

Personalidad y percepción de la creatividad en el trabajo sobre el engagement en enfermería

María del Mar Molero-Jurado¹, María del Carmen Pérez-Fuentes^{1,2*}, José Gabriel Soriano¹, Begoña María Tortosa¹,
Nieves Fátima Oropesa¹, María del Mar Simón-Márquez¹ y José Jesús Gázquez-Linares^{1,3}

¹ Universidad de Almería (España)

² Universidad Politécnica y Artística del Paraguay (Paraguay)

³ Universidad Autónoma de Chile (Chile)

Resumen: La personalidad está integrada por un conjunto de atributos individuales que, en interacción con factores tanto endógenos como exógenos, van a caracterizar la forma de pensar, sentir y actuar. Desde esta perspectiva, la personalidad puede relacionarse en el contexto laboral con la percepción de la creatividad y con el compromiso que se adquiere en el trabajo. Este trabajo tiene como objetivo analizar la implicación de la personalidad y la percepción de la creatividad en el trabajo sobre el engagement en los profesionales de enfermería. Se evaluó una muestra de 1268 profesionales de enfermería, entre los 22 y 63 años, de los cuales un 85.3% fueron mujeres y un 14.7% hombres, con una media de edad de 32.24 años ($DT = 6.68$) y 32.79 años ($DT = 6.27$) respectivamente. Para la recogida de datos se aplicaron diferentes instrumentos, como el Big Five Inventory (BFI-10), la escala Creative Environment Perceptions (CEP) y el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES). El modelo de mediación confirmó que la percepción de la creatividad en el contexto laboral ejerció un papel mediador en la relación entre personalidad y engagement. En particular, los datos confirman que presentar un perfil de personalidad con puntuaciones elevadas en todas las dimensiones de la personalidad, a excepción del neuroticismo, además de permitir contar con unas características adecuadas en el trabajo, favorece el apoyo a la creatividad lo que, a su vez, repercute positivamente en el engagement. Este trabajo presenta importantes implicaciones para la práctica profesional, destacando la fuerte relación entre compromiso y percepción de la creatividad, relación que apunta hacia la mejora de la percepción de la creatividad y el compromiso del personal de enfermería con su trabajo, mejorando la estabilidad emocional y reforzando el entusiasmo y la inspiración para ser más creativos y competentes en la organización institucional de la que se forma parte.

Palabras clave: Personalidad; Creatividad; Engagement; Enfermería; Salud laboral

Title: Personality and job creativity in relation to engagement in nursing.

Abstract: Personality is made up of a set of individual attributes, which in interaction with both endogenous and exogenous factors, characterize how one thinks, feels and acts. From this perspective, in the work context, personality can be related with the perception of creativity and with engagement acquired on the job. The purpose of this study was to analyze the involvement of personality and perception of creativity on the job in engagement of nursing professionals. The sample evaluated was made up of 1268 nurses aged 22 to 63, of whom 85.3% were women and 14.7% men, with a mean age of 32.24 years ($SD = 6.68$) and 32.79 years ($SD = 6.27$), respectively. The instruments used to collect the data were the Big Five Inventory (BFI-10), the Creative Environment Perceptions Scale (CEP) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The mediation model confirmed that perception of creativity in the work context exerted a mediating role in the relationship between personality and engagement. In particular, the data confirmed that having a personality profile with high scores in all the personality dimensions except neuroticism, in addition to providing adequate characteristics for the job, favors creativity, which in turn, has a positive repercussion on engagement. This study presents important implications for professional practice, emphasizing the strong relationship between engagement and perception of creativity, a relationship which points toward improved engagement of nurses with their work, improving emotional stability and reinforcing the enthusiasm and inspiration for being more creative and competent with the institutional organization they are part of.

Keywords: Personality; Creativity; Engagement; Nursing; Occupational health

Introducción

La personalidad comprende un conjunto de atributos y cualidades individuales que caracterizan la forma en que una persona piensa, siente o actúa (Freiberg et al., 2014). Uno de los modelos más relevantes en el estudio de la personalidad en diferentes contextos es el Modelo de los Cinco Grandes Factores (John, Donahue, y Kentle, 1991; John, Naumann y Soto, 2008; Chang et al., 2016; Deniz y Satıcı, 2017; Amorós et al., 2019, entre otros). John, Naumann y Soto (2008) resumen los cinco factores de la personalidad del siguiente modo: (1) Neuroticismo, incluye desde la estabilidad emocional a la afectividad negativa (ansiedad, nerviosismo, tristeza, tensión) (2) Extraversión, hace referencia al hecho de enfrentarse al mundo social y material con gran energía, es decir, con sociabilidad, actividad, asertividad y afectividad posi-

tiva; (3) Afabilidad, incluye las actitudes prosociales hacia los demás, es decir, el altruismo, la ternura, la confianza y la modestia; (4) Conciencia, hace referencia a la capacidad de controlar los impulsos para dirigir el comportamiento hacia metas u objetivos; (5) Apertura a la experiencia, se refiere a la flexibilidad, la profundidad, la originalidad y la complejidad que puede caracterizar la vida tanto mental como experiencial de un persona.

En el contexto laboral la personalidad se ha hallado relacionada con factores como el estrés, los valores motivacionales o el acceso a la actividad emprendedora, que se asocian con el rendimiento y la mejora de la práctica profesional (Cheng et al., 2020; Nurhasanah et al., 2020; Pérez-Fuentes et al., 2019a, Tehrani et al., 2013, Sovia et al., 2018). En cierta medida, estos hallazgos han contribuido a que se trate de una variable objeto de investigación en los últimos años en el contexto sanitario, donde se ha evidenciado que es el factor Extraversión de la personalidad el que presenta correlaciones más elevadas con la propia competencia personal (Lcho et al., 2019). En otra dirección, distintos trabajos han identifi-

* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:
Dra. M^a del Carmen Pérez-Fuentes. University of Almería. Ctra. Sacramento s/n. 04120 Almería (España). E-mail: mpf421@ual.es
(Artículo recibido: 02-12-2019; revisado: 02-04-2020; aceptado: 04-05-2020)

cado que todos los factores de la personalidad, excepto el Neuroticismo, se relacionan positivamente con la vitalidad subjetiva, es decir, con una actitud activa, entusiasmada y alegre (Bhargavi et al., 2017; Pillai, 2018; Uysal et al., 2014).

Entre los diversos factores de productividad organizacional y bienestar del trabajador se encuentra su nivel de compromiso, habiéndose convertido en el nuevo *one-best-way* organizativo, donde la pasión y el esfuerzo son considerados componentes de la productividad (Liu y Johnston, 2019). El compromiso se refiere a la responsabilidad que la persona presenta con la organización a la que pertenece (Molero et al., 2018). Este constructo se ha definido a partir de tres dimensiones fundamentales: Vigor, Dedicación y Absorción (Schaufeli y Bakker, 2003), y hace referencia a la sensación de bienestar por parte del trabajador (Othman y Nasurdin, 2019). Durante mucho tiempo se ha definido como la antítesis del burnout, el cual reduce la calidad de vida del profesional (Bakioğlu y Kiraz, 2019; Vizoso-Gómez y Arias-Gundín, 2018). El Vigor se caracteriza por altos niveles de energía y de resistencia mental ante las dificultades. La Dedicación se refiere al hecho de estar fuertemente involucrado en el trabajo. La Absorción implica estar completamente abstraído y concentrado en el trabajo, experimentando una sensación de disfrute asociada al deseo de continuar trabajando. De estas tres dimensiones son la Absorción y el Vigor las que predicen en mayor medida el compromiso y ayudan al personal enfermero a alcanzar los objetivos deseados (Abbas et al., 2013; García et al., 2015). El compromiso laboral se ha asociado con el apoyo social (Bakker y Demorouti, 2013), la satisfacción laboral (Yan et al., 2019) y con el nivel de inteligencia emocional (Pérez-Fuentes et al., 2018). Diferentes autores señalan que la personalidad del sujeto ejerce una influencia considerable sobre sus niveles de engagement (Taris et al., 2017; Tisu et al., 2020). Trabajos previos señalan también que cuando el profesional presenta un menor nivel en el factor de Neuroticismo y niveles altos en Extraversión, Apertura a la Experiencia y Conciencia muestra un mayor compromiso (Çelik y Oral, 2016; Langelaan et al., 2006; Njoku et al., 2017; Panacio y Vandenberghe, 2012; Taherinejad et al., 2017).

Los futuros profesionales de enfermería deben adquirir aquellas competencias que demanda la sociedad actual mediante una metodología innovadora (Manso et al., 2019). Por tanto, es conveniente que su aprendizaje se base en el desarrollo de habilidades creativas (Hsing-Yuan, 2020). De esta manera, presentarán una mayor creatividad para favorecer el alcance de los objetivos organizacionales establecidos (Liu et al., 2020; Robins et al., 2018). Además, la creatividad permite al sujeto estar atento a nuevas oportunidades (Mussons y Tarrats, 2018). En el entorno laboral la creatividad se puede evaluar a partir de tres dimensiones: Apoyo a la creatividad, Características en el trabajo y Bloqueos a la creatividad (Boada-Grau et al., 2014). El apoyo a la creatividad alude a que el superior, el grupo de trabajo y la organización contribuyan a que el empleado sea creativo. Las características del trabajo hacen referencia a aspectos del trabajo como los recursos

disponibles, el control sobre el trabajo desarrollado y si el trabajo es retador. Los bloqueos de la creatividad indican las dificultades puestas por la organización para ser creativos. Al respecto, estudios previos mostraron que la personalidad se encuentra relacionada con la creatividad (Sanz de Acedo et al., 2014) y el compromiso profesional (Mesurado et al., 2018). Sin embargo, son escasos los trabajos que explican el papel de la creatividad en el compromiso laboral. Por ejemplo, en el estudio longitudinal de Xu et al. (2019) la personalidad proactiva del equipo para la innovación se relacionó de manera significativa y positiva con el clima del equipo. Además, la personalidad proactiva del equipo, en el Tiempo 1, ejerció una influencia cruzada en el desempeño creativo individual (calificado por los supervisores) y la creación de trabajos innovadores, y en el Tiempo 2, a través del clima de equipo. Por otra parte, respecto a la relación entre personalidad y creatividad, Furnham et al. (2013) mostraron que aquellas personas más creativas presentaban mayor nivel de extraversión y apertura ante nuevas experiencias (Werner et al., 2014). Estos resultados reflejan que desarrollar un ambiente de trabajo innovador puede favorecer el potencial creativo de los profesionales (Mayfield y Mayfield, 2010), ya que para favorecer el crecimiento y la potencialización de la institución se necesitan trabajadores creativos, que muestren una actitud positiva hacia nuevos cambios (Romo et al., 2017) y que presenten bajos niveles de neuroticismo (Krumm et al., 2018). Teniendo en cuenta los estudios previos, con el presente trabajo se pretende avanzar en el estudio del engagement tratando de analizar y confirmar el tipo de relación entre diferentes variables (personalidad, percepción de la creatividad y compromiso laboral) y, además, profundizar en los efectos mediadores, en particular, respecto al papel que juega la percepción de entornos laborales creativos en la relación entre la personalidad y el compromiso laboral. Por consiguiente, el objetivo general del presente estudio consiste en analizar la implicación de la personalidad y la percepción de la creatividad en el trabajo sobre el engagement en profesionales de enfermería. Y, concretamente, como objetivos específicos: a) establecer las relaciones entre la percepción de la creatividad en el contexto laboral, la personalidad y los componentes del engagement en una muestra de profesionales de enfermería; b) analizar perfiles de personalidad y determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción de la creatividad laboral y engagement; c) identificar el papel mediador de la percepción de la creatividad en el contexto laboral, sobre la relación entre la personalidad y engagement.

A partir de la evidencia previa, se plantean las siguientes hipótesis: (H1) La personalidad influye en la percepción de la creatividad en el contexto laboral y los componentes del engagement en el personal de enfermería; (H2) La percepción de la creatividad laboral y el engagement se ve influenciada en función del perfil de personalidad del sujeto; (H3) La percepción de la creatividad en el contexto laboral ejerce un papel mediador en la relación entre personalidad y engagement.

Método

Participantes

La muestra inicial estaba formada por un total de 1383 profesionales de enfermería, residentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). En primer lugar, al ser el engagement una de las variables principales de la investigación, se llevó a cabo la exclusión de los casos (-68) que se encontraban en situación de desempleo durante el período de recogida de datos. Posteriormente, a partir de las respuestas a las preguntas de control (PC), fueron descartados los casos en los que se detectaron respuestas al azar o incongruencias. Concretamente, cinco fallos para la PC₂, 32 en la PC₃ y 10 para la PC₅. Tras el proceso de depuración de la muestra, finalmente quedó integrada por 1268 enfermeros/as. La media de edad de los participantes, con edades comprendidas entre los 22 y los 63 años, fue de 32.02 años ($DT = 6.91$). Según sexo, la muestra presentó la siguiente distribución: un 85.3% ($n = 1081$) de mujeres y un 14.7% ($n = 187$) de hombres, con una media de edad de 32.24 años ($DT = 6.68$) y 32.79 años ($DT = 6.27$), respectivamente.

Instrumentos

Para evaluar el engagement en el trabajo se aplicó la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli y Bakker, 2003). Se trata de una escala autoadministrada de 17 ítems, con modalidad de respuesta tipo Likert de siete puntos. Proporciona información sobre tres dimensiones del compromiso: Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems). Las propiedades psicométricas de la escala se muestran adecuadas en fiabilidad y validez, y se ha utilizado ampliamente en el colectivo de profesionales de enfermería (Montgomery et al., 2015; Pérez-Fuentes et al., 2019a). En el presente trabajo, se calcula el alfa ordinal para las subescalas, obteniendo un .92 para el Vigor, .93 para la Dedicación, y .88 para la Absorción.

Con objeto de valorar las dimensiones de la personalidad se aplicó el Inventario Big Five de 10 ítems (BFI-10; Rammstedt y John, 2007). Se trata de una versión breve del BFI-44 (John et al., 1991). Permite valorar y obtener información sobre los Cinco Grandes factores de la personalidad (Extraversión, Conciencia, Amabilidad, Neuroticismo, y Apertura). Investigaciones anteriores han demostrado que el BFI-10 posee propiedades psicométricas que son comparables en tamaño y estructura a las del BFI a escala completa. Existen hallazgos que respaldan la validez factorial, la validez de constructo y la validez de criterio del BFI-10 (Rammstedt y John, 2007; Rammstedt et al., 2014).

Finalmente, la medida de las percepciones del entorno laboral creativo, se llevó a cabo mediante la escala *Creative Environment Perceptions* (CEP; Mayfield y Mayfield, 2010), concretamente la versión española de Boada-Grau et al. (2014). Consta de nueve ítems, con modalidad de respuesta tipo Likert de cinco puntos, y una estructura constituida por tres

factores: El primero, Apoyo a la Creatividad (3 ítems), alude a que el superior, el grupo de trabajo y la organización animen al empleado a ser creativo. El segundo, Características del Trabajo (3 ítems) hace referencia a aspectos del trabajo como los recursos disponibles, el control sobre el trabajo desarrollado y si el trabajo es retador. El tercero, Bloqueos a la Creatividad (3 ítems), indica las dificultades puestas por la organización para ser creativos. Se obtiene un alfa ordinal de .86 en Apoyo a la creatividad, .61 en Características del trabajo, y .87 en Bloqueo a la creatividad.

Procedimiento

El estudio fue aprobado por el Comité de Bioética de la Universidad de Almería (Ref: UALBIO2017/011). Antes de recopilar datos, les aseguramos a los participantes que el tratamiento de los datos en el estudio cumpliría con los estándares aplicables de seguridad, confidencialidad y ética de los datos. Se contactó con los responsables de diferentes áreas de salud por correo electrónico, y ellos fueron responsables de distribuir el enlace web a los trabajadores que aceptaron participar en la investigación. La aplicación del cuestionario se realizó a través de una plataforma web, desarrollada por el equipo investigador para tal efecto, que permitió a los sujetos completar los cuestionarios en línea. A lo largo del cuestionario, se incluyó una serie de preguntas de control para controlar las respuestas aleatorias o incongruentes. Estos casos fueron descartados de la muestra.

Análisis de datos

En primer lugar, para un análisis preliminar de las variables de creatividad en el contexto laboral (Apoyo a la creatividad, Características del trabajo, Bloqueos a la creatividad), dimensiones de la personalidad (Extraversión, Conciencia, Amabilidad, Neuroticismo, Apertura), y componentes del engagement (Vigor, Dedicación, Absorción), se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, además de los estadísticos descriptivos correspondientes.

Posteriormente, tomando como variables de entrada las dimensiones de la personalidad para identificar diferentes perfiles o agrupaciones naturales del conjunto de datos, se llevó a cabo un análisis clúster bietápico. En este caso, el objetivo que se plantea se centra en la clasificación de casos según las puntuaciones medias de las dimensiones de personalidad, presentando tales resultados como un análisis complementario al resto de los datos. Además, esta técnica exploratoria, ofrece datos sobre la calidad del clúster, que es una medida de silueta de la cohesión y separación de los clústeres, donde se valora si los resultados obtenidos en la formación de los grupos son pobres, correctos o buenos. En este caso, se obtiene una silueta media de 0.3, lo que sitúa la calidad de los clústeres como 'correctos'. Una vez identificados los grupos o clúster, se lleva a cabo un análisis comparativo de medias, para determinar la existencia de diferencias significativas entre los grupos en creatividad laboral y en

agement. Para ello, se aplica la prueba *t* de Student para muestras independientes, con el estadístico *d* de Cohen (1988) para valorar el tamaño del efecto.

Además, se computan análisis de mediación múltiple para cada uno de los componentes del engagement, tomando el perfil de personalidad como variable predictora y las subescalas sobre percepción de la creatividad como potenciales mediadores. Para ello se utiliza la macro PROCESS para SPSS (Hayes, 2013). Se aplica la técnica de *bootstrapping* con coeficientes estimados desde 5000 muestras *bootstrap*. Considerado uno de los métodos más válidos y potentes para probar la importancia de los efectos indirectos, los intervalos de confianza con re-muestreo (*bootstrapping*) es frecuentemente utilizado (Hayes, 2009).

Para examinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recopilación de datos, se utiliza el siguiente procedimiento para estimar la consistencia interna de las puntuaciones: 1) Primero, se lleva a cabo un análisis factorial exploratorio en la matriz de correlación policórica, utilizando el software FACTOR (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006). Los datos se calculan bajo un criterio de análisis paramétrico y rotación promin. 2) Para calcular el coeficiente alfa ordinal, se utiliza la hoja de cálculo Excel desarrollada por Domín-

guez-Lara (2018), que proporciona datos sobre el coeficiente ordinal alfa, basado en los datos del análisis de correlación policórica y, por lo tanto, más adecuado para calcular la fiabilidad de escalas con respuesta ordinal o basadas en una escala Likert (Elosua y Zumbo, 2008).

Resultados

Percepción de la creatividad en el trabajo, personalidad y engagement: Correlaciones y estadísticos descriptivos

Tal y como se presenta en la tabla 1, en todos los casos se observa la existencia de correlaciones entre las dimensiones de la percepción de creatividad en el trabajo (apoyo a la creatividad, características del trabajo y bloqueos a la creatividad) y los factores de la personalidad (Extraversión, Amabilidad, Conciencia, Apertura y Neuroticismo). Además, los resultados obtenidos revelan la existencia de correlaciones de los tres componentes del engagement con respecto a las subescalas de creatividad en el contexto laboral, y también con todos los factores de la personalidad.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y correlaciones: Creatividad en el trabajo, personalidad y engagement (*N* = 1268).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. APY_C	3.31	.85	–									
2. CR_TR	3.63	.64	.53***	–								
3. BLQ_C	2.86	.91	-.42***	-.29***	–							
4. EXTRA	3.50	.80	.13***	.16***	-.13***	–						
5. AMAB	4.01	.58	.14***	.18***	-.09**	.21***	–					
6. CONC	3.87	.67	.17***	.19***	-.11***	.17***	.23***	–				
7. NEURO	2.67	.81	-.17***	-.20***	.20***	-.19***	-.14***	-.25***	–			
8. APERT	3.51	.74	.12***	.15***	-.11***	.13***	.13***	.29***	-.14***	–		
9. VI	4.46	1.06	.42***	.48***	-.21***	.20***	.27***	.36***	-.18***	.23***	–	
10. DE	4.45	1.17	.44***	.51***	-.25***	.19***	.24***	.32***	-.19***	.22***	.90***	–
11. AB	4.00	1.09	.38***	.43***	-.18***	.11***	.19***	.23***	-.06*	.16***	.83***	.82***

Nota. APY_C = Apoyo a la creatividad; CR_TR = Características del trabajo; BLQ_C = Bloqueos a la creatividad; EXTRA = Extraversión; AMAB = Amabilidad; CONC = Conciencia; NEURO = Neuroticismo; APERT = Apertura; VI = Vigor; DE = Dedicación; AB = Absorción. **p* < .05; ***p* < .01; ****p* < .001

Perfiles de personalidad: Diferencias en la percepción de la creatividad y el engagement

Tras constatar la relación entre las variables de estudio, se lleva a cabo un análisis clúster bietápico, donde se clasifican los casos en función de las puntuaciones obtenidas en los factores de la personalidad (Figura 1), resultando dos grupos:

El primer clúster (c1), con un 37.2% de los casos (*n* = 472), se caracteriza por presentar puntuaciones inferiores a la media de la muestra en los factores de personalidad: Conciencia (*M* = 3.34), Amabilidad (*M* = 3.67), Apertura (*M* = 3.07), y Extraversión (*M* = 3.03), y una puntuación por encima de la media global en Neuroticismo (*M* = 3.07).

El segundo clúster (c2), que cuenta con el 62.8% de los casos (*n* = 796), se caracteriza por tener puntuaciones por encima de media muestral en Conciencia (*M* = 4.18), Amabi-

lidad (*M* = 4.22), Apertura (*M* = 3.77), y Extraversión (*M* = 3.77), y una puntuación inferior en Neuroticismo (*M* = 2.44).

Tras la clasificación de los grupos, a partir de la solución de dos clústeres, se llevó a cabo una prueba *t* de Student para muestras independientes, con el objeto de conocer la existencia de diferencias entre los clústeres con respecto a la percepción de la creatividad en el contexto laboral y en relación a los componentes del engagement (Tabla 2). Las puntuaciones medias resultan significativamente más elevadas en apoyo a la creatividad (*t* = -6.63, *p* < .001, *d* = .39) y características del trabajo (*t* = -8.29, *p* < .001, *d* = .48) en el clúster 2, en comparación con el clúster 1. Mientras que en la dimensión bloqueos a la creatividad (*t* = 8.78, *p* < .001, *d* = .34), es el clúster 1 el que obtiene una puntuación media significativamente más elevada.

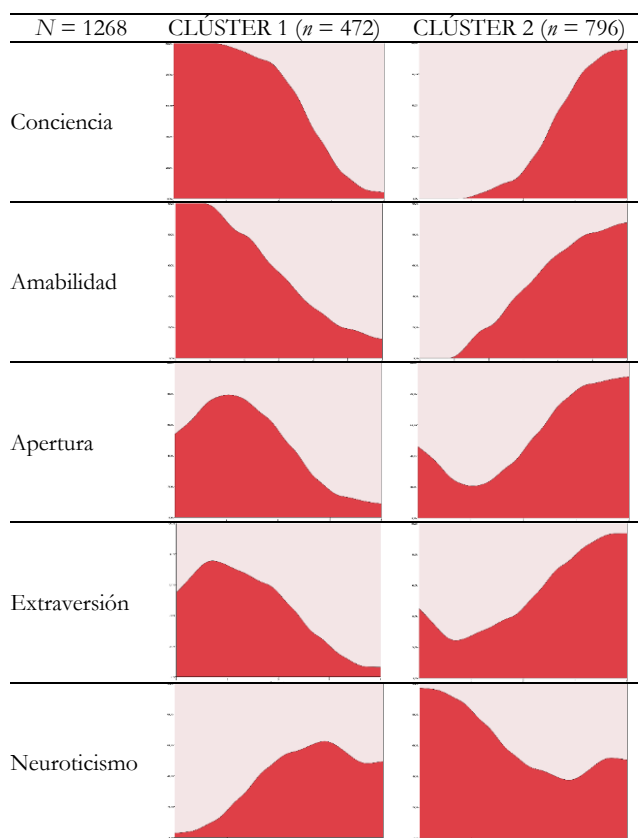


Figura 1. Perfiles según factores de personalidad
Nota. Factores ordenados por importancia de entrada.

Atendiendo a la comparativa de medias en los componentes del engagement, se observa como para todos los casos (VI: $t = -12.12, p < .001, d = .70$; DE: $t = -11.27, p < .001, d = .66$; AB: $t = -7.29, p < .001, d = .42$) es el clúster 2 el que presenta puntuaciones medias significativamente superiores, en comparación con el clúster 1.

Dimensiones de la creatividad en el lugar de trabajo como predictores del engagement en enfermería

Según los datos presentados en la tabla 3, el análisis de regresión ofrece dos modelos para cada una de las dimensiones del engagement, siendo el último es el que mayor capacidad explicativa ofrece, con una varianza explicada del 27.1% para el Vigor, 30.9% para la Dedicación y un 21.8% para la Absorción. En todos los casos, los factores incluidos en la ecuación fueron características del trabajo y apoyo a la creatividad.

Para confirmar la validez de los modelos, se analizó la independencia de los residuos. El estadístico *D* de Durbin-Watson obtiene un valor de 2.01 para el modelo del Vigor, 1.96 en Dedicación y 2.00 en el caso de la Absorción, lo que confirma la ausencia de autocorrelación positiva y negativa. Además, se observa como el valor de *t* se asocia a una probabilidad de error inferior al .05, para todos los casos. Por su parte, los coeficientes estandarizados revelan que las características del trabajo es el factor que presenta un mayor peso explicativo.

Tabla 2. Creatividad en el contexto laboral y engagement. Descriptivos y prueba *t*, según perfil de personalidad.

		Clúster						<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		c1			c2					
		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>			
Creatividad	APY_C	472	3.10	.79	796	3.43	.86	-6.63***	.000	.39
	CR_TR	472	3.44	.63	796	3.75	.62	-8.29***	.000	.48
	BLQ_C	472	3.04	.77	796	2.75	.97	5.78***	.000	.34
Engagement	VI	472	3.99	1.11	796	4.73	.92	-12.12***	.000	.70
	DE	472	3.98	1.20	796	4.74	1.06	-11.27***	.000	.66
	AB	472	3.71	1.11	796	4.17	1.04	-7.29***	.000	.42

Nota. APY_C = Apoyo a la creatividad; CR_TR = Características del trabajo; BLQ_C = Bloqueos a la creatividad; VI = Vigor; DE = Dedicación; AB = Absorción. ****p* < .001

Finalmente, para comprobar si la relación estimada está afectada por la multicolinealidad, se calculan los estadísticos de tolerancia de cada variable y del FIV (factor de inflación de la varianza). Según los valores obtenidos, se asume la ausencia de colinealidad entre las variables incluidas en el modelo. El índice de condición (14.40), aunque resulta elevado, no alcanza el límite de 20 marcado por Belsley (1991).

Atendiendo a la tercera hipótesis planteada, sobre el efecto mediador de la creatividad sobre la relación entre personalidad y engagement, se concreta que: pertenecer al clúster 2 de personalidad (altas puntuaciones en Conciencia, Amabili-

dad, Apertura y Extraversión, y una puntuación inferior a la media en Neuroticismo), además de contar con unas características adecuadas en el trabajo, favorece el apoyo a la creatividad lo que, a su vez, repercute positivamente en el engagement. Para ello, se lleva a cabo la computación de tres modelos de mediación múltiple (uno para cada componente del engagement), utilizando las características del trabajo y el apoyo a la creatividad, como dos mediadores operando en serie.

Tabla 3. Análisis de regresión para las dimensiones del engagement ($N = 1268$).

	Modelo	R	R ²	R ² corregida	Estadísticos de cambio				Durbin Watson	
					Error típico de estimación	Cambio en R ²	Cambio en F	Sig. del cambio en F		
VIGOR	1	.484	.234	.234	.93	.23	385.28	.000	2.01	
	2	.520	.271	.270	.91	.03	63.32	.000		
	Modelo 2	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Colinealidad	
		B		Error típ.	Beta				Tol.	FIV
	(Constante)	1.35		.14		9.13	.000			
	CR_TR	.59		.04	.36	12.78	.000		.71	1.39
	APY_C	.28		.03	.22	7.95	.000		.71	1.39
	Modelo	R	R ²	R ² corregida	Estadísticos de cambio				Durbin Watson	
	1	.519	.269	.269	1.00	.26	464.32	.000	1.96	
	2	.556	.309	.308	.98	.04	73.11	.000		
Modelo 2	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Colinealidad		
	B		Error típ.	Beta				Tol.	FIV	
(Constante)	.78		.16		4.91	.000				
CR_TR	.71		.05	.39	14.20	.000		.71	1.39	
APY_C	.32		.03	.23	8.55	.000		.71	1.39	
DEDICACIÓN	Modelo	R	R ²	R ² corregida	Estadísticos de cambio				Durbin Watson	
	1	.430	.185	.185	.98	.18	286.35	.000	2.00	
	2	.467	.218	.217	.96	.03	53.52	.000		
	Modelo 2	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Colinealidad	
		B		Error típ.	Beta				Tol.	FIV
	(Constante)	1.16		.15		7.39	.000			
	CR_TR	.53		.05	.31	10.72	.000		.71	1.39
	APY_C	.27		.03	.21	7.31	.000		.71	1.39
	ABSORCIÓN	Modelo	R	R ²	R ² corregida	Estadísticos de cambio				Durbin Watson
		1	.430	.185	.185	.98	.18	286.35	.000	2.00
2		.467	.218	.217	.96	.03	53.52	.000		
Modelo 2		Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Colinealidad	
		B		Error típ.	Beta				Tol.	FIV
(Constante)		1.16		.15		7.39	.000			
CR_TR		.53		.05	.31	10.72	.000		.71	1.39
APY_C		.27		.03	.21	7.31	.000		.71	1.39

Nota. CR_TR = Características del trabajo; APY_C = Apoyo a la creatividad.

Análisis de mediación de la creatividad en el contexto laboral sobre la relación entre la personalidad y el engagement

En primer lugar, se observa un efecto estadísticamente significativo ($B = .30, p < .001$) de la personalidad (X) sobre las características del trabajo (M_1). El segundo análisis de regresión, toma como variable de resultado el apoyo a la creatividad (M_2) y en la ecuación se incluyen la personalidad (X) y las características del trabajo (M_1). Se observa un efecto significativo de éste último ($B = .68, p < .001$) sobre el apoyo a la creatividad (M_2), ocurriendo lo mismo con la personalidad ($B = .11, p < .01$).

En la figura 2, se presenta el modelo de mediación tomando como variable dependiente el Vigor. Se obtienen efectos significativos de la variable independiente ($B = .49, p < .001$), y de los dos mediadores: características del trabajo ($B = .52, p < .001$) y apoyo a la creatividad ($B = .25, p < .001$).

El efecto directo de la personalidad sobre el Vigor resulta significativo ($B = .49, p < .001$), siendo el efecto total del modelo $B = .74, p < .001$. En el análisis de los efectos indirectos, se obtienen datos que apoyan un nivel significativo para la ruta 1 [ind₁: $X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI}$; $B = .16, SE = .02, 95\% CI (.114, .217)$], ruta 2 [ind₂: $X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$; $B = .05, SE = .01, 95\% CI (.035, .078)$] y ruta 3 [ind₃: $X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$; $B = .02, SE = .01, 95\% CI (.007, .055)$]. Para determinar cuál de los efectos indirectos o rutas es estadísticamente superior al resto, se aplica una prueba de contraste (C) o comparaciones entre mediadores. En este caso, el C1 [$(X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI})$: $.15, SE = .02, 95\% CI (.064, .161)$] y el C2 [$(X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI})$: $.13, SE = .02, 95\% CI (.076, .194)$], muestran la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los efectos indirectos que se están comparando.

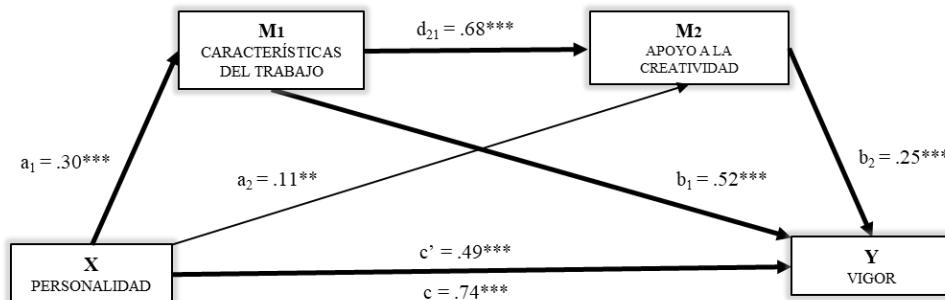


Figura 2. Modelo de mediación múltiple para el Vigor (Nota. ** $p < .01$, *** $p < .001$)

En la figura 3, con el factor Dedicación como variable dependiente, se observa un efecto directo significativo para la personalidad ($B = .46, p < .001$), las características del trabajo ($B = .65, p < .001$), y el apoyo a la creatividad ($B = .30, p < .001$), con un efecto total para el modelo $B = .75, p < .001$. En el análisis de los efectos indirectos, se obtiene un nivel significativo para la ruta 1 [ind₁: $X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{DE}$; $B = .19, SE = .02, 95\% CI (.146, .264)$], ruta 2 [ind₂:

$X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{DE}$; $B = .06, SE = .01, 95\% CI (.043, .090)$] y ruta 3 [ind₃: $X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{DE}$; $B = .03, SE = .01, 95\% CI (.009, .064)$]. A partir del análisis de contrastes, se obtienen diferencias estadísticamente significativas en las comparaciones de los efectos indirectos C1 [($X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$): $.13, SE = .02, 95\% CI (.085, .195)$] y el C2 [($X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$): $.16, SE = .03, 95\% CI (.097, .232)$].

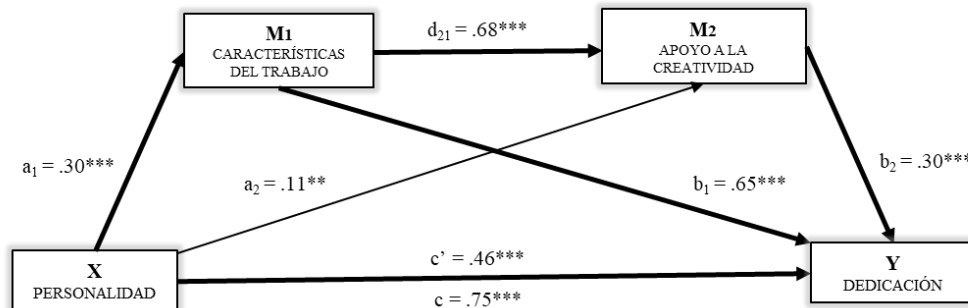


Figura 3. Modelo de mediación múltiple para la Dedicación (Nota. ** $p < .01$, *** $p < .001$)

Finalmente, en la figura 4 se considera el factor Absorción como variable dependiente, con un efecto significativo de la personalidad ($B = .21, p < .001$), las características del trabajo ($B = .50, p < .001$), y el apoyo a la creatividad ($B = .26, p < .001$). El efecto total del modelo también resulta significativo ($B = .45, p < .001$). A partir del análisis de efectos indirectos, se obtienen valores significativos para la ruta 1 [ind₁: $X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{AB}$; $B = .15, SE = .02, 95\% CI (.109, .207)$],

ruta 2 [ind₂: $X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{AB}$; $B = .05, SE = .01, 95\% CI (.035, .080)$] y ruta 3 [ind₃: $X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{AB}$; $B = .03, SE = .01, 95\% CI (.008, .058)$]. Los datos obtenidos a partir de las comparaciones entre mediadores, revelan diferencias significativas entre los efectos indirectos contrastados en el C1 [($X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_1 \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$): $.09, SE = .02, 95\% CI (.052, .151)$] y el C2 [($X \rightarrow M_1 \rightarrow Y_{VI} * X \rightarrow M_2 \rightarrow Y_{VI}$): $.12, SE = .02, 95\% CI (.069, .185)$].

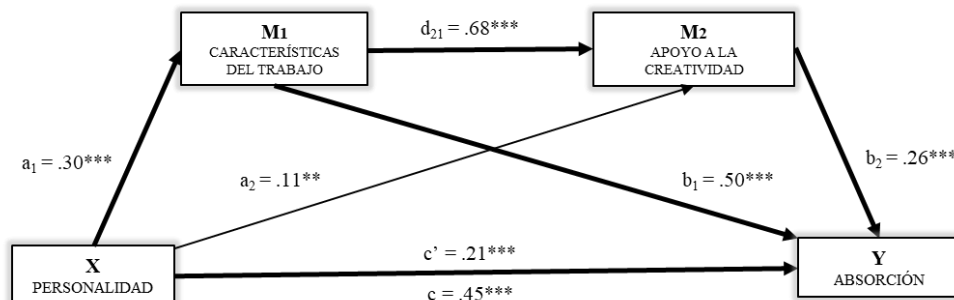


Figura 4. Modelo de mediación múltiple para la Absorción (Nota. ** $p < .01$, *** $p < .001$)

Discusión

Respecto al primer objetivo del presente estudio, el análisis correlacional reveló que existían altas correlaciones positivas entre personalidad (componente Conciencia) y compromiso (dimensión Dedicación), y entre el compromiso y percepción de la creatividad. La dedicación explica de la percepción de la creatividad (apoyo a la creatividad y características del trabajo) un 30,9%. A través del análisis clúster se identificaron dos perfiles de personalidad en enfermeros, cumpliendo con nuestro segundo objetivo de investigación. Por un lado, el primer clúster estuvo formado por enfermeros con puntuaciones más bajas en todos los factores de la personalidad, excepto en Neuroticismo, donde las puntuaciones fueron altas. En el segundo clúster estuvo constituido por enfermeros con puntuaciones elevadas en todas las dimensiones de la personalidad, salvo en Neuroticismo. En este sentido, con respecto a la personalidad diferentes autores señalan que los distintos factores de la personalidad, excepto el Neuroticismo, se relacionan positivamente con la vitalidad subjetiva (Bhargavi et al., 2017; Pillai, 2018; Uysal et al., 2014).

Asimismo, se halló que la personalidad influye en la percepción de la creatividad en el contexto laboral y en los componentes del engagement en el personal de enfermería. El análisis de clúster reveló que los enfermeros del clúster 2 (con puntuaciones más elevadas en todas las dimensiones de personalidad y más bajas en Neuroticismo), mostraron un mayor compromiso con su trabajo, y que los enfermeros del clúster 1 (que puntuaron más bajo en todas las dimensiones de personalidad a excepción de la dimensión Neuroticismo) presentaron mayores bloqueos para ser creativos. Estos resultados coinciden con los hallazgos de otros autores sobre la relación entre personalidad y creatividad (Romo et al., 2017; Sanz de Acedo et al., 2014; Werner et al., 2014) y personalidad y compromiso laboral (Mesurado et al., 2018; Panacio y Vandenberghe, 2012; Taris et al., 2017; Tisu et al., 2020). En el estudio de Krumm et al. (2018) el Apoyo a la creatividad se relacionó con todos los factores de la personalidad, a excepción del Neuroticismo. Sobre esta temática otros autores destacan el papel de la personalidad creativa en la creatividad de los estudiantes de enfermería (Hsing-Yuan, 2020) y como la creatividad favorece el pensamiento autocrítico (Furnham et al., 2013; Taherinejad et al., 2017). Por tanto, coincidimos con Nurhasanah et al. (2020) en que las características de la personalidad ejercen un papel relevante para el desempeño profesional. De este modo, los enfermeros más creativos presentan más probabilidades de cumplir con su deber (Amorós et al., 2019) y de participar en su trabajo aportando nuevas ideas (Liu et al., 2020; Martínez-Loredo et al., 2018). Por último, respecto al tercer objetivo, el análisis de mediación confirmó un modelo mediante el cual la percepción de la creatividad en el contexto laboral ejerció un papel mediador en la relación entre personalidad y engagement.

Las implicaciones prácticas de este trabajo están relacionadas con la necesidad de tener en cuenta el papel del compromiso en la percepción de la creatividad en el trabajo del

personal sanitario. Este trabajo muestra como determinados rasgos de personalidad, como por ejemplo el neuroticismo, deberían mantenerse en límites más bajos para aumentar el compromiso y mejorar la creatividad. Además, en todo este entramado deberían tenerse en cuenta otras variables como el clima del equipo de trabajo para mejorar la creatividad, así como el apoyo social, la satisfacción laboral y el nivel de inteligencia emocional. Nuevas investigaciones podrían poner en relación estas variables con las características de personalidad, la percepción de la creatividad y el compromiso. Así, todas aquellas intervenciones que mejoren el compromiso laboral van a contribuir en cierta medida al desarrollo de la percepción de entornos organizacionales creativos. Los perfiles de personalidad obtenidos revelan también que puntuaciones elevadas en todas las dimensiones de personalidad, a excepción del neuroticismo, aumentan el compromiso laboral, y justo lo contrario bloquea la creatividad.

Entre las limitaciones del presente trabajo se encuentra la selección de cuestionarios. Concretamente, el instrumento BFI-10 de la personalidad que, aunque sus propiedades son adecuadas presenta un formato breve, debiéndose completar con otras pruebas más complejas (pruebas proyectivas, entrevistas, observación directa). Por otro lado, la muestra evaluada es específica y limitada a un tipo de profesión en el campo de la salud, como es la enfermería. Es posible que los resultados no puedan generalizarse a otras profesionales relacionadas con este ámbito. Por último, al tratarse de un diseño transversal, estos hallazgos deberían corroborarse en estudios con diseños longitudinales que permitan establecer relaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas.

Conclusiones

Las contribuciones más relevantes de este trabajo se relacionan con el papel que representan los rasgos de la personalidad en la percepción sobre la creatividad en el trabajo sobre el engagement en el personal de enfermería. El modelo de mediación confirmó que la percepción de la creatividad en el contexto laboral ejerció un papel mediador en la relación entre personalidad y engagement. En particular, presentar un perfil de personalidad con puntuaciones elevadas en todas las dimensiones de personalidad, a excepción del neuroticismo, además de permitir contar con unas características adecuadas en el trabajo, favorece el apoyo a la creatividad lo que, a su vez, repercute positivamente en el engagement. Este trabajo presenta importantes implicaciones para la práctica profesional, destacando la fuerte relación entre compromiso y percepción de la creatividad que apuntan hacia la mejora de la percepción de la creatividad y el compromiso del personal de enfermería con su trabajo, mejorando la estabilidad emocional y reforzando el entusiasmo y la inspiración para ser más creativos y competentes con la organización institucional de la que se forma parte. Probablemente, estos hallazgos contribuyan a la selección de perfiles acordes con las empresas que promueven creatividad y en consecuencia engagement.

Agradecimientos: El presente estudio cuenta con la colaboración de la Excma. Diputación Provincial de Almería. Parte de este trabajo se ha desarrollado gracias a la Ayuda para Contratos Predoctorales para la formación de Doctores (PRE2018-085434) concedida a José Gabriel Soriano Sánchez dentro del proyecto con Referencia: EDU2017-88139-R financiado por el Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Socie-

dad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, y la cofinanciación con Fondos Estructurales de la Unión Europea; así como, a la financiación Formación de Profesorado Universitario en Áreas Deficitarias, Ayudas Gerty Cori, por la ayuda para la contratación de personal investigador en formación predoctoral, concedida a María del Mar Simón Márquez.

Referencias

- Abbas, A., Barhani, F., Forogh, G., y Najmi, S. (2013). La relación entre la angustia moral de las enfermeras que trabajan: Un estudio descriptivo de la comunicación. *Revista de Ética Médica*, 7(24), 33-53.
- Amorós, E., Esquerda, M., Agustí, A. M., Kiskerri, A., Prat, J., Viñas, J., y Pifarré, J. (2019). Have millennials arrived at Medical School? Personality profile of medical students 1999-2014. *Educación Médica*, In Press. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.007>
- Bakioğlu, F., y Kiraz, Z. (2019). Burnout and Wellbeing of Teacher Candidates: The Mediator Role of Cynicism. *Annals of Psychology*, 35(3), 521-528. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.3544141>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). Job demands resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Belsley, D. A. (1991). A guide to using the collinearity diagnostics. *Computer Science in Economics and Management*, 4(1), 33-50.
- Bhargavi, N., Samuel, A., y Paul, P. (2017). Intragenerational Differences in Personality Traits of Millennial Leaders in Indian IT Sector. *International Business Management*, 11(6), 1254-1262. <http://dx.doi.org/10.36478/ibm.2017.1254.1262>
- Boada-Grau, J., Sánchez-García, J. C., PrizmicKizmica-Kuzmica, A. J., y Vigil-Colet, A. (2014). Adaptación de la escala Creative Environment Perceptions al español. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1357-1366. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.acee>
- Çelik, G. T., y Oral, E. L. (2016). Big Five and Organizational Commitment – The Case of Turkish Construction Professionals. *Human Resource Management Research*, 6(1), 6-14. <http://dx.doi.org/10.5923/j.hrmr.20160601.02>
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., y Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.088>
- Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., Zeng, W., y Hu, X. (2020). Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from Class A tertiary hospitals in Jilin province of China: the mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research*, 20(1), 12. <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-019-4878-3>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Deniz, M. E., y Satici, S. A. (2017). The Relationships between Big Five Personality Traits and Subjective Vitality. *Anales de Psicología*, 33, 218-224. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.261911>
- Domínguez-Lara, S. (2018). Fiabilidad y alfa ordinal. *Actas Urológicas Españolas*, 42(2), 140-141. <http://dx.doi.org/10.1016/j.acuro.2017.07.002>
- Elosua, P., y Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02310555>
- Freiberg, A., de la Iglesia, G., Stover, J., y Fernández, M. (2014). Escala de personalidad paradójica: su desarrollo y análisis de validez de constructo. *International Journal of Psychological Research*, 7(1), 49-72.
- Furnham, A., Hughes, D. J., y Marshall, E. (2013). Habilidades de pensamiento y creatividad. *Thinking Skills and Creativity*, 10, 91-98. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tsc.2013.05.003>
- García, J. J., Labajos, M. T., y Fernández, F. (2015). Los estudiantes de Grado en Enfermería y su compromiso con los estudios. *Enfermería Global*, 38, 169-177. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.2.198261>
- Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, EE.UU: The Guilford Press.
- Hsing-Yuan, L. (2020). Factors affecting nursing students' creativity in Taiwan: Exploring the moderating role of creative personality. *Nurse Education Today*, 88, 104367. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104367>
- John, O. P., Donahue, E. M., y Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- Krumm, G., Lemos, V., y Richaud, M. C. (2018). Personality and Creativity: A Study in Spanish-Speaking Children. *International Journal of Psychological Research*, 11(1), 33-41. <http://dx.doi.org/10.21500/20112084.2867>
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, J. P., y Schaufeli, B. (2006). Burnout y trabajo de compromiso: ¿Las diferencias individuales hacen diferencia? *Personalidad y Diferencias Individuales*, 8(3), 40-49.
- Lcho, V., Biswas, B., y Choudhuri, M. (2019). Nurses competence level and its relationship with their personality traits and emotional intelligence in selected hospitals, Kolkata. *Global Journal for Research Analysis*, 8(6), 61-65. <http://dx.doi.org/10.15373/22778160>
- Liu, H. Y., Chang, C. C., Wang, I. T., y Chao, S. Y. (2020). The association between creativity, creative components of personality, and innovation among Taiwanese nursing students. *Thinking Skills and Creativity*, 35, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100629>
- Liu, J. N. M., y Johnston, J. M. (2019). Working while sick: Validation of the multidimensional presenteeism exposures and productivity survey for nurses (MPEPS-N). *BMC Health Services Research*, 19(1), 542. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4373-x>
- Lorenzo-Seva, U., y Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods*, 38(1), 88-91. <https://doi.org/10.3758/BF03192753>
- Manso, C., Cuevas, A., y González, S. (2019). Competencias informacionales en los estudios de grado en enfermería: el caso español. *Revista Española de Documentación Científica*, 42(1), e229. <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2019.1.1578>
- Martínez-Loredo, V., Cuesta, M., Lozano, L. M., Pedrosa, I., y Muñoz, J. (2018). Multifactor implicit measures to assess enterprising personality dimensions. *Psicothema*, 30(4), 357-363. doi: 10.7334/psicothema2018.204
- Mayfield, M., y Mayfield, J. (2010). Developing a scale to measure the creative environment perceptions: A questionnaire for investigating garden-variety creativity. *Creativity Research Journal*, 22(2), 162-169. <http://dx.doi.org/10.1080/10400419.2010.481511>
- Mesurado, B., Tortul, M. C., y Schonfeld, F. (2018). Cinco grandes rasgos de personalidad: su relación con el flujo y el compromiso académico. *Revista Contextos de Educación*, 25, 150-158.
- Molero, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., Gázquez, J. J., y Barragán, A. B. (2018). Burnout in Health Professionals According to Their Self-Esteem, Social Support and Empathy Profile. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-6. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00424>
- Montgomery, A., Spánu, F., Băban, A., y Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork.

- Burnout Research*, 2(2-3), 71-79. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.001>
- Mussons, M., y Tarrats, E. (2018). Modelo de Credibilidad Emprendedora en los estudiantes de enfermería y fisioterapia. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 17(49), 294-308. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.1.280281>
- Njoku, E. C., Ebeh, R. E., y Okwuchukwu, S. (2017). Personality traits as predictors of organizational commitment among public and private sector employees in Enugu, Nigeria. *British Journal of Psychology Research*, 5(2), 9-23. <http://dx.doi.org/10.5923/j.hrnr.20160601.02>
- Nurhasanah, Riyanto, A., y Novitasari, D. (2020). The Effect of Personality, Organizational Citizenship Behaviour, Stress toward Hospital Nurses Performance in Bengkulu City. *Test Engineering and Management*, 82, 3300-3306.
- Othman, N., y Nasurdin, A. M. (2019). Job characteristics and staying engaged in work of nurses: Empirical evidence from Malaysia. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(4), 432-438. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.01.010>
- Panacio, A., y Vandenbergh, C. (2012). Modelo de cinco factores de personalidad y compromiso organizacional: el papel mediador de los estados afectivos positivos y negativos. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.002>
- Pérez-Fuentes, M.C., Molero, M.M., Martos, Á., y Gázquez, J. J. (2019a). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of Clinical Medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
- Pérez-Fuentes, M. C., Molero, M. M., Gázquez, J. J., y Oropesa, N. F. (2018). The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1915. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>
- Pérez-Fuentes, M. C., Molero, M. M., Barragán, A. B., Simón, M. M., Martos, Á., y Gázquez, J. J. (2019b). The mediating role of perceived stress in the relationship of self-efficacy and work engagement in nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Pillai, P. (2018). Happiness and Personality Traits of Care Professionals: A Comparative Analysis of Nurses in Kerala. *International Conference on Management and Information Systems*, 21-22, 40-46. <https://doi.org/10.9790/1959-05164447>
- Rammstedt, B., Kemper, C. J., Klein, M. C., Beierlein, C., y Kovaleva, A. (2014). Big Five Inventory (BFI-10). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. <http://dx.doi.org/10.6102/zis76>
- Rammstedt, B., y John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Robins, T. G., Roberts, R. M., y Sarris, A. (2018). Understanding How Personality Impacts Exhaustion and Engagement: The Role of Job Demands, and Job and Personal Resources as Mediators. *Australian Psychologist*, 53(3), 253-262. <https://doi.org/10.1111/ap.12310>
- Romo, M., Sánchez-Ruiz, M. J., y Alfonso-Benlliure, V. (2017). Creatividad y personalidad a través de dominios: una revisión crítica. *Anuario de Psicología*, 47, 64-65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.anpsic.2017.04.003>
- Sanz de Acedo, M. L., Sanz de Acedo, M. T., y Closas, A. H. (2014). Un modelo explicativo sobre las relaciones entre los rasgos psicológicos y la creatividad. *Anales de Psicología*, 30(1), 355-363. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153781>
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test manual*. Utrecht, Netherlands: Utrecht University.
- Sovia, Suharti, Yellyanda, Abbasiah, y Nomiko, D. (2018). Factors affecting the performance of public health nurses in family nursing care. *Enfermería Clínica*, 29(1), 74-77. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.11.024>
- Taherinejad, Z., Ahmad, S., Amani, R., y Sadat, M. (2017). Relationship emotional intelligence and personality traits with organizational commitment among Iranian nurses. *Journal of Research y Health*, 7(1), 614-623. <http://dx.doi.org/10.18869/acadpub.ijrh.7.1.614>
- Taris, T. W., Ybema, J. F., y van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- Tehrani, H., Rakhshani, T., Zadeh, D. S., Hosseini, S. M., y Bagheriyan, S. (2013). Analyzing the Relationship Between Job Stress to Mental Health, Personality Type And Stressful Life Events of the Nurses Occupied in Tehran 115 Emergency. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 15(3), 272-273. <http://dx.doi.org/10.5812/ircmj.1917>
- Tisu, L., Lupsa, D., Virgă, D., y Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(15), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Uysal, R., Satici, S. A., Satici, B., y Akin, A. (2014). Subjective vitality as mediator and moderator of the relationship between life satisfaction and subjective happiness. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 489-497. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2014.2.1828>
- Vizoso-Gómez, C., y Arias-Gundín, O. (2018). Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 11(1), 47-59. <http://dx.doi.org/10.30552/ejep.v11i1.185>
- Werner, C. H., Tang, M., Kruse, J., Kaufman, J. C., y Sportle, M. (2014). The Chinese version of the revised creativity domain questionnaire (CDQ-R): First evidence for its factorial validity and systematic association with the big five. *The Journal of Creative Behavior*, 4, 254-275. <http://dx.doi.org/10.1002/jocb.51>
- Xu, X., Jiang, L., y Wang, H. J. (2019). How to build your team for innovation? A cross-level mediation model of team personality, team climate for innovation, creativity, and job crafting. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2019), 92, 848-872. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12277>
- Yan, X., Su, J., Wen, Z., y Luo, Z. (2019). The Role of Work Engagement on the Relationship between Personality and Job Satisfaction in Chinese Nurses. *Current Psychology*, 38(3), 873-878. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-017-9667-8>