

LAS FORTALEZAS DEL CARÁCTER EN ESTUDIANTES Y PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

AUTORES:

Grinhauz, Aldana Sol. Dra.
Azzara, Sergio Héctor. Dr.
Azzollini, Susana Celeste Dra.

CORREO ELECTRÓNICO:

Grinhauz: solgrin@yahoo.com.ar
Azzara: azzarasergio@gmail.com
Azzollini: susana1060@yahoo.com.ar

C.V.:

Grinhauz, Aldana Sol; Dra. En Psicología de la UBA; Licenciada en Psicología de la UBA; Especialista en Estadística para Ciencias de la Salud; Profesora Adjunta Regular de la Universidad de la Defensa Nacional: Facultad del Ejército; CMN.

Azzara, Sergio Héctor; Dr. en Humanidades Médicas de la Facultad de Medicina de la UBA; Licenciado en Psicología de la UBA; Profesor Adjunto Regular de la Universidad de la Defensa Nacional; Facultad del Ejército; CMN.

Azzollini, Susana Celeste; Dra. En Psicología de la UBA, Licenciada en Psicología de la UBA; Investigadora Independiente CONICET; Secretaria de Investigación de la Facultad del Ejército.

RESUMEN

Se aborda desde la Psicología Positiva el papel de las fortalezas del carácter en profesionales y estudiantes de la carrera de Enfermería. El autoconocimiento de las propias fortalezas permite gestionar de manera eficaz el nivel de estrés y optimizar la calidad de la vida del estudiante o profesional de dicha disciplina.

PALABRAS CLAVE: Fortalezas del carácter, enfermería, estrés.

DESARROLLO

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) antes de la Segunda Guerra Mundial, (Ilda GM), la psicología tenía tres misiones: curar la enfermedad mental, hacer las vidas de las personas más plenas e identificar y alimentar el talento. Sin embargo, estos autores consideran que la única misión que prosperó hasta nuestros días es el estudio y tratamiento de enfermedades mentales, pero se han descuidado las otras dos misiones.

Es en este escenario que surge la *Psicología Positiva*, que se propone ampliar el foco de la psicología clínica más allá del sufrimiento e investigar, desde la rigurosidad del método científico, cómo potenciar las cualidades positivas que todos los seres humanos poseen (Castro Solano, 2010).

Bajo esta premisa, la Psicología Positiva ha vuelto a centrar la atención científica en el estudio del carácter, interesándose en los aspectos de la personalidad

que son moralmente valiosos (Cosentino, 2010; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Para la Psicología Positiva, volver a estudiar el carácter implica centrarse en la excelencia moral, en aquellos rasgos positivos que permiten una comprensión profunda del buen vivir psicológico, definiendo al carácter como una familia bien conformada de rasgos positivos.

De acuerdo con lo planteado, Peterson y Seligman (2004) realizaron una clasificación (*Values in Action*) de los rasgos positivos con la intención de que sea la contraparte del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Estos autores consideraron que contar con una clasificación permitiría establecer un vocabulario común acerca de los rasgos positivos que guíe la investigación, ordene y construya instrumentos para evaluarlos, y se desarrollen intervenciones para promoverlos. De esta forma, los autores presentaron el manual *Character Strengths and Virtues. A handbook and classification*, donde identificaron seis virtudes presentes en la mayoría de las tradiciones filosóficas y religiosas de Oriente y Occidente: *el coraje, la justicia, la humanidad, la templanza, la sabiduría y la trascendencia*. A su vez, cada una de estas virtudes se asociaba con un determinado número de veinticuatro fortalezas de carácter que, en su conjunto e interrelación, dieron cuenta del *capital psíquico*.

Asimismo, estos autores plantearon que el buen carácter está formado por diversos componentes que se encuentran en diferentes niveles de abstracción. Las virtudes representan los componentes más abstractos. En un nivel menor de abstracción se ubican las fortalezas, las cuales constituyen los ingredientes (procesos o mecanismos) psicológicos que definen las virtudes y, a partir de ellas, se pueden reconocer las virtudes que posee una persona. Finalmente, el nivel más bajo de abstracción está integrado por los temas situacionales que son los hábitos específicos que conducen a una persona a manifestar una determinada fortaleza en una situación específica (Peterson & Seligman, 2004).

A continuación, se presenta la clasificación de las seis virtudes y las veinticuatro fortalezas con su correspondiente definición.

Tabla 1.

Clasificación de las seis virtudes y veinticuatro fortalezas (Cosentino, 2010; Peterson & Seligman, 2004).

Virtud	Fortaleza	Definición
Coraje	Valentía	Hacer lo correcto aun corriendo riesgos
	Persistencia	Finalizar la tarea a pesar de los obstáculos
	Integridad	Hacer lo que se predica que es correcto
	Vitalidad	Sentirse vivo y capaz
Justicia	Ciudadanía	Comprometerse con el grupo de pertenencia
	Liderazgo	Guiar al grupo en armonía hacia buenos resultados
Humanidad	Imparcialidad	Hacer juicios sociales equitativos y objetivos
	Amor	Considerar muy valioso estar cerca de los afectos
	Bondad	Ayudar a los demás sin esperar nada a cambio
	Inteligencia Social	Saber lo que los demás desean y buscan

Sabiduría	Perspectiva	Juicio elevado y profundo sobre la vida
	Apertura Mental	Buscar visiones alternativas a las propias
	Amor por el Saber	Disfrutar de buscar muchos y mejores conocimientos
	Curiosidad	Deseo de vivir por experimentar y conocer cosas nuevas
Templanza	Creatividad	Poseer ideas originales y aplicarlas
	Clemencia	Comportarse de forma benévola hacia una persona que no lo merece
	Humildad	No ostentar con los propios logros dejando que hablen por sí solos
	Prudencia	Considerar los pros y contras al contemplar una decisión
	Autorregulación	No dejarse llevar por los impulsos y controlar las respuestas a los mismos
Trascendencia	Apreciación	Valorar las cosas lindas de la vida
	Gratitud	Sentir y expresar las gracias
	Esperanza	Saber que todo estará bien
	Humor	Tener una mirada de la vida alegre
	Espiritualidad	La vida tiene un sentido superior

En la actualidad, no existe consenso sobre qué fortalezas pertenecen o pueden considerarse dentro de la categoría de cada virtud. Investigaciones han cuestionado la existencia de seis virtudes (Cosentino Castro Solano, 2012; Macdonald, Bore & Munro, 2008; Ruch et al., 2010).

Con relación a las fortalezas del carácter, estudios más recientes han hallado una solución de cinco factores como más apropiada para explicar el agrupamiento de las fortalezas del carácter (Güsewell & Ruch, 2012; Harzer & Ruch, 2014; Peterson et al., 2008; Proyer & Ruch, 2011; Ruch et al., 2010). Los cinco factores fueron etiquetados como:

1. **fortalezas emocionales** (por ejemplo, valentía, entusiasmo, esperanza, honestidad, perspectiva);
2. **fortalezas interpersonales** (por ejemplo, capacidad de amar y ser amado, amabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, humor);
3. **fortalezas de moderación o de la templanza** (Por ejemplo, prudencia, perdón, justicia, modestia);
4. **fortalezas intelectuales o cognitivas** (por ejemplo, creatividad, curiosidad, amor por el aprendizaje) y
5. **fortalezas teológicas** (apreciación de la belleza y excelencia, gratitud, religiosidad).

Las fortalezas en enfermeros/as y en estudiantes de enfermería

La profesión de enfermero/a es una de las de mayor índice de estrés (Hamaideh & Ammouri, 2011; Labrague, 2013; Tomás Sábado & Fernández-Donaire, 2002). De acuerdo con Zryewskyj y Davis (1987) los profesionales de enfermería atraviesan situaciones sumamente estresantes, como las enfermedades, el sufrimiento y la muerte de los pacientes. Por su parte, los estudiantes de enfermería muestran una alta prevalencia de distrés psicológico en comparación con estudiantes de otras carreras (Alzayyat & Al-Gamal, 2016; Brown, Anderson-Johnson, & McPherson, 2016; Smith & Yang, 2017).

Dada la alta exigencia a la cual están expuestos profesionales y estudiantes de Enfermería, investigaciones muestran la importancia de estudiar las fortalezas del carácter en esta población (Burke & Fiksenbaum, 2009; Grady & Cantor, 2012; Xie et al., 2020). La naturaleza del cuidado hace que los profesionales y estudiantes de Enfermería sean especialmente susceptibles al agotamiento laboral (Steffanina, 2014). Las consecuencias del agotamiento pueden acarrear un aumento de los costos de la prestación de atención médica, una reducción de la productividad, una disminución de la calidad de la atención e incluso amenazas a la seguridad del paciente (Aiken et al., 2012; Gander et al., 2012).

Un estudio llevado a cabo por Heintz y Ruch (2020) se propuso evaluar la relación entre las veinticuatro fortalezas de carácter y la satisfacción laboral en una población de más de doce mil trabajadores, los cuales se dividieron en ocho subgrupos ocupacionales: enfermeras, médicos, supervisores, oficinistas, psicólogos clínicos, trabajadores sociales / educadores, economistas y profesores de secundaria. Los resultados mostraron que, al igual que la satisfacción con la vida, el entusiasmo, la esperanza, la curiosidad, el amor y la gratitud y las fortalezas emocionales en general, se relacionaron más fuertemente con la satisfacción laboral general. Las fortalezas intelectuales, emocionales e interpersonales se relacionaron con el afrontamiento a situaciones estresantes. Las fortalezas interpersonales jugaron el papel más importante para el afrontamiento entre las enfermeras, ya que las interacciones con otras personas son una parte esencial de su jornada laboral. Además, las fortalezas intelectuales mediaron parcialmente el efecto negativo del estrés relacionado con el trabajo sobre la satisfacción laboral.

Un estudio abocado específicamente en estudiantes de Enfermería halló que las fortalezas del carácter aliviaron indirectamente la depresión y se asociaron positivamente con el bienestar psicológico. La curiosidad fue el factor protector directo más fuerte para la depresión (Macfarlane, 2019).

Bakker, Albrecht y Leiter (2011) sugirieron que los esfuerzos para expandir y desarrollar las fortalezas del carácter contribuyen a un mayor compromiso en el lugar de trabajo o de estudio. De manera similar, Grady y Cantor (2012) encontraron que la autopercepción de las fortalezas del carácter entre los trabajadores de servicios humanos favorece la resiliencia frente a factores estresantes que, de otro modo, podrían disminuir la calidad de la vida laboral.

De esta forma, el autoconocimiento de las fortalezas aumenta la satisfacción en el trabajo y en la vida (Littman-Ovadia&Steger, 2010), contribuye a la mitigación del agotamiento laboral (Gander, Proyer, Ruch y Wyss, 2012; Steffanina, 2014) y, como se dijo anteriormente, permite afrontar mejor el estrés (Harzer&Ruch, 2015). Fortalezas tales como la autorregulación y la prudencia favorecen la adaptación a la universidad (Shin et al., 2015) y, al egresar, se constató que el entusiasmo, la esperanza, la curiosidad, el amor y la gratitud se relacionan más fuertemente con la satisfacción laboral general (Heintz & Ruch, 2020), mientras que la persistencia y la curiosidad desempeñan un papel clave en el comportamiento laboral saludable (Gander, Proyer, Ruch, & Wyss, 2012). Específicamente, hay estudios que muestran que los profesionales en Enfermería sobresalen en fortalezas como la gratitud, la responsabilidad cívica, la bondad, el aprecio por la belleza y el amor (Yang et al., 2018). La Universidad es el lugar ideal para cultivar estas fortalezas que permitirán un mejor desempeño profesional, al tiempo que incrementarán la vocación por la profesión (Harzer & Ruch, 2015; Macfarlane, 2019; Yufang et al., 2015).

CONCLUSIÓN

Los hallazgos comentados en este trabajo resultan sustanciales porque abren un nuevo campo para la investigación sobre el papel de la personalidad necesaria para hacer frente al oficio de carreras altamente demandantes como lo es la Enfermería. Las fortalezas del carácter pueden ser entrenadas y, por lo tanto, pueden adquirirse recursos valiosos para mejorar el manejo del estrés y disminuir los efectos negativos que este acarrea.

Un mayor conocimiento de las propias fortalezas del carácter constituye un medio por excelencia para reducir el agotamiento laboral y aumentar el bienestar con la tarea efectuada (Littman-Ovadia&Steger, 2010). Esto no es menor debido a que una mejora en la calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería puede resultar en mejoras en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en una reducción de costos de la atención médica.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., & Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *Bmj*, 344.
2. Alzayyat, A., & Al-Gamal, E. (2016). Correlates of stress and coping among Jordanian nursing students during clinical practice in psychiatric-mental health course. *Stress and Health*, 32(4), 304-312. doi:10.1002/smi.2606
3. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20 (1), 4-28.
4. Brown, K., Anderson-Johnson, P., & McPherson, A. N. (2016). Academic-related stress among graduate students in a Jamaican school of nursing. *Nurse Education in Practice*, 20, 117-124. doi:10.1016/j.nepr.2016.08.004.
5. Burke, N. Fiksenbaum, Burke, R., Ng, E., & Fiksenbaum, L (2009). *Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses. International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 202-219.
6. Castro Solano, A. (2010). Concepciones teóricas acerca de la Psicología Positiva. En A. Castro Solano (Comp.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 17- 41). Buenos Aires: Paidós.
7. Cosentino, A. (2010). Las fortalezas del carácter. En A. Castro Solano (Comp.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 111-135). Buenos Aires: Paidós.
8. Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: An initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International archives of occupational and environmental health*, 85 (8), 895-904.
9. Grady, M. D., & Cantor, M. (2012). Strengthening the professional selves of social workers through the lens of selfpsychology. *Smith College Studies in Social Work*, 82(4), 401-417.
10. Güsewell, A., & Ruch, W. (2012). Are only emotional strengths emotional? Character strengths and disposition to positive emotions. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 218-239.
11. Hamaideh, S. H., & Ammouri, A. (2011). Comparing Jordanian nurses' job stressors in stressful and non-stressful clinical areas. *Contemporary Nurse*, 37(2):173-87. doi:10.5172/conu.2011.37.2.173
12. Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.

13. Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 6, 165.
14. Heintz, S., & Ruch, W. (2020). Character strengths and job satisfaction: differential relationships across occupational groups and adulthood. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 503-527.
15. Labrague, L. J. (2013). Stress, stressors, and stress responses of student nurses in a government nursing school. *Health Science Journal*, 7(4): 424-435.
16. Macfarlane, J. (2019). Exploring how awareness of character strengths can benefit mental health nurses. *British Journal of Mental Health Nursing*, 8(3), 145-152.
17. Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.
18. Macdonald, C., Bore, M. & Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 787-799. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2007.10.003>
19. Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W., & Seligman, M. E. (2008). Strengths of character and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of the International Society for Traumatic Stress Studies*, 21(2), 214-217.
20. Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Open Mindedness. Judgment, Critical Thinking. En C. Peterson y M.E.P. Seligman (Eds.). *Character strengths and virtues: a handbook and classification* (pp. 143-159). Washington, DC: American Psychological Association and Oxford University Press.
21. Proyer, R. T., & Ruch, W. (2011). The virtuousness of adult playfulness: The relation of playfulness with strengths of character. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 1(1), 1-12.
22. Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2010). Values in action inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of individual differences*, 31(3), 138.
23. Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5 -14.
24. Smith, G. D., & Yang, F. (2017). Stress, resilience and psychological well-being in Chinese undergraduate students. *Nurse Education Today*, 49, 90-95. [doi:10.1016/j.nedt.2016.10.004](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.10.004)
25. Steffanina, M. J. (2014). *Extending strengths-theory: Differences in character strength endorsement and work experience on burnout in nurses* (Doctoral dissertation, Northcentral University).
26. Tomás-Sábado, J., & Fernández-Donaire, L. (2002). Estrés laboral en enfermería hospitalaria. *Metas en Enfermería*, 46, 6-12.
27. Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., y Cheng, AS (2020). Relaciones entre las fortalezas del carácter, la autoeficacia, el apoyo social, la depresión y el bienestar psicológico de las enfermeras hospitalarias. *Investigación de enfermería asiática* 14 (3), 150-157.
28. Zryewskij, T., & Davis, L. (1987). Sources of stress in third year baccalaureate nursing students. *AARN-New-Lett.*, 43, 24-5.