



El papel de Trabajo Significativo y Burnout sobre la Satisfacción Laboral y Vital

Alumno:

Andrés David Grillo Lorenzo

Tutoras:

Gladys María Rolo González

Stephany Hess Medler

Trabajo de Fin de Máster Universitario
en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos.

Universidad de La Laguna,
Curso académico 2021-2022

RESUMEN

El objeto del trabajo final de máster, es el análisis de las relaciones entre las variables trabajo significativo, satisfacción con el puesto de trabajo, satisfacción con la vida y burnout, y su contraste con las variables sociolaborales de antigüedad en el puesto y nivel de estudios. La muestra comprendió 132 personas (55 hombres y 77 mujeres) entre trabajadores y desempleados, aplicándose para la obtención de datos las siguientes escalas en su versión para población española: Work and Meaning Inventory, (Duarte-Lores y cols., 2021); subescala de satisfacción con el puesto de trabajo del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto –JDS- (Fuertes-Martínez y cols., 1996); Satisfacción con la vida (Atienza y cols., 2000); y Maslach Burnout Inventory -MBI -General Survey (Bresó y cols., 2007); y se utilizaron los programas Excel versión 2205 y Jamovi versión 2.3.2. Las escalas indican puntuaciones de consistencia interna óptimas. El análisis de datos presenta relaciones significativas y positivas entre Trabajo Significativo, Satisfacción Laboral, Satisfacción Vital y Eficacia Profesional, y significativas y negativas de estas dimensiones con Cinismo y Agotamiento. Igualmente, existen diferencias significativas entre tener y no tener estudios universitarios finalizados respecto de como las personas perciben su trabajo más significativamente.

Palabras clave: Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción vital, Burnout, Antigüedad en el puesto, Nivel de estudios finalizados.

ABSTRACT

The purpose of the final master's thesis is the analysis of the relationships between the variables meaningful work, job satisfaction, life satisfaction and burnout, and their contrast with the sociolaboral variables of seniority in the job and level of studies. The sample comprised 132 people (55 men and 77 women), both employed and unemployed, and the following scales were used to obtain data in their Spanish version: Work and Meaning Inventory, (Duarte-Lores et al., 2021); Job Satisfaction subscale of the Job Diagnostic Scale –JDS- (Fuertes-Martínez et al., 1996); Satisfaction with life Scale (Atienza et al., 2000); and Maslach Burnout Inventory -MBI -General Survey (Bresó et al., 2007); and the programs Excel version 2205 and Jamovi version 2.3.2 were used. The data analysis shows significant and positive relationships between Meaningful Work, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Professional Effectiveness, and significant and negative relationships of these dimensions with Cynicism and Exhaustion. Likewise, there are significant differences between having and not having completed university studies with respect to how people perceive their work more significantly.

Key words: Meaningful work, Job satisfaction, Life satisfaction, Burnout, Seniority in a job, Completed education level.

INTRODUCCIÓN

Las personas pasan unas 1.695 horas de media al año en sus puestos de trabajo, realizando sus funciones bajo la influencia de motivaciones, sentimientos, metas, deseos, etc. (Gallego-Gómez y Rivera-Roca, 2018).

Diversos estudios han mostrado que ciertas dimensiones afectan positivamente al desempeño de las tareas como, por ejemplo, el realizar un Trabajo Significativo y la Satisfacción con el puesto ocupado, entre otras (Bailey y cols., 2019; Both-Nwabuwe y cols., 2017), frente a otras dimensiones que afectan de forma negativa, como el Burnout, reconocida como enfermedad profesional por la Organización Mundial de la Salud en 2022, con la revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (INSST, 2022).

Trabajo Significativo.

La importancia del Trabajo Significativo para los trabajadores se demuestra por el peso que estos le dan por encima de las prestaciones económicas que reciben por desempeñar sus tareas, lo que ha llevado a las empresas a comprender el potencial de un empleado que perciba realizar un trabajo significativo, al mostrar estos mayor motivación y compromiso con el trabajo (Vogel y cols., 2020).

Trabajo Significativo viene a ser un constructo de difícil definición, en constante desarrollo (Both-Nwabuwe y cols., 2017), no existiendo un consenso generalizado que determine cuáles son sus elementos constitutivos. A partir de diferentes estudios, se han identificado dimensiones que se presentan recurrentemente (Bailey y cols., 2019), constituyendo una base para la

conceptualización del Trabajo Significativo (Steger y cols., 2012). Allan y cols. (2019) lo definen como una experiencia subjetiva del trabajador, al contribuir con su trabajo al bien común, lo que le supone entenderlo como significativo; y por su parte Lips-Wiersma y Wright (2012) (citado en Allan y cols., 2019) lo definen como la experiencia subjetiva individual del propósito o significación del trabajo.

Duarte-Lores y cols. (2021) en su estudio identifican dos corrientes. La primera de ellas, se relaciona con la Teoría del significado del trabajo, que entiende el *trabajo significativo* como la influencia que tiene el trabajo en las vidas de quienes lo realizan, en aspectos como: servir de fuente para la economía del individuo, ser una vía para la autorrealización, y constituir el origen de obligaciones. La segunda corriente hace referencia al Modelo de Características del Trabajo de Oldham y Hackman (1975), que se estructura en las Dimensiones Centrales del Puesto, destacando tres elementos constitutivos del Trabajo Significativo como constructo unidimensional: 1) la posibilidad de desarrollo de un conjunto de tareas de inicio a fin, visible en el producto o servicio último; 2) la aplicación de diversas destrezas que sean requeridas para el cumplimiento del trabajo; y, 3) la importancia de las tareas, en cuanto a su impacto efectivo sobre las vidas o trabajos de otras personas interna o externamente a las organizaciones (Fuertes-Martínez y cols., 1996).

Por su parte, Both-Nwabuwe y cols. (2017), identifican el *trabajo significativo* con la experiencia subjetiva sobre la importancia o significación que cada persona obtiene de verse a sí mismo en la realización de un determinado trabajo. Es lo que Hackman y Oldham (1980), definen con las características de

significativo, valioso y que vale la pena, en cuanto a la percepción que los individuos tienen de su trabajo (citado en Fuertes-Martínez y cols., 1996).

Martela y Pessi (2018), remarcan la construcción del término *trabajo significativo* a través de tres dimensiones claramente diferenciadas y que se vinculan entre sí, siendo estas: significado, propósito más amplio y autorrealización. Específicamente:

1) La *significación asignada*, que Hackman y Oldham (1980), Both-Nwabuwe y cols. (2017) y Martela y Pessi (2018), entre otros autores, entienden como el valor intrínsecamente valioso que cada individuo le da a la generalidad de toda su actividad laboral, que difiere del valor objetivo de las tareas realizadas, ajeno a motivos meramente de supervivencia.

2) El *propósito* (Martela y Pessi, 2018) o *bien mayor* como señalan Steger y cols. (2012), hace referencia al deseo o la moral de hacer algo digno por la sociedad; es decir, proyectar un servicio valioso y positivo más allá de la persona y hacia el mundo. Este elemento no correlaciona necesariamente con un ámbito universal (Martela y Pessi, 2018), sino que puede referirse a la familia o a cualquier otro ámbito externo a la propia persona. Delroisse y cols. (2022), lo definen como una orientación y guía para la persona a través del trabajo.

3) La *creación de sentido* a través del trabajo, *autorrealización* o *sensación de coherencia* entre la persona y su vida profesional, que hace referencia al ajuste entre la persona y el trabajo aportando sentido a la vida del individuo (Steger y cols., 2012; Martela y Pessi, 2018; Duarte-Lores y cols., 2021; y

Delroisse y cols., 2022). Esto es, la sensación que tiene cada persona de sentirse alineado con su trabajo, de expresarse íntegramente a través de la realización de sus tareas, incluso, impulsando el desarrollo de todo el potencial del individuo (Steger y cols., 2012).

Es importante resaltar el carácter positivo del término *trabajo significativo* que, a su vez, implica una disposición hacia el crecimiento interior de la persona y a la consecución de su propósito personal, en lugar de centrarse en el placer que le pueda suponer un determinado trabajo a cada persona (Duarte-Lores y cols., 2021).

En sus estudios, Lee (2015) y Allan y cols. (2019), hacen mención a la vinculación positiva entre *trabajo significativo* y *satisfacción laboral*, mostrada en diversos estudios (véase Duffy y cols., 2013; Duffy y cols., 2012; Gupta y cols., 2014; Kazanas, 1978; Pawar, 2009), indicando que la significación del trabajo es la variable que en mayor proporción explica las puntuaciones de la satisfacción con el mismo.

Satisfacción con el Trabajo.

La *satisfacción laboral*, como pilar fundamental para la permanencia del trabajador en su puesto, para mantener un comportamiento disciplinado en el trabajo, y para rendir de forma óptima en el desempeño de sus tareas, ha sido objeto de numerosos estudios (Anwar y Budi, 2018; Cardoza-Sernaqué y cols., 2019; Ali y Anwar, 2021; Madigan y Kim, 2021; y Duarte-Lores y cols., 2021). En palabras de Ali y Anwar (2021), la *satisfacción laboral* es una opinión favorable o desfavorable de cada empleado acerca de su trabajo. Por otro lado,

autores como Anwar y Budi (2018), asimilan el término a una actitud emocional agradable, sintiendo el trabajador el gusto por las tareas que realiza y disfrutando de su trabajo.

Confirmando la formación del constructo de *satisfacción laboral* como unidimensional (Madigan y Kim, 2021), Cardoza-Sernaqué y cols. (2019), hacen un análisis de las definiciones existentes clasificándolas en dos vertientes. Una concibe la *satisfacción laboral* como una actitud respecto de todos los aspectos del trabajo en su globalidad. Mientras que la otra, considera la *satisfacción laboral* como un sentimiento afectivo enfocado en las condiciones presentes en el trabajo. Cardoza-Sernaqué y cols. (2019), citan a Locke, que en 1976 sentó las bases para la conceptualización de la Satisfacción con el trabajo, indicando que se trata de un estado emocional de carácter positivo generado a través de la percepción del individuo respecto del trabajo o de las experiencias surgidas del mismo.

Analizando los factores que pueden intervenir en la satisfacción con el trabajo, Ali y Anwar (2021) destacan cuatro elementos en su estudio: recompensa, compensación, incentivo y reconocimiento. Los citados autores plantean que, si se promueven los factores señalados, en cualquier puesto de trabajo, se fomenta la mejora de la *satisfacción laboral* y se reduce la intención de abandono del puesto (Madigan y Kim, 2021). Igualmente, se podría incrementar la satisfacción con el trabajo interviniendo en aspectos como la calidad de la supervisión, el nivel cuantitativo y cualitativo de trabajo, o las relaciones sociales entre los miembros del equipo (Ali y Anwar, 2021).

Asimismo, la percepción de un mayor significado de sus tareas, influye en los trabajadores aportándoles mejores resultados de salud, una mayor satisfacción vital y menores niveles de ansiedad y depresión, así como una mejor comunicación interpersonal (Madigan y Kim, 2021), y un aumento en la percepción de un trato justo en su puesto de trabajo (Ali y Anwar, 2021).

En la misma línea, Nieto y Riveiro (2006) indican que la antigüedad de los docentes se relaciona con los resultados de la satisfacción laboral, en tanto que aquellos que tenían una antigüedad inferior a 5 años aportaban puntuaciones más elevadas en satisfacción con su trabajo que aquellos docentes con 10 o más años de antigüedad.

Satisfacción con la Vida.

Tan importante resulta analizar la *satisfacción laboral* como la *satisfacción vital*, y es que este último constructo abarca un marco mayor que el estrictamente relacionado con el trabajo, comprendiendo elementos cognitivos, emocionales y conductuales en su vertiente tanto positiva como negativa (Cardoza-Sernaqué y cols., 2019).

Muñoz y cols. (2018) citan en su estudio a Seligson y cols. (2003), definiendo la *satisfacción con la vida* como el análisis global que hace cada persona de su calidad de vida frente a unas determinadas circunstancias o hábitos concretos que le afectan, como el entorno social y familiar. Por su parte Cardoza-Sernaqué y cols. (2019), citan en su estudio a Platsidou (2013), quien indica que la *satisfacción con la vida* se corresponde con la evaluación que hacen las personas sobre todos los elementos que integran sus vidas. Mientras

que Atienza y cols. (2000), destacan el balance que realiza la persona de los factores tangibles de su vida, sopesando lo bueno frente a lo malo, para comparar el resultado respecto a unos estándares que acepta y asimila como adecuados.

El análisis de la *satisfacción con la vida* en el ámbito general de la sociedad y de los Recursos Humanos cumple una importante función, en tanto que a través del estudio de esa información, se puede intervenir sobre población o trabajadores en riesgo social (Seligson, Huebner y Valois, 2003, citado en Muñoz y cols., 2018). Y es que existen numerosas evidencias que vinculan la *satisfacción con la vida* con la mejora de la salud laboral, la productividad y la disminución de la intención de abandono del empleo, como mencionan Muñoz y cols. (2018).

Por otro lado, Marchesi (2007), Carrasco y Bernal (2008), así como Lau, Yuen y Chan (2005 (citados en Muñoz y cols., 2018) indican, entre otras, la relación existente entre agotamiento o despersonalización con bajos niveles de satisfacción con la vida. Por su parte, Peláez-Fernández y cols. (2022), en su estudio han verificado que la *satisfacción con la vida* correlaciona de forma negativa y significativa con las dimensiones del *Burnout*, agotamiento y cinismo; y positiva y significativamente con la dimensión eficacia profesional.

Burnout.

La constante necesidad de mantenerse actualizado (Ruiz-Calzado y Llorent, 2018), así como, la necesidad de rapidez a la hora de desempeñar las tareas, la monotonía, la cantidad de trabajo, etc., son factores que pueden estar

presentes en la realización de cualquier puesto de trabajo, y que, cuándo están presentes en exceso, llegan a provocar cambios conductuales, emocionales, motivacionales y actitudinales (Gil-Monte, 2006). En 1974 Freudenberger vinculó, los aspectos antes mencionados, al ámbito laboral y lo denominó Burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1997; citado en Ruiz-Calzado y Llorent, 2018).

El Burnout es definido como un desgaste profesional consecuencia de un estrés crónico (Maslach, 1976; citado en Hederich-Martínez y Caballero-Domínguez, 2016). Más concretamente, Schaufeli y Enzmann en 1998 (citado en Salanova, 2006; p. 29), lo define como “un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos ‘normales’ que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, acompañado de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación, y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”.

Del análisis del *burnout*, se desprende que la estructura que mayor validación tiene para su estudio es el modelo trifactorial, aportando datos fiables como corroboraron en sus estudios Bakker y cols. (2002) y Salanova (2006), entre otros. El modelo comprende tres dimensiones: (1) Agotamiento o cansancio emocional, referido a la sensación que surge en la persona que se ve imposibilitada de aportar más de sí misma afectivamente, en cuanto que sus reservas emocionales están consumidas por la atención constante que requieren las personas presentes en sus tareas laborales diarias (Salanova, 2006). (2) Cinismo o despersonalización, como el distanciamiento de los usuarios, con actitudes negativas y menos empáticas, perdiendo calidad en el

servicio y la atención (Bakker y cols., 2002). Y (3) Baja productividad laboral o Baja realización personal, descrita como rendimiento reducido con desilusión, baja moral e incapacidad para enfrentarse a la situación (Vassilopoulos y Poulis, 2017). Este último elemento, se contrapone a la dimensión Eficacia profesional del *burnout* (Salanova 2006).

Sagripanti Mazuquin y cols. (2012) señalan la influencia significativa de la antigüedad en el puesto sobre los valores de cinismo y baja realización personal, indicando que a medida que aumenta la antigüedad, los trabajadores sienten mayor ansiedad perdiendo calidad en la ejecución de sus tareas.

A modo de resumen, de los resultados de estudios citados en esta introducción cabe destacar:

En primer lugar, las relaciones positivas existentes entre satisfacción laboral y satisfacción vital (Cardoza-Sernaqué y cols., 2019). Autores como Fernández (2016; citado en Cardoza-Sernaqué y cols., 2019) consideran que la satisfacción laboral debe servir de base para buscar y alcanzar la felicidad. Mientras que autores como Muñoz y cols. (2018), asimilan la relación entre satisfacción laboral y felicidad a la satisfacción vital, aunque señalando ciertas diferencias relevantes.

En segundo lugar, destacar las relaciones entre trabajo significativo, satisfacción con el trabajo, y satisfacción con la vida. Específicamente, Martela y Pessi (2018) recalcan la relación entre trabajo significativo y el sentido de la vida, en cuanto a la satisfacción que a cada persona le genera realizar sus funciones laborales. Profundizando en ello, Duarte-Lores y cols. (2021),

señalan que la relación entre trabajo significativo y satisfacción con el trabajo está mediada por la satisfacción vital, indicando que aquellas personas que perciben una mayor significación en su trabajo sentirán mayor satisfacción laboral y, además, estarán más satisfechos con su vida.

En tercer lugar, se ha señalado la relevancia de las variables trabajo significativo y satisfacción con el trabajo como predictoras (en sentido inverso) del burnout (Borritz y cols., 2005; Fairlie, 2011; Knoop, 1994; Shanafelt y cols., 2012; citados en Lee, 2015). Así como, los resultados contradictorios señalados por diversos estudios entre las variables burnout y satisfacción con el trabajo (Madigan y Kim, 2021; Maslach y Schaufeli, 1993; Tehseen y Hadi (2015).

A partir de los resultados señalados anteriormente, en el trabajo final de máster que aquí se presenta, se plantea evaluar las relaciones entre las variables trabajo significativo, satisfacción con el puesto de trabajo, satisfacción con la vida y burnout, y su contraste con variables sociolaborales.

Con el fin de contrastar el objetivo general señalado, se plantean los siguientes objetivos específicos e hipótesis:

Objetivo 1. Explorar la relación existente entre trabajo significativo, satisfacción con el puesto, satisfacción con la vida y burnout, en la muestra de trabajadores analizada.

Hipótesis 1a. Existirán relaciones positivas y significativas entre trabajo significativo con satisfacción con el puesto y satisfacción vital, y relaciones

negativas y significativas entre burnout y trabajo significativo, satisfacción con el puesto y satisfacción vital.

Hipótesis 1b. Las dimensiones de burnout: agotamiento, cinismo y eficacia profesional, y trabajo significativo, actuarán como predictoras de la satisfacción con el puesto de los participantes en el estudio.

Hipótesis 1c. Las dimensiones de burnout: agotamiento, cinismo y eficacia profesional, y trabajo significativo, actuarán como predictoras de la satisfacción con la vida de los participantes en el estudio.

Objetivo 2. Explorar si existen diferencias en trabajo significativo en satisfacción con el puesto, en satisfacción con la vida y en las dimensiones de burnout, en relación a las variables Antigüedad en el puesto y Nivel de estudios.

Hipótesis 2a. Habrá diferencias significativas entre los participantes en el estudio en trabajo significativo, satisfacción con el puesto, con la vida y las dimensiones de burnout, en función de la variable antigüedad en el puesto. O sea, aquellos participantes con más antigüedad en su puesto mostrarán puntuaciones superiores en trabajo significativo, satisfacción laboral y vital y menores en burnout que aquellos con menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Hipótesis 2b. Habrá diferencias significativas entre los participantes en el estudio en trabajo significativo, satisfacción con el puesto, con la vida y las dimensiones de burnout, en función de la variable nivel de estudios. Esto es, las personas con niveles de estudio superiores percibirán su trabajo como

significativo, informarán de mayor satisfacción con su puesto de trabajo y con su vida, e indicarán menores niveles de burnout, que las personas de menor nivel de estudios.

MÉTODO

Participantes

La muestra estaba formada por 132 personas con una proporción ligeramente superior de personas de sexo femenino ($n=77$; 58%) frente al masculino ($n=55$; 42%). Incluyendo empleados y desempleados, y personal tanto del sector público como del privado. Con edades comprendidas entre los 21 y 62 años ($M=38,3$; $Dt=11,3$), de las cuales 16 eran desempleados y 116 (88%) se encontraban trabajando en el momento de la recogida de datos. Entre las personas empleadas ($n=116$), con una antigüedad en el puesto de 6 meses se encontraban 18 personas (16%), 11 (9%) tenían una antigüedad en el puesto de entre 6 meses y 1 año, 20 (17%) trabajadores tenían de 1 a 3 años de antigüedad en el puesto, 9 (8%) informaron una antigüedad de 3 a 5 años, 11 (9%) personas tenían entre 5 y 8 años de antigüedad y, los otros 47 (41%) participantes tenían más de 8 años de antigüedad en el puesto.

En cuanto al nivel de estudios finalizados, 6,8% de la muestra ($n=9$) había terminado la Educación Primaria, 8,3% ($n=11$) había cursado Ciclos Formativos de Grado Medio, 9,1% ($n=12$) tenía estudios de Bachillerato, 15,9% ($n=21$) informó haber realizado Ciclos Formativos Superiores, mientras que 40,9% de los participantes en el estudio ($n=54$) indicaron tener Estudios Universitarios y 18,9% ($n=25$) tenían Estudios de Posgrado.

Diseño

En aplicación del sistema de clasificación de León y Montero (2007) sobre las metodologías de investigación en psicología, esta investigación se sitúa en la categoría de estudios empíricos con metodología cuantitativa, concretamente en la categoría de estudios ex post facto, obteniendo una muestra de conveniencia.

Instrumentos

Cuestionario de variables sociodemográficas. Se elaboró un cuestionario para recabar información sobre variables sociodemográficas y laborales, que comprendía ítems sobre género, edad, situación laboral, puesto de trabajo desempeñado, antigüedad en el puesto, y estudios máximos finalizados.

Escala de Trabajo Significativo (Work and Meaning Inventory –WAMI). desarrollado por Steger y cols., (2012), cuya adaptación a la población española desarrollada por Duarte-Lores y cols. (2021), fue empleada en este estudio. La escala mide la percepción de trabajo significativo, con 10 ítems organizados en tres dimensiones: Significado positivo, Creación de significado y Motivación social; con ítems como por ejemplo, “Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal”. Cuenta con una escala de respuesta tipo Likert de 1 = “*Totalmente en desacuerdo*” a 7 = “*Totalmente de acuerdo*”. El instrumento en su versión original (Steger y cols., 2012), presenta una consistencia interna alta ($\alpha=.87$), similar a la obtenida en la versión española aplicada ($\alpha=.84$) (Duarte-Lores y cols., 2021). En el presente estudio se analiza trabajo significativo como variable unidimensional, no tratando las dimensiones del constructo por separado.

Escala de Satisfacción con el Puesto. Se utilizó la subescala de satisfacción general con el puesto de trabajo del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto -Job Diagnostic Survey (JDS)-, desarrollado por Hackman y Oldham (1975). En el presente estudio se utilizó la versión para población española de Fuertes-Martínez y cols. (1996). Mide la satisfacción de los trabajadores con el puesto de trabajo que realizan. La subescala utilizada se compone de 5 ítems a responder en una escala de respuesta tipo Likert de 1 = “*Totalmente en desacuerdo*” a 7 = “*Totalmente de acuerdo*”. Como ejemplo de los ítems: “En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo.” y “Las personas que desempeñan este puesto piensan con frecuencia en dejarlo.” Tanto la versión de Hackman y Oldham (1975), como la versión en español de Fuertes-Martínez y cols. (1996), tienen idéntica fiabilidad $\alpha = .76$.

Escala de Satisfacción con la Vida. Satisfaction with life Scale (SWLS) de Diener y cols. (1985), en este estudio se utilizó la versión adaptada a población española por Atienza y cols. (2000). Mide como de satisfecha está la persona con su vida de forma general. Consta de 5 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 1= “*Totalmente en desacuerdo*” a 7= “*Totalmente de acuerdo*”. Ejemplo de ítems es: “Las condiciones de mi vida son excelentes.” La versión utilizada de Atienza y cols. (2000) tiene alta consistencia interna ($\alpha=.84$).

Cuestionario de Burnout. Maslach Burnout Inventory -MBI -General Survey. Desarrollado por Schaufeli y cols. (1996), se utilizó la versión españolade Bresó y cols. (2007), que evalúa los niveles de burnout de trabajadores sin distinción de su puesto; a través de 15 ítems, organizados en tres dimensiones: la dimensión de Agotamiento, formada por 5 ítems (ejemplo

“Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”). La dimensión de Cinismo integrada por 5 ítems (ejemplo “Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo”). Y los 6 ítems restantes componen la dimensión de Eficacia profesional (ejemplo “Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”). Las subescalas de Agotamiento y Cinismo (negativas) puntúan en contraposición a la subescala de Eficacia profesional (positiva). Utiliza una escala de respuesta tipo Likert desde 0= “*Nunca/Ninguna vez*”, hasta 6= “*Siempre/Todos los días*”. Las subescalas de agotamiento ($\alpha=.87$), cinismo ($\alpha=.85$); y eficacia profesional ($\alpha=.78$), cuentan con buenos índices de consistencia interna según Bresó y cols. (2007); quienes elaboraron una clasificación desde burnout muy bajo hasta muy alto según las puntuaciones obtenidas (Ver Anexo 1, Tabla 1).

Procedimiento

Para la obtención de datos, se realizó un muestreo no probabilístico, con un amplio rango de categorización. Aplicando la técnica de bola de nieve para su distribución entre la población.

El cuestionario, elaborado a través de la plataforma Qualtrics, se presentó a la población en general sin otra restricción que la de tener una edad comprendida entre 18 y 65 años, pudiendo participar tanto población trabajadora como desempleada. La recogida de datos, en formato totalmente digital, se realizó entre el 24 de marzo y el 20 de abril de 2022. Y se utilizaron las vías de WhatsApp y correo electrónico, para distribuir el enlace al cuestionario, junto a un mensaje de solicitud de colaboración para su cumplimentación.

Se informó a los trabajadores, que al dar su consentimiento expreso, participaban en la recopilación de datos para la elaboración de un trabajo final de máster. Igualmente, se comunicó que la cumplimentación duraría aproximadamente 15 minutos y se les garantizó el anonimato, utilizando los datos con fines de investigación académica.

Tras la finalización de la recogida de datos, se realizó el tratamiento de la información obtenida, utilizando la herramienta Excel versión 2205 de Microsoft Office 2019 con el que se organizaron y depuraron los datos. Realizándose, posteriormente, los análisis estadísticos con el programa Jamovi versión 2.3.2.

RESULTADOS

Inicialmente se calcularon los estadísticos descriptivos y la fiabilidad interna de las escalas empleadas, como se muestra en la Tabla 2. Se destacan índices de alpha de Crombach superiores a .70 en todas las escalas, siendo puntuaciones válidas para aceptar la fiabilidad y consistencia de los instrumentos en el ámbito académico, concluye Taber (2018).

Tabla 2.

Descriptivos de las escalas utilizadas en el estudio.

	<i>M</i>	<i>Dt</i>	Mín.	Máx.	α de Cronbach
Trabajo Significativo	5,24	1,37	1,1	7	.94
Satisfacción con la Vida	4,50	1,43	1	6,8	.91
Satisfacción con el Puesto	4,64	1,35	1	7	.84
Agotamiento	2,43	1,44	0	6	.92
Cinismo	1,69	1,53	0	6	.88
Eficacia profesional	4,34	0,97	1,17	6	.79

Nota: $N=132$.

Para responder al Objetivo 1, explorar la relación existente entre *trabajo significativo*, *satisfacción con el puesto*, *satisfacción con la vida* y las

dimensiones de burnout, en la muestra de trabajadores analizada; se realizó una matriz de correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables de estudio (Ver Tabla 3). Se obtuvieron correlaciones positivas y significativas ($p < .001$) de la variable *trabajo significativo* con *satisfacción con la vida* ($r=0.542$), con *satisfacción con el puesto* ($r=0.726$) y con *eficacia profesional* ($r=0.568$). Y correlaciones negativas y significativas ($p < .001$), de la variable *trabajo significativo* con *agotamiento* ($r= -0.293$) y *cinismo* ($r=-0.533$).

Tabla 3.

Correlaciones entre las dimensiones.

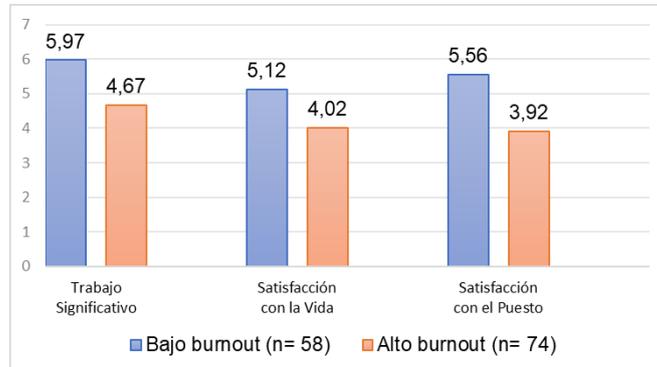
	1	2	3	4	5
1 - Trabajo Significativo	—				
2 - Satisfacción con la Vida	.542***	—			
3 – Satisfacción con el Puesto	.726***	.588***	—		
4 - Agotamiento	-.293***	-.306***	-.556***	—	
5 - Cinismo	-.533***	-.460***	-.690***	.673***	—
6 - Eficacia profesional	.568***	.351***	.489***	-.149	-.387***

Nota. *** $p < .001$ (bilateral)

Posteriormente, siguiendo los baremos de Bresó y cols. (2007), la muestra se categorizó en dos grupos, participantes con puntuaciones altas en burnout ($n=74$) y con puntuaciones bajas ($n=58$), y se contrastaron ambos grupos mediante una prueba t de Welch en *trabajo significativo* ($t_{122}=6.48$; $p < .001$; $d=1.103$), *satisfacción laboral* ($t_{130}=4,82$; $p < .001$; $d=0.834$) y *satisfacción vital* ($t_{130}=8.86$; $p < .001$; $d=1.535$). Los resultados obtenidos indican de forma significativa, que los participantes con bajo riesgo de burnout tienen medias superiores en *trabajo significativo*, *satisfacción laboral* y *satisfacción vital* frente a quienes indican puntuaciones altas en burnout (Ver Figura 1).

Figura 1.

Comparación de medias en participantes con riesgo bajo de burnout y riesgo alto de burnout.



Estos resultados permiten aceptar la Hipótesis 1a, en cuanto a que existen relaciones positivas y significativas entre *trabajo significativo* con *satisfacción laboral* y *satisfacción vital*, y relaciones negativas y significativas entre *agotamiento* y *cinismo* con *trabajo significativo*, *satisfacción con el puesto* y *satisfacción vital*.

En cuanto a la Hipótesis 1b, se planteaba que las dimensiones de burnout: *agotamiento*, *cinismo* y *eficacia profesional*, y la variable *trabajo significativo*, actúan como predictoras de la *satisfacción con el puesto* de los participantes en el estudio. Para comprobarlo se realizó una regresión lineal de las variables predictoras *trabajo significativo*, *agotamiento*, *cinismo* y *eficacia profesional* sobre *satisfacción laboral* como variable criterio. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de determinación $R^2=0.680$ ($F_{4,127}=70.4$; $p<.001$); es decir, el modelo resultante explica un 68% de la varianza de *satisfacción con el puesto* de trabajo. Específicamente, el orden en que las dimensiones de burnout explican la *satisfacción laboral* es: *trabajo significativo* ($\beta=0.478$;

$p < .001$), *agotamiento* ($\beta = -0.242$; $p < .001$) y en menor medida *cinismo* ($\beta = -0.239$; $p = .002$); lo que permite aceptar la Hipótesis 1b (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

Regresión de dimensiones de burnout y trabajo significativo sobre Satisfacción con el Puesto

Predictor	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	β
Constante	2.546	0.422	6.04	<.001	
Trabajo Significativo	0.470	0.065	7.24	<.001	0.478
Agotamiento	-0.226	0.063	-3.57	<.001	-0.242
Cinismo	-0.210	0.068	-3.09	.002	-0.239
Eficacia profesional	0.122	0.085	1.45	.150	0.088

Continuando con la Hipótesis 1c, que exponía que las dimensiones de burnout: *agotamiento*, *cinismo* y *eficacia profesional*, y la variable *trabajo significativo*, actúan como predictoras de la *satisfacción con la vida*; se realizó una regresión lineal. La prueba entregó un coeficiente de determinación $R^2 = 0.337$ ($F_{4,127} = 16.1$; $p < .001$); esto es, el modelo resultante explica 33,7 % de la varianza de *satisfacción vital*. Concretamente, *trabajo significativo* ($\beta = 0.398$; $p < .001$) es la única dimensión que significativamente explica la puntuación de *satisfacción vital* (Ver Tabla 5).

Tabla 5.

Regresión de dimensiones de burnout y trabajo significativo sobre Satisfacción con la vida.

Predictor	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	β
Constante	2.505	0.653	3.835	<.001	
Trabajo Significativo	0.415	0.101	4.127	<.001	0.398
Agotamiento	-0.049	0.098	-0.499	.618	-0.050
Cinismo	-0.185	0.105	-1.764	.080	-0.199
Eficacia profesional	0.059	0.131	0.451	.653	0.040

Con respecto al Objetivo 2 del estudio, para contrastar la Hipótesis 2a, existen diferencias significativas entre los trabajadores ($n = 116$), en trabajo significativo, satisfacción con el puesto y satisfacción con la vida, en función de

la variable antigüedad en el puesto, se formaron dos grupos: menos de 5 años ($n=58$) y 5 o más años de antigüedad ($n=58$), aplicando una prueba t de Welch de muestras independientes (Ver Tabla 6). Los resultados no confirman la Hipótesis 2a planteada en tanto que no existen diferencias significativas en las variables.

Tabla 6.

Prueba t de Welch de Antigüedad en el puesto.

	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i> de Cohen
Trabajo Significativo	0.281	113	.779	0.0724
Satisfacción con la Vida	-0.951	110	.343	-0.2448
Satisfacción con el Puesto	0.147	114	.883	0.0379
Agotamiento	-1.560	114	.122	-0.4207
Cinismo	-0.666	113	.507	-0.1897
Eficacia profesional	-0.866	113	.388	-0.1552

Con respecto a la Hipótesis 2b, existen diferencias significativas entre los participantes en el estudio en *trabajo significativo*, *satisfacción con el puesto* y *satisfacción con la vida*, en función de la variable nivel de estudios, se reagrupó nivel de estudios finalizados en dos grupos: Estudios no universitarios ($n=53$) y Estudios universitarios ($n=79$), aplicando una prueba t de Welch de muestras independientes (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

Prueba t de Welch de Nivel de estudios

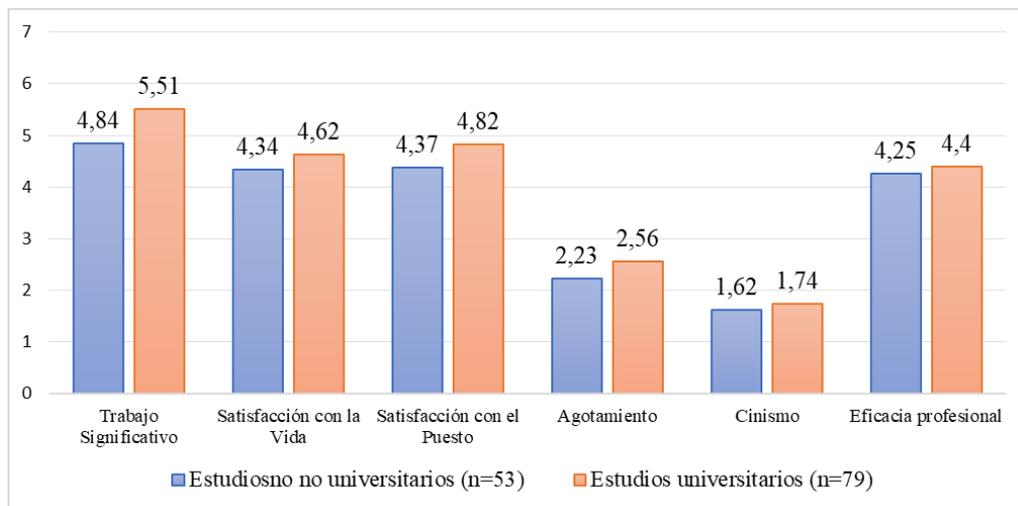
	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i> de Cohen
Trabajo Significativo	-2.632	88.2	.010	-0.4811
Satisfacción con la Vida	-1.068	96.8	.288	-0.1932
Satisfacción con el Puesto	-1.837	98.3	.069	-0.3317
Agotamiento	-1.260	106.4	.211	-0.2252
Cinismo	-0.410	102.8	.683	-0.0736
Eficacia profesional	-0.809	85.9	.421	-0.1484

En la Figura 2, se observa que el grupo de universitarios tiene medias superiores al grupo de Estudios no universitarios en todas las dimensiones,

resultando significativo en la variable *trabajo significativo* ($t_{88.2}=-2.632$; $p=.010$; $d=-0.48$), aceptando parcialmente la Hipótesis 2b. Esto es, los participantes con estudios universitarios finalizaros percibirán su trabajo como más significativo frente a quienes tienen estudios no universitarios.

Figura 2.

Comparación de medias de participantes con estudios universitarios y no universitarios.



DISCUSIÓN

Los Objetivos planteados en este estudio son analizar cómo actúan *trabajo significativo* y las dimensiones del burnout sobre la *satisfacción con el trabajo y con la vida*; y, además, evaluar cómo afectan las variables antigüedad en el puesto y nivel de estudios. En primer lugar, cabe destacar los niveles óptimos de consistencia interna de las escalas utilizadas (Taber, 2018).

Con respecto al Objetivo 1 y, específicamente, en relación a la Hipótesis 1a, los resultados obtenidos corroboran los datos de estudios anteriores (Duarte-Lores y cols., 2021; Lee, 2015; Duffy y cols., 2013; Madigan y Kim, 2021), mostrando la relación existente entre *trabajo significativo* con satisfacción

laboral y vital y, también, con las dimensiones de burnout, apoyando los planteamientos de Marchesi (2007), Carrasco y Bernal (2008) y Muñoz y cols. (2018).

Los resultados obtenidos en la Hipótesis 1b, concuerdan con los de Duarte-Lores y cols. (2021), en cuanto a que la variable que más influye en la *satisfacción con el trabajo es trabajo significativo*. Esto podría deberse a que ambas variables inciden en el ámbito laboral como objetivo concreto de sus resultados.

En cuanto a la Hipótesis 1c, los resultados muestran que las puntuaciones de *satisfacción con la vida* se explican en parte por percibir como significativo el puesto de trabajo desempeñado. Estos resultados apoyan parcialmente los estudios realizados por Madigan y Kim (2021), en tanto que las dimensiones de burnout no afectan significativamente a la *satisfacción vital*, lo que podría deberse a la diversidad de puestos de trabajo de la muestra.

Las variables en estudio, en cuanto al Objetivo 2 se pusieron en relación con Antigüedad en el puesto y Nivel de estudios con el fin de explorar diferencias entre los participantes.

Referente a la Hipótesis 2a, los resultados no muestran diferencias entre los participantes por su antigüedad en el puesto respecto a las variables estudiadas, no pudiendo confirmar lo expuesto por Sagripanti Mazuquin y cols. (2012) en una muestra de personal sanitario, ni por Nieto y Riveiro (2006) en un estudio con personal docente. En ambos estudios los trabajadores con mayor antigüedad en sus puestos tenían valores altos de *cinismo* y bajos de

realización personal, y mayores puntuaciones en satisfacción laboral. Ambos estudios son un ejemplo de que determinados puestos de trabajo se ven influenciados en mayor medida por fenómenos como el burnout o pueden llegar a percibir mayor satisfacción laboral por las características de sus puestos.

Respecto a la Hipótesis 2b, se observa que el nivel de estudios diferencia entre los participantes del estudio en *trabajo significativo*, es decir, las personas con estudios universitarios perciben mayor significado en su trabajo que los no universitarios. En este sentido, cabe señalar que a menudo requieren mayor nivel de estudios puestos de mando o dirección, que permiten tener una visión más amplia sobre el proceso de trabajo y sobre la organización en su conjunto, facilitando que estos trabajadores perciban la significación de su trabajo.

No se obtuvieron diferencias significativas en *burnout* en función del nivel de estudios, no pudiendo confirmar lo planteado por Ruiz-Calzado y Llorent (2018).

En conclusión, los resultados del presente estudio destacan la influencia de *trabajo significativo* y las dimensiones de burnout, sobre las variables *satisfacción laboral* y *vital*, de forma general; es decir, sin hacer distinción de puestos de trabajo al haber utilizado una muestra heterogénea.

Asimismo, hay que destacar que tener o no estudios universitarios implica diferencias en *trabajo significativo*, ya sea porque los trabajadores con estudios superiores desarrollan su carrera en base a su vocación profesional o por mayor facilidad para percibir la influencia de su trabajo en la sociedad.

Apoyando las conclusiones de Anwar y Budi (2018), la satisfacción del trabajador con su puesto permite que estos aporten mayor cantidad y calidad en su rendimiento laboral. Igualmente, al percibir una significación mayor en un puesto de trabajo, mejorar la satisfacción con el puesto y con la vida, hace que disminuya la rotación del personal (Lee, 2015), estén más comprometidos con la organización y aporten un mayor rendimiento en sus tareas (Steger y cols., 2012; Martela y Pessi, 2018).

Entre las limitaciones del estudio cabe mencionar la heterogeneidad de la muestra, que presenta limitaciones al no diferenciar sectores de trabajo, localizaciones geográficas, niveles salariales, etc., factores que influyen de uno u otro modo en cómo los trabajadores perciben los elementos vinculados a su puesto. Por ello, resultaría de gran interés realizar nuevos estudios concretando el sector laboral, o áreas geográficas específicas, y ponerlas en contraste con otras dimensiones como la motivación, el bienestar financiero o la vocación.

Entre las futuras líneas de estudio sería interesante analizar cómo puede influir la significación de un puesto de trabajo en la prevención del Burnout, o mejorando los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, y explorar otras variables sociolaborales, lo que ayudaría a crear planes estratégicos por parte de las empresas, redundando en trabajadores más felices, comprometidos, productivos y eficaces.

BIBLIOGRAFÍA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Anwar, P., & Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informatika. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1), 12064.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/453/1/012064/meta>
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en Adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7597>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress,*

and Coping, 15(3), 245-260.

<https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>

Both-Nwabuwe, J.M.C., Dijkstra, M.T.M. & Beersma, B., (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8: 1658.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>

Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B. y Nogareda, C.. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención*, 732, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

<https://www.want.uji.es/download/sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-burnout-iii-instrumento-de-medicion/>

Cardoza-Sernaqué, M., Hidalgo-Salinas, L., Peña Romero, J., Pulido Joo, L., y Torres Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV - HACER: Revista De Investigación Y Cultura*, 8(1), 75-84.

<https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103425>

Delroisse, S., Rimé, B., & Stinglhamber, F. (2022). Quality of social sharing of emotions alleviates job burnout: The role of meaning of work. *Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.25384/SAGE.19729217>

Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E. & Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*.

<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>

Fuertes-Martínez, F., Munduate-Jaca, L. y Fortea-Bagán, M.A. (1996). Análisis y rediseño de puestos (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey – JDS). Castellón: Publicaciones de la Universidad Jaime I.

Gallego-Gómez, C. y Rivera-Roca, M. (2018). La productividad del trabajo y la conciliación laboral. *EAE Business School*.

http://marketing.eae.es/prensa/SRC_ProductividadConciliacion.pdf

Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout).

Factores antecedentes y consecuentes. [Jornada] *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*, Universidad de Valencia, 27-43.

https://www.researchgate.net/publication/263277731_Jornada_El_Sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_en_Servicios_Sociales

Hederich-Martínez, C., y Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Lee, S. (2015). A concept analysis of 'Meaning in work' and its implications for nursing. *Journal of advanced nursing*, Vol.71 (10), p.2258-2267.

<https://doi.org/10.1111/jan.12695>

- León, O. G., y Montero, I. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3),847-862 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33770318>.
- Madigan, D., & Kim, L. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Martela, F., & Pessi, A. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9(MAR), 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Muñoz-Campos, E. M., Fernández-González, A., y Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 16(1). <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Nieto, D. A., y Riveiro, J. M. S. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de investigación educativa*, 24(2), 521-556. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321897012>
- Peláez-Fernández, M., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and*

Individual Differences, 196, Vol.196.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2022.111727>

Ruiz-Calzado, I., y Llorent, V. (2018). El Burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). Influencia de las variables laborales. *Educación XX1*, 21(2), 373-393. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6492018>

Sagripanti Mazuquin, O. G., González Martín, M. J., Messi, I., Romero Illan, J., y Khlie, Y. (2012). El efecto del burnout en la antigüedad en el puesto de trabajo: análisis mediacional de la ansiedad. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*. Universidad de Granada. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386358>

Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. [Jornada] *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*, Universidad Jaime I, 27-43. Castellón. <http://www.want.uji.es/download/medida-y-evaluacion-del-burnout-nuevas-perspectivas/>

Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48(6), 1273- 1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Vassilopoulos, Stephanos & Poulis, Anastasios. (2017). Meaning in life, job burnout and life satisfaction among primary school teachers. 1st. International Conference on Educational Research “*Confronting Contemporary Educational Challenges through Research*”. University of Patras, Greece.
- https://www.researchgate.net/publication/323129025_Meaning_in_life_job_burnout_and_life_satisfaction_among_primary_school_teachers
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Sabey, T. B. (2020). Meaningfulness misfit: Consequences of daily meaningful work needs–supplies incongruence for daily engagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 760–770.
- <https://doi.org/10.1037/apl0000464>

ANEXO 1

Tabla 1.

Datos normativos para la corrección de las puntuaciones de las escalas de burnout (N= 1.963)

		Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	> 5%	< 0.4	< 0.2	< 2.83
Bajo	5 – 25%	0.5 – 1.2	0.3 – 0.5	2.83 – 3.83
Medio bajo	25 – 50%	1.3 – 2.0	0.6 – 1.24	3.84 – 4.5
Medio alto	50 – 75%	2.1 – 2.8	1.25 – 2.25	4.51 – 5.16
Alto	75 – 95%	2.9 – 4.5	2.26 – 4	5.17 – 5.83
Muy alto	> 95%	> 4.5	> 4.0	> 5.83
<i>M</i>		2.12	1.50	4.45
<i>Dt</i>		1.23	1.30	0.90

Tomado de Bresó y cols. (2007). NTP 732.