escala de respuesta que corresponda en cada caso.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Habitualmente, la cantidad de trabajo que tengo que hacer es considerablemente grande	1	2	3	4	5
2	Desearía disponer de más tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4	5
3	A menudo siento que el trabajo que hago es demasiado para una sola persona	1	2	3	4	5
4	Tengo demasiado trabajo como para realizarlo todo dentro de mi horario	1	2	3	4	5
5	Después del trabajo, soy capaz de "desconectar"	1	2	3	4	5
6	Cuando salgo de trabajar, me olvido completamente del trabajo	1	2	3	4	5
7	Soy capaz de distanciarme de mi trabajo	1	2	3	4	5
8	A veces me tomo un respiro de las demandas de mi trabajo	1	2	3	4	5
9	A veces, al salir de trabajar, pienso en las tareas que tengo pendientes	1	2	3	4	5

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	A veces tengo que trabajar en mis horas de descanso para poder atender cada caso como es debido	1	2	3	4
2	A veces me llega un nuevo caso sin que haya podido terminar las tareas que estaba haciendo	1	2	3	4
3	A veces pienso que no me va a dar tiempo a terminar las cosas dentro del plazo establecido	1	2	3	4
4	Habitualmente tengo que cumplir objetivos con presión temporal	1	2	3	4
5	Normalmente tengo libertad para decidir lo que hago en mi trabajo	1	2	3	4
6	En las cosas que suceden en mi trabajo, mi opinión es importante	1	2	3	4
7	En mi trabajo, yo decido cuando tomarme un descanso	1	2	3	4
8	Tengo libertad para decidir el modo en que hago mi trabajo	1	2	3	4
9	Mi supervisor es justo a la hora de responder a las necesidades personales o familiares de los empleados	1	2	3	4
10	Mi supervisor se ajusta a mi tiempo cuando tengo que atender asuntos personales o familiares	1	2	3	4
11	Mi supervisor es comprensivo cuando le hablo de cuestiones familiares o personales que afectan a mi trabajo	1	2	3	4
12	Me siento cómodo/a discutiendo cuestiones familiares o personales con mi supervisor	1	2	3	4
13	Mi supervisor se preocupa realmente de los efectos que las demandas laborales tienen en mi vida personal y familiar	1	2	3	4

A continuación encontrarás una serie de cuestiones relacionadas con cómo te sientes contigo mismo y con tu vida en general. Por favor, marca con una cruz la casilla que mejor describa tu opinión según la escala de respuesta que corresponda en cada caso.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Cuando estoy frustrado por mi trabajo tengo algún familiar/amigo que intenta comprenderme	1	2	3	4	5
2	Algún familiar/amigo me ayuda a sentirme mejor cuando estoy disgustado por motivos de trabajo	1	2	3	4	5
3	Cuando tengo un problema en el trabajo, mis familiares/amigos expresan interés	1	2	3	4	5
4	Mis familiares/amigos se muestran comprensivos cuando estoy disgustado por mi trabajo	1	2	3	4	5
5	Si necesito discutir algo sobre mi trabajo, mis familiares/amigos siempre tienen tiempo para mí	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	6	7
No, en absoluto	No, apenas	Más bien no	Ni sí, ni no	Más bien sí	Sí, bastante	Si, del todo

1	Mi vida, en casi todo, responde a lo que aspiro	1	2	3	4	5	6	7
2	Las condiciones de mi vida son buenas	1	2	3	4	5	6	7
3	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
4	Hasta ahora, en mi vida, he logrado cosas que eran importantes para mí	1	2	3	4	5	6	7
5	Si volviese a nacer, cambiaría bastantes cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7

Las siguientes preguntas se refieren a la utilización de tu tiempo en el trabajo. Por favor, marca con una cruz la casilla que mejor describa tu situación día a día.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Intento realizar varias pausas a lo largo de la jornada	1	2	3	4
2	Durante la jornada laboral, me gusta tomarme algunos descansos para tomar un café u otra bebida	1	2	3	4
3	Disfruto tomándome un respiro de vez en cuando para charlar un momento con los compañeros	1	2	3	4
4	A veces, interrumpo el trabajo para hacer alguna tarea personal como llamar o escribir a algún amigo/familiar	1	2	3	4
5	El tiempo que me sobra de las horas de la comida procuro invertirlo en asuntos extra laborales, como ir al gimnasio, dar una vuelta, ir de compras etc.	1	2	3	4

Las siguientes preguntas se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lee cuidadosamente cada pregunta y marca con una cruz la casilla que mejor describa tu situación según la escala de respuesta que corresponda en cada caso.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

1	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0	1	2	3	4	5	6
2	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3	Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
4	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
5	Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5
Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante	1	2	3	4	5
2	Mi trabajo da sentido a mi vida	1	2	3	4	5
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
4	Mi trabajo es interesante	1	2	3	4	5
5	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido	1	2	3	4	5
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto	1	2	3	4	5
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia	1	2	3	4	5
8	Mi trabajo es lo más importante para mí	1	2	3	4	5
9	Disfruto con mi trabajo	1	2	3	4	5