



Facultad de Psicología y Logopedia
Universidad de La Laguna

Trabajo Fin de Grado de Psicología

**RELACIÓN ENTRE
TRABAJO SIGNIFICATIVO Y
BURNOUT**

Estefanía García Rodríguez

Tutorizado por: Gladys Rolo González.

Curso académico 2021-22



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre el trabajo significativo y el síndrome de burnout en personas que actualmente están trabajando o en situación de ERTE. Se contó con la participación de 306 personas que cumplimentaron entre otras escalas el Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) y el The Work as Meaning Inventory (WAMI). Además, se tuvieron en cuenta las variables antigüedad en el puesto y sector de trabajo de los participantes en el estudio. Para el análisis estadístico se llevaron a cabo diferentes procedimientos tales como correlación bivariada, regresión lineal paso a paso, ANOVA de un factor y pruebas de diferencia de medias t-Student. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa y negativa entre algunas de las dimensiones del burnout y el trabajo significativo tales como el agotamiento y la despersonalización, y una correlación significativa y positiva entre la dimensión del burnout eficacia profesional y trabajo significativo. Por otra parte, se encontraron diferencias significativas en las puntuaciones de burnout en función de la antigüedad en el puesto y en función de algunos sectores de trabajo tales como el socio-sanitario y hostelería y turismo.

Palabras clave: Trabajo significativo, Burnout, Antigüedad en el puesto, Sector de trabajo



ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the relationship between meaningful work and burnout syndrome in people who are currently working or in a situation of ERTE. There was the participation of 306 people who completed, among other scales, the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) and The Work as Meaning Inventory (WAMI). In addition, the variables seniority in the position and work sector of the study participants were taken into account. For the statistical analysis, different procedures were carried out, such as bivariate correlation, step-by-step linear regression, one-factor ANOVA and t-Student mean difference tests. The results obtained show a significant and negative correlation between some of the dimensions of burnout and meaningful work, such as exhaustion and depersonalization, and a significant and positive correlation between the dimension of burnout professional efficacy and meaningful work. On the other hand, significant differences were found in burnout scores depending on the seniority in the position and depending on some work sectors such as the social-health and hotel and tourism sectors.

Keywords: Meaningful work, Burnout, Seniority in the position, Work sector.



INTRODUCCIÓN

De la misma manera que otros constructos en psicología, desde hace años los investigadores han definido y operacionalizado el trabajo significativo. Hackman y Oldham (1975, p.162) fueron los primeros en definir el término delimitándolo como “el grado en que el empleado experimenta el trabajo como algo que es generalmente significativo, valioso e importante”. Por otro lado, Walsh (1994, p.243-244) lo definió como el “trabajo que ofrece oportunidades para la actividad eudaimoniana” que implica el desarrollo de habilidades y capacidades.

Por su parte, Renn y Vanderberg (1995, p.282) determinaron que el trabajo significativo era “la medida en que un individuo cree que su trabajo es importante frente al propio sistema de valores del individuo”. Otros autores relacionan el término con el trabajo moralmente digno desempeñado en una organización moralmente digna (Ciulla, 2000). Mientras que Rosso et al., (2010, p.95) lo definen como aquel “trabajo experimentado como particularmente significativo y que tiene un significado más positivo para las personas”.

A partir de las definiciones señaladas, se puede concluir que, en líneas generales el “trabajo significativo” se refiere al trabajo que vale la pena, es importante o valioso para uno mismo y/o para los demás (Pratt y Ashforth, 2003).

Sin embargo, como diversos autores han señalado (Rosso et al., 2010; Lepisto y Pratt, 2017) alrededor del constructo de “trabajo significativo” sigue existiendo un significado ambiguo. Por ello, Martela y Pessi (2018) en su investigación indican que existen tres dimensiones a las que se suele hacer referencia al hablar de trabajo significativo, éstas son: significado, propósito más amplio y autorrealización.



La dimensión Significado, es definida como la cantidad de valor intrínseco que las personas otorgan o pueden encontrar en su trabajo. Por ejemplo, en la teoría del diseño del trabajo de Hackman y Oldham (1980,) establecen el significado del trabajo como uno de los estados psicológicos centrales. Por otro lado, para Berg et al. (2013) el significado hace referencia a la cantidad o grado de significado que los empleados creen que posee su trabajo, es decir, se pone énfasis exclusivo en la significación (Martela y Pessi, 2018).

Esta dimensión de Significado también está relacionada con la significación de la vida. El significado de la vida es definido como “un sentido de valor inherente a la vida y tener una vida digna de ser vivida” (Martela y Steger, 2016, p.534), que se aplica de manera similar al desempeño laboral de forma que se trata de un “sentido de valor inherente del trabajo y de tener un trabajo que valga la pena hacer” (Martela y Pessi, 2018, p. 6)

La segunda dimensión señalada por Martela y Pessi (2018), el Propósito más amplio, está relacionado con la idea de que el trabajo debe contribuir a algún “bien mayor”, algo más allá de los beneficios propios del individuo. El Propósito parece no referirse a un sentido de direccionalidad en la vida, sino a un propósito “superior” o “mayor” donde la direccionalidad se dirige a algo más que los propios beneficios.

Por ejemplo, para Steger et al. (2012, p.326) una faceta principal del trabajo significativo es el “deseo de contribuir positivamente al bien mayor”. Por tanto, el Propósito más amplio puede definirse como la sensación de que a través del trabajo se está sirviendo a algo valioso más allá de uno mismo, generalmente a otras personas.



Finalmente, Martela y Pessi (2018) concluyen que la Autorrealización debe verse como la tercera dimensión de trabajo significativo. Se trata de la conexión con uno mismo, la autenticidad y cuanto somos capaces de realizar y expresar a través del trabajo. Por ejemplo, Chalofsky y Cavallaro (2013, p.332) ven que el significado aplicado al trabajo “tiene que ver con la medida en que el trabajo refleja quienes somos”. Mientras que Kira y Balkin (2014) realizan una asociación entre el significado personal y la alineación entre el trabajo y la identidad de uno mismo. Como conclusión, se puede afirmar que la dimensión de autorrealización implica que la persona “sea capaz de darse cuenta de sus talentos y habilidades, su “individualidad” y producir actividad laboral de manera autónoma” (Martela y Pessi, 2018, p. 7).

En resumen, las personas experimentan un trabajo significativo en la medida que pueden realizar actividades que desafían su habilidad o consideran que el trabajo tiene un impacto sustancial en la vida de los demás. Por ello, y tras haberse puesto de relieve la importancia del trabajo significativo en el desempeño laboral, Ducho y Plowman (2005) sugieren que las organizaciones esperan un mayor desempeño laboral si los gerentes fomentan el significado del trabajo.

Debido a que el trabajo se ha convertido en uno de los dominios clave de los que las personas obtienen significado (Baumeister, 1991; Steger y Dik, 2009), han proliferado investigaciones empíricas que examinan sus antecedentes y sus resultados. Centrándonos particularmente en los antecedentes, se ha demostrado que condiciones como el ajuste al rol laboral (Schnell et al., 2013), la regulación interna (Allan et al., 2016), o el clima socio-moral están conectadas con el significado en el trabajo. Además, el trabajo significativo se ha relacionado con la



identificación ocupacional (Bunderson y Thompson, 2009), el compromiso profesional (Steger et al., 2012), el bienestar afectivo (Arnorld et al., 2007), la motivación laboral intrínseca o el desempeño (Harris et al., 2007) y, está asociado a un menor ausentismo laboral y una menor intención de rotación (Steger et al., 2012).

Hoy en día, los empresarios exigen *trabajadores ideales* que pasen muchas horas en el trabajo y dediquen toda su atención y esfuerzo, pero esto, como consecuencia reduce tiempo, energía y atención a los ámbitos no laborales, dando lugar a conflictos en las áreas personales y a posibles sentimientos de agotamiento, cinismo e ineficacia que son características del burnout. Aunque, este conflicto suele surgir cuando las exigencias externas del empresario chocan con las preferencias del trabajador, para algunos empleados se ve agravado por el sentimiento de *devoción al trabajo* siendo este una construcción social que ha sido creada para dar sentido y propósito a las largas horas de trabajo que muchos empleados realizan (Blair-Loy, 2001; 2003).

Cuando se tiene una conexión emocional con el trabajo, es probable que éste genere efectos positivos y enriquecedores en la vida privada de los empleados (Oelberger, 2019). Por ello, investigadores como Lepisto y Pratt (2017) están de acuerdo en que el trabajo significativo implica tanto componentes subjetivos, que permiten la autorrealización, como componentes sociales, que permiten la autotranscendencia.

Blair-Loy (2001; 2003) indica que las personas que experimentan su trabajo como profundamente significativo se convierten en devotos del trabajo, relacionando esto con el sacrificio personal. Por su parte, Oelberger (2019)



identifica un concepto que denomina *inhibición de límites* que define como un mecanismo que puede explicar por qué las personas participan gustosamente en prácticas de trabajo que conllevan una alta intensidad, como el exceso de trabajo o el trabajo errático, a pesar de los conflictos personales que esto puede acarrear o de la generación del síndrome de burnout.

El “síndrome de Burnout” fue definido inicialmente como una “sensación de fracaso y una existencia agotadora o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Freudenberger, 1974, p.160), mientras que Pines, Aronson y Krafy (1981) indicaron que el burnout era una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal causado por estar implicado en situaciones que afectan emocionalmente durante largos periodos de tiempo.

Maslach y Jackson (1981, p.3) entienden el burnout como un “síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”. También ha sido definido como una respuesta al estrés crónico laboral de los profesionales que trabajan en organizaciones de servicios de ayuda (Gil-Monte et al., 1996). Mientras que Shirom (2003) considera que es una reacción afectiva a un estrés prolongado, cuyo contenido central es el agotamiento gradual de los recursos energéticos intrínsecos de los individuos a lo largo del tiempo, incluyendo la expresión de agotamiento emocional, fatiga física y cansancio cognitivo.

Por tanto, en líneas generales el síndrome de burnout se ha definido como una combinación de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del



rendimiento personal causado por el estrés ocupacional crónico (Bianchi et al, 2015).

Además, ha sido identificado como un factor que influye en el estado de salud según la 10ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (*CIE-10*, 1992), especificando que el burnout se define como un estado de agotamiento vital.

Este síndrome comprende tres dimensiones claves:

Agotamiento extenuante, que representa el componente del estrés individual básico. Implica sentimientos de sobre-exigencia y vacío de recursos emocionales y físicos que permitan afrontar las diferentes situaciones del trabajo. En general, los trabajadores expresan sentirse debilitados y agotados.

Despersonalización (o cinismo), muestra el componente interpersonal, es decir, respuestas negativas, insensibles o apáticas a diversos aspectos del trabajo. En principio, se muestra como un mecanismo de protección o defensa ante el agotamiento emocional, pero puede conllevar un riesgo, y es que el desapego que se genera ante este sentimiento de agotamiento puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, pues a medida que pasa el tiempo se genera por parte de los trabajadores una reacción negativa hacia la gente y hacia el propio trabajo (Maslach, 2009).

Ineficacia, representa el componente de auto-evaluación del burnout. Se refiere a la generación de sentimientos de incompetencia, carencia de logros y productividad en el trabajo. Aspecto que se ve intensificado por una ausencia de



recursos en el trabajo y por una falta de apoyo social y de oportunidades para progresar profesionalmente (Maslach, 2009).

El burnout, como indica Maslach (1982), inicialmente surgió en los trabajos de cuidado y servicios humanos, como cuidados de salud, salud mental, servicios sociales o el sistema judicial entre otros, cuyo eje común consiste en proporcionar ayuda y servicio a la gente necesitada. Con el paso de los años, y en la medida que otras ocupaciones se han vuelto más orientadas al servicio personal al cliente, el fenómeno del burnout se ha extendido también a otros puestos de trabajo (Maslach y Leiter, 1997). En esta línea, en puestos relacionados con la docencia existen altas tasas de agotamiento iguales o más elevadas que en las profesiones sociales y sanitarias (Hakanen et al., 2006; Johnson et al., 2005; Schaufeli y Buunk, 2003).

El burnout, ha sido vinculado a varios resultados negativos a nivel organizacional, entre los que se incluye un aumento de rotación y de ausentismo laboral (Parker y Kulik 1995), o menor compromiso organizacional (Hakanen et al., 2008). Y la evidencia disponible indica que el burnout está negativamente relacionado con el desempeño evaluado subjetivamente (Schaufeli y Enzmann 1998).

Pines (2002) indica que el significado del trabajo de los maestros es relativamente bajo porque a menudo perciben que su trabajo tiene un impacto limitado en la práctica. Esta disminución del significado facilita el agotamiento y exagera los efectos adversos de los factores organizacionales, como las demandas de los directores o padres y una elevada carga de trabajo administrativa (Lavy, 2022).



Actualmente, la relación entre trabajo significativo y burnout genera gran interés entre los investigadores, pues, se han encontrado resultados relevantes en trabajos relacionados con el cuidado de la salud. Así, por ejemplo, las personas buscan carreras profesionales que les produzcan tanto satisfacción individual como significado en su trabajo. Cuando estas expectativas no se ven cumplidas puede aparecer el síndrome de burnout.

En el estudio de Bayer et al. (2020) se encontró que los profesionales sanitarios que están quemados son más propensos a cometer errores médicos, a proporcionar una atención de menor calidad y a recibir puntuaciones más bajas en la satisfacción de los clientes. En dicha investigación los resultados indican que las personas que perciben su trabajo como significativo obtienen mejores resultados de salud, más satisfacción con la vida y niveles más bajos de ansiedad y depresión.

Tras la realización de una revisión bibliográfica sobre trabajo significativo y burnout, el presente estudio de Trabajo de Fin de Grado (TFG) pretende analizar la relación entre trabajo significativo y burnout. Para conseguir el objetivo general planteado se proponen los siguientes objetivos específicos y sus correspondientes hipótesis:

Objetivo específico 1:

Evaluar la relación entre las dimensiones de burnout y los factores de trabajo significativo.

Hipótesis 1a:



Las dimensiones significado positivo, creación de significado y motivación social tendrán una relación negativa y significativa con la percepción de burnout de los participantes del estudio.

Hipótesis 1b:

La variable trabajo significativo y sus factores significado positivo, creación de significado y motivación social explicarán los niveles de burnout de los participantes del estudio.

Objetivo específico 2:

Evaluar la relación existente entre trabajo significativo y burnout en función de la antigüedad en el puesto y el sector de trabajo.

Hipótesis 2a:

Los participantes en el estudio con mayor antigüedad en el puesto presentarán mayores puntuaciones en las dimensiones de burnout, agotamiento, cinismo e ineficacia.

Hipótesis 2b:

Se esperan diferencias en la percepción de trabajo significativo en función de la variable antigüedad en el puesto, siendo los participantes con mayor antigüedad los que presentarán puntuaciones más altas en trabajo significativo.

Hipótesis 2c:



Los participantes que trabajan en el sector socio- sanitario y en el sector de educación percibirán que su trabajo tiene más significado que las personas que trabajan en el sector de hostelería y turismo.

Hipótesis 2d:

Las personas que trabajan en los sectores socio-sanitario o de educación presentarán mayores puntuaciones en burnout que las que trabajan en el sector de hostelería y turismo.

MÉTODO

1. Participantes:

Esta investigación contó con una muestra de 306 participantes, 123 (40,2%) eran hombres, 180 (58,8%) eran mujeres, y 3 (1%) seleccionaron la categoría “otro”.

La edad media de los participantes fue 30,26 años ($Dt= 9,703$) siendo el mínimo de edad 18 años y el máximo 62 años. En cuanto al lugar de residencia, 43,5% residían en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, 2,3% residían en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria, y 54,2% residían en otras provincias españolas.

En cuanto al estado civil de los participantes, 10,1% indicó estar casado, 64,1% estaba soltero, 3,9% estaba divorciado y 21,9% convivía en pareja. Además, el 84,5% indicó que no tenían hijos dependientes económicamente, 9,8% tenían 1 hijo a cargo, y 5,7% tenía dos hijos a cargo.

En referencia al nivel educativo de los participantes, 8,2% había realizado educación primaria o secundaria, 9,2% había cursado bachillerato, 9,8% ciclos



formativos de grado medio, 19,6% ciclos formativos de grado superior, 29,4% había realizado estudios universitarios, y 23,9% tenía estudios de posgrado.

El total de la muestra se encontraba trabajando en el momento de responder el cuestionario. En relación con la antigüedad en el puesto de trabajo, destaca (ver Tabla 1) que el 25,8% de los participantes indicaron llevar menos de 6 meses trabajando. Mientras que el 14,1% indicó llevar más de 10 años en el puesto de trabajo.

Tabla 1

Antigüedad en el Puesto de los Participantes del Estudio

Antigüedad	N	%
Menos de 6 meses	79	25,8
Entre 6 meses y 1 año	64	20,9
Entre 1 año y 3 años	62	20,3
Entre 3 años y 5 años	38	12,4
Entre 5 años y 8 años	15	4,9
Entre 8 años y 10 años	5	1,6
Más de 10 años	43	14,1
Total	306	100,0

En cuanto a los ingresos mensuales cabe destacar que el 38,2% indicó ingresar entre 1001 y 1500 euros al mes, seguido del 35,9% que indicó ganar menos de 1000 euros mensuales. Solo un 1,6% refirió ganar más de 3000 euros al mes (ver Tabla 2).

Tabla 2



Ingresos Mensuales de los Participantes del Estudio

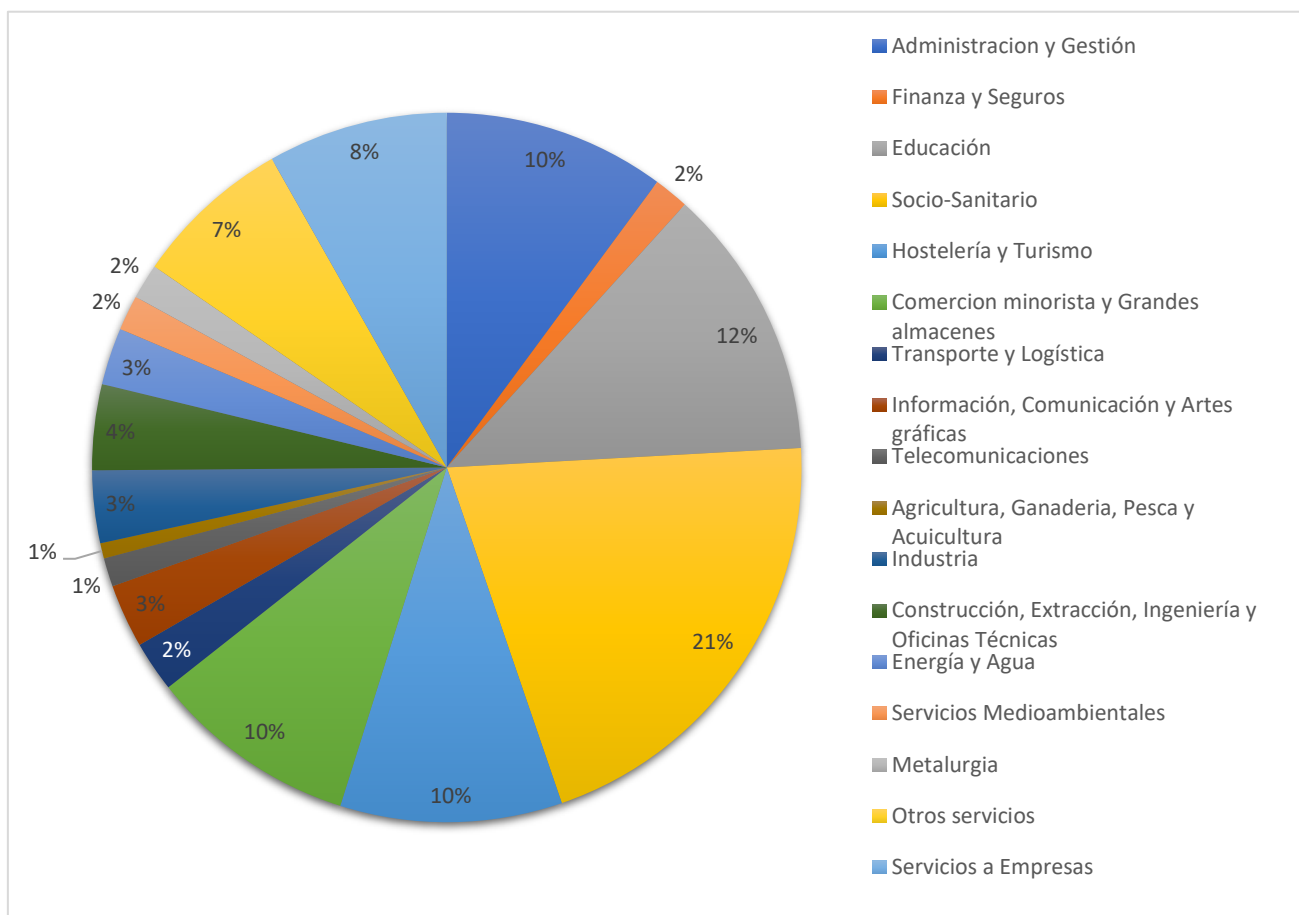
Ingresos Mensuales	N	%
Menos de 1000 euros	110	35,9
De 1001 a 1500 euros	117	38,2
De 1501 a 2000 euros	49	16,0
De 2001 a 2500 euros	20	6,5
De 2501 a 3000 euros	5	1,6
Más de 3000 euros	5	1,6
Total	306	100,0

En referencia al sector de trabajo, el mayor porcentaje de la muestra (20,4%) trabajaba en el sector Socio-Sanitario, seguido del sector Educación (12,4%). El 10,1% pertenecía al sector de hostelería y 4% al sector de la construcción, extracción, ingeniería y oficina técnica. Por último, destaca también que el 10,1% de los participantes indicó trabajar en el sector de administración y gestión. El resto de la muestra se reparte entre diversos sectores (véase Figura 1).

Figura 1



Sector de Trabajo al que Pertenecen los Participantes



En referencia al tipo de contrato, 52,6% de los participantes tenía contrato indefinido, 17,3% tenía contrato temporal eventual, y el resto tenía diferentes tipos de contratos temporales (véase Tabla 3).

Tabla 3

Tipo de Contrato de los Participantes del Estudio.

Tipo de Contrato	N	%
Contrato indefinido “fijo”	161	52,6



Contrato temporal eventual	53	17,3
Contrato temporal de interinidad	20	6,5
Contrato temporal de obra y servicio	39	12,7
Contrato temporal de formación y aprendizaje	16	5,2
Contrato temporal en prácticas	17	5,6
Total	306	100,0

En cuanto a modalidad de trabajo, 82% indicó trabajar de forma presencial, 4,9% teletrabajaban, y 13,1% marcaron la opción “mixta”. Por otra parte, como se muestra en la Tabla, 4, 65% de los participantes indicaron tener jornada continua. y 61,1% indicó trabajar 8 horas diarias.

Tabla 4

Tipo de Jornada y Horas de Trabajo Realizadas por Jornada.

Tipo de jornada	N	%
Jornada continua	199	65,0
Jornada partida	46	15,0
Horario flexible, irregular y/o por horas	61	19,9
Total	306	100,0

Horas de trabajo por jornada	N	%
Menos de 4 horas	17	5,6
4 horas	20	6,5
6 horas	54	17,6
8 horas	187	61,1



12 horas	23	7,5
Mas de 12 horas	5	1,6
Total	306	100,0

2. Procedimiento:

La recogida de datos para esta investigación se inició el día 15 de marzo y finalizó el 28 de marzo de 2022, a través de un cuestionario elaborado mediante la plataforma Qualtrics, que fue difundido por las redes sociales WhatsApp, Instagram y Twitter. Se estableció como criterio de inclusión que los participantes estuvieran trabajando o en situación de ERTE.

El enlace de acceso al cuestionario se envió en un mensaje en el que se pedía la colaboración principalmente de aquellas personas que estuvieran trabajando. En el momento de cumplimentar el cuestionario, los participantes fueron informados del objetivo del estudio y que debían dar su consentimiento de forma expresa para participar en el mismo. Además, se les indicó que podían abandonar la investigación en cualquier momento sin ningún tipo de inconveniente. En dicho mensaje también se informó de la duración aproximada del cuestionario, y se solicitó su colaboración para la distribución a otros familiares, amigos o compañeros de trabajo. Es decir, se realizó un muestreo incidental.

Una vez finalizada la recogida de datos, se realizó un vertido de la información recogida al programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25.0 para Windows, para el tratamiento y análisis de los datos.



3. Instrumentos:

Se utilizó un instrumento de elaboración propia que comprendía las siguientes escalas:

- ◆ **Cuestionario de datos socio demográficos y laborales:** Se desarrolló un cuestionario que recogía información sobre datos personales como género, edad, estado civil, nº de hijos o provincia de residencia. Se incluyó, también, preguntas sobre nivel educativo, y datos laborales como: puesto de trabajo desempeñado, sector laboral de actividad, antigüedad en el puesto, tipo de contrato e ingresos mensuales, entre otros.
- ◆ **Escala de Trabajo Significativo:** Work and Meaning Inventory (WAMI) desarrollada por Steger y cols., (2012), y adaptada a población española por Duarte-Lores y cols. (2021). Este instrumento mide la percepción de los trabajadores sobre su trabajo como significativo utilizando 10 elementos divididos en tres factores: 1) significado positivo; 2) creación de significado; y 3) motivación social. Cuenta con una escala de respuesta tipo Likert de 1= totalmente en desacuerdo a 7= totalmente de acuerdo. Ejemplos de items son: “He encontrado una carrera profesional llena de sentido”; “Sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en el mundo”; “El trabajo que hago tiene un propósito mayor”. La escala original muestra una consistencia interna de $\alpha = .93$ (Steger et al., 2012), y la escala traducida de $\alpha = .928$. Por otra parte, las subescalas de significado positivo presenta un $\alpha = .907$, creación de significado muestra un $\alpha = .871$ y motivación social tiene un $\alpha = .651$ (Duarte et al., 2021).



- ◆ **Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)** desarrollado por Schaufeli y cols., (1996), y adaptada a población española por Bresó y cols. (2006). Mide burnout. La versión utilizada consta de 16 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 0= nunca/ninguna vez a 6= siempre/todos los días. Comprende tres dimensiones: 1) Eficacia profesional; 2) Agotamiento y 3) Cinismo. Ejemplos de ítems son: “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”; “Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización”; “He perdido entusiasmo por mi trabajo”. La escala muestra una consistencia interna de .79. La dimensión eficacia profesional tiene un $\alpha = .85$, agotamiento $\alpha = .83$, y cinismo o despersonalización $\alpha = .74$.

4. Resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y la fiabilidad de las escalas utilizadas en el estudio. Como se muestra en la Tabla 5, se obtuvieron valores óptimos de consistencia interna en ambas escalas y en sus correspondientes dimensiones por encima de .70 (Taber, 2018).

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	Min	Max	α
Trabajo significativo	4.529	1.55	1.00	7.00	.94
Sig. Positivo	3.692	1.34	.81	5.69	.89
Creación sig.	3.547	1.29	.78	5.44	.85
Motivación social	3.611	1.33	.78	5.44	.82
Burnout	4.333	0.88	1.00	7.00	.79



Agotamiento	3.380	1.32	.84	5.88	.92
Cinismo	2.752	1.41	.81	5.69	.87
Eficacia profesional	4.548	0.87	.86	6.03	.80

(N=306)

Para responder a la hipótesis 1a, las dimensiones significado positivo, creación de significado y motivación social tendrán una relación negativa y significativa con la percepción de burnout de los participantes del estudio, se realizó un análisis de correlaciones bivariadas de Pearson, cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6

Correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables estudiadas.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Trabajo sig	--	.93**	.91**	.86**	-.38**	-.44**	-.62**	.53**
2.Sig positivo		--	.84**	.71**	-.40**	-.47**	-.63**	.51**
3.Creación sig			--	.68**	-.34**	-.39**	-.58**	.50**
4.Motiv social				--	-.28**	-.32**	-.48**	.42**
5.Burnout total					--	.84**	.80**	.15**
6.Agotamiento						--	.69**	.22**
7.Cinismo							--	.29**
8.Eficacia prof								--

Nota. **p < 0,01

Se obtuvieron correlaciones significativas negativas entre trabajo significativo y burnout total ($r = -.38$), agotamiento ($r = -.44$) y cinismo ($r = -.62$). Sin embargo, se obtuvo una correlación positiva y significativa entre trabajo significativo y eficacia profesional ($r = .53$), es decir, las personas que se sienten más eficaces profesionalmente perciben su trabajo como significativo.



Por el contrario, se obtuvieron correlaciones positivas y significativas entre los factores significado positivo ($r = .51$), creación de significado ($r = .50$), y motivación social ($r = .42$), con la dimensión eficacia profesional de burnout. Es decir, a mayor eficacia profesional percibida por los participantes, mayores puntuaciones en los factores de trabajo significativo.

Con el fin de responder a la hipótesis 1b, la variable trabajo significativo y sus factores significado positivo, creación de significado y motivación social explicarán las puntuaciones de burnout de los participantes del estudio, se realizó una regresión lineal paso a paso introduciendo como variable criterio burnout total y como variables predictoras los factores del trabajo significativo.

El modelo obtenido resultó significativo ($F(4,301) = 15,399; p < .001$), explicando un 17% del burnout total ($R^2 = .17$). El modelo resultante del análisis de regresión incluyó las variables motivación social ($p > .05$) y creación de significado ($p > .05$), que explican cada una un 27% de la varianza. Por otra parte, la variable significado positivo explica de forma muy débil parte de la varianza ($\beta = -.087$), mientras que el trabajo significativo total explicar un 79% del burnout total en sentido negativo, es decir, a mayor nivel de burnout menos probabilidad de percibir el trabajo como significativo. En la tabla 7 se muestran los resultados de la regresión y el tamaño del efecto obtenido para el modelo ($f^2 = .20$).

Tabla 7

Modelo de regresión Lineal, con las variables burnout y trabajo significativo y sus factores

V.C	V.P	B	D.E	β	t	p	R^2	f^2
-----	-----	---	-----	---------	-----	-----	-------	-------



	Sig. Positivo	-.057	-.155	-.087	-.369	.712	.17	0.20
Burnout	Creación Sig	.182	.141	.267	1.288	.199	.17	0.20
	Motiv. Social	.180	.127	.274	1.416	.158	.17	0.20
	Trabajo sig (total)	-.446	.297	-.787	-1.500	.135	.17	0.20

Nota. N=306; V.C= variable criterio; V. P= variable predictora.

Para responder a la Hipótesis 2a que planteaba que los participantes del estudio con mayor antigüedad en el puesto presentarán mayores puntuaciones en las dimensiones de burnout, se realizó una prueba de diferencia de medias ANOVA de un factor, en la cual se introdujo la variable dependiente burnout total y la variable antigüedad en el puesto agrupada de la siguiente manera: Grupo 1 (Menos de 6 meses), Grupo 2 (De 6 meses a 3 años), Grupo 3 (De 3 años a 8 años) y Grupo 4 (Más de 8 años).

El ANOVA resultó significativo ($F(3,302) = 5.099$; $p < .01$; $\eta^2 = .22$), lo que indica que existen diferencias entre los grupos de antigüedad en el puesto en las puntuaciones de burnout. Específicamente, la prueba post hoc mostró diferencias entre los grupos de “menos de 6 meses” y “de 6 meses a 3 años”; y entre los grupos de “menos de 6 meses” y “de 3 años a 8 años”. Sin embargo, no existen diferencias significativas entre los grupos de “menos de 6 meses” y el grupo de “más de 8 años” (ver Tabla 8).

Tabla 8

Diferencias en Burnout en función de la antigüedad en el puesto de trabajo.



	Menos de 6 meses	De 6 meses a 3 años	De 3 años a 8 años	Más de 8 años	F (3, 302)	η^2
	M(Dt)	M(Dt)	M(Dt)	M(Dt)		
Burnout	4,02(0.70)	4.43(0.93)	4.55(0.76)	4.31(0.98)	5.099	0.22

Para responder a la hipótesis 2b, que proponía que se esperan diferencias en la percepción de trabajo significativo en función de la variable antigüedad en el puesto, siendo los participantes con mayor antigüedad en el puesto los que presentarán puntuaciones más altas en trabajo significativo, también se realizó un ANOVA de un factor, incluyendo como variable dependiente el trabajo significativo (WAMI total).

Los resultados obtenidos no fueron significativos ($F(3,302) = .938$; $p > .05$), por tanto, se rechaza la hipótesis y se concluye que no existen diferencias en trabajo significativo en función de la antigüedad en el puesto.

Para la hipótesis 2c en la que se planteaba que los participantes que trabajan en el sector socio-sanitario y en el sector de educación percibirán que su trabajo tiene más significado que las personas que trabajan en sectores como el de hostelería y turismo, se realizó un análisis de diferencia de medias t – Student.

En la comparación de los sectores socio-sanitario y educación con respecto a las puntuaciones en trabajo significativo, la prueba de Levene no ha resultado significativa ($p > 0.05$) por lo que asumimos que las varianzas son iguales. Para la prueba t no se encontraron diferencias significativas ($t(99) = .804$; $p > 0.05$; $d = 0.08$), por tanto, no existen diferencias en cuanto a la percepción del trabajo



significativo entre los sectores de trabajo socio sanitarios y de educación. (ver Tabla 9).

En la hipótesis 2d se planteó la misma comparación de grupos, pero ahora con las puntuaciones obtenidas en burnout. En la comparación de los sectores socio-sanitario y educación la prueba de Levene no resultó significativa ($p > 0.05$) por lo que se asumen varianzas iguales, se obtuvo que las diferencias no eran significativas ($t(99) = -.169$; $p > 0.05$; $d = -0.01$) (véase Tabla 9).

Tabla 9

Diferencias de medias t-Student en trabajo significativo y burnout para los sectores socio-sanitario y educación.

	Socio	Educación	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	sanitario				
	<i>M(Dt)</i>	<i>M(Dt)</i>			
Trabajo significativo	5.406 (1.357)	5.200 (1.042)	.804	.423	0.08
Burnout	4.166 (0.891)	4.196 (0.845)	-.169	.866	-0.01

En la comparación de los sectores socio-sanitario y hostelería y turismo con respecto al trabajo significativo, la prueba de Levene no ha resultado significativa ($p > 0.05$) por lo que asumimos que las varianzas son iguales. Por otro lado, en cuanto a la prueba *t*, se obtuvieron diferencias significativas entre los sectores de trabajo nombrados ($t(92) = 6.362$; $p < .001$; $d = 0.65$), específicamente, los participantes que trabajaban en el sector socio-sanitario ($M = 5.40$) perciben



mayor significación en su trabajo que los trabajadores del sector de hostelería y turismo ($M=3.38$) (ver Tabla 10).

Por otro lado, en la comparación de los sectores socio-sanitario y hostelería en las puntuaciones de burnout también se encontraron diferencias significativas ($t(92) = -2.034$; $p < 0.05$; $d = -0.21$), aunque no muy marcadas. Los participantes que trabajaban en el sector socio-sanitario ($M = 4.16$) percibían menos burnout que los participantes del sector hostelería y turismo ($M = 4.57$). (Véase tabla 10)

Tabla 10

Diferencia de medias en trabajo significativo y burnout para los sectores socio-sanitario y hostelería y turismo.

	Socio sanitario	Hostelería y Turismo	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M(Dt)</i>	<i>M(Dt)</i>			
Trabajo significativo	5.406 (1.357)	3.387 (1.615)	6.362	.000	0.65
Burnout	4.166 (0.891)	4.576 (0.974)	-2.034	.045	-0.21

DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo general evaluar la relación entre trabajo significativo y burnout, así como, analizar las diferencias entre ambas variables en función de la antigüedad en el puesto y el sector de trabajo de los participantes del estudio.



En primer lugar, cabe destacar la óptima consistencia interna de las escalas utilizadas, lo que permite afirmar que son fiables para medir las variables analizadas.

En relación al primer objetivo específico del estudio, que plantea, evaluar la relación entre las dimensiones de burnout y los factores de trabajo significativo, destaca la relación significativa y negativa entre trabajo significativo y sus factores con el burnout y sus dimensiones agotamiento y cinismo. Es decir, a mayor percepción del trabajo como significativo menor será la percepción de agotamiento y cinismo. Estos resultados concuerdan con los Bayer et al., (2020) cuya investigación muestra que aquellas personas que declaran un mayor sentido del trabajo obtienen una menor probabilidad de sufrir burnout.

Por otro lado, debemos resaltar la relación significativa y positiva entre trabajo significativo y sus factores con la dimensión de burnout eficacia profesional. Los resultados muestran que cuando los participantes perciben mayor sentido en el trabajo a su vez son más competentes, obtienen mayores logros y son más productivos en su puesto, en definitiva, son más eficaces profesionalmente. Esto va en la línea de lo indicado por Lavy (2022) que indica que el reconocimiento diario de la propia eficacia y la capacidad para contribuir a los demás en el trabajo puede mitigar los posibles efectos acumulativos del estrés y prevenir el agotamiento.

En cuanto al objetivo específico 2 que planteó evaluar la relación existente en trabajo significativo y burnout en función de la antigüedad en el puesto y el sector de trabajo. Los resultados muestran diferencias en las puntuaciones de burnout



en función de la antigüedad. Se presentan diferencias entre los grupos de *menos de 6 meses, de 6 meses a 3 años y de 3 años a 8 años*.

Estos datos concuerdan con la investigación de Sagripanti (2012) con personal sanitario de un centro de atención a mayores, cuyos resultados muestran que el burnout conducirá al personal a tener altos índices de ansiedad repercutiendo en un mayor burnout y generando un bucle de actitudes y conductas propias de dicho cuadro psicológico que, además, se ve incrementado con la antigüedad en el puesto.

Por otra parte, en la comparación de trabajo significativo y burnout en función del puesto de trabajo destacan las diferencias encontradas entre los sectores trabajo socio-sanitario y hostelería y turismo. El sector socio-sanitario presenta mayores puntuaciones en trabajo significativo, sin embargo, en burnout es el sector de hostelería y turismo el que presenta mayor puntuación, aunque las diferencias no son muy marcadas.

Las puntuaciones obtenidas en el sector socio-sanitario se pueden relacionar con contar con trabajadores en su mayoría vocacionales, esto explicaría en gran parte las puntuaciones en trabajo significativo. Además, es un sector enfocado a la ayuda, el cuidado y los servicios a los demás, es decir, es un sector cuyas profesiones tienen un propósito “mayor” donde la direccionalidad se dirige a algo más que los propios beneficios. Esto, como indican Steger et al., (2012) es una de las facetas principales del trabajo significativo, el deseo de contribuir positivamente al bien mayor, lo que explicaría que las personas que forman parte de este sector tengan mayores puntuaciones en trabajo significativo.



Por otro lado, las puntuaciones obtenidas en burnout van en la línea de lo explicado por Maslach (1982) y Maslach y Leiter (1997) quienes indican que inicialmente el burnout era una problemática presente en los trabajos de cuidado y servicios humanos, en definitiva, en el sector socio-sanitario. Pero, con el paso de los años y en la medida en que otras ocupaciones se han orientado más al servicio personal del cliente, el fenómeno del burnout se ha ido extendiendo a otros sectores laborales, como se refleja en las puntuaciones del sector de hostelería y turismo o de educación.

Por otra parte, el hecho de tener puntuaciones altas en trabajo significativo no impide tener puntuaciones altas en burnout, como se muestra en la comparación de los sectores socio-sanitario y educación. Esto concuerda con las investigaciones de Blair-Loy (2001;2003) en las que indica que las personas que experimentan su trabajo como profundamente significativo se convierten en “devotos del trabajo”, y a su vez, se relaciona con el término propuesto por Oelberger (2019) de “inhibición de límites” que explicaría por qué las personas participan gustosamente en prácticas de trabajo de alta intensidad y que pueden generar burnout.

En resumen, esta investigación muestra la relación significativa y negativa que existe entre el trabajo significativo y sus factores y las dimensiones agotamiento y cinismo pertenecientes al burnout. Cabe resaltar, también, la relación significativa y positiva entre trabajo significativo y la dimensión eficacia profesional que muestra la importancia de dicho constructo en la generación de sentimientos de competencia y logros profesionales. Por último, este estudio



halló diferencias en la percepción de burnout en función de la antigüedad en el puesto y en función del sector de trabajo al que pertenezcan las personas.

A la hora de realizar este trabajo se han presentado ciertas limitaciones. Primeramente, el tamaño de la muestra no era lo suficientemente grande para representar de manera adecuada a la población. Por otra parte, cabe resaltar que los sectores de trabajo y los grupos de antigüedad no eran homogéneos lo que impidió realizar las comparaciones en igualdad de condiciones y, obtener resultados fiables y claros. Por tanto, para futuras investigaciones es recomendable incrementar el tamaño de la muestra e incluir en las comparaciones otras variables clasificatorias como género, edad o nivel educativo, por ejemplo.

REFERENCIAS

- Allan, B. A., Autin, K. L. y Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. y McKee M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. NY: The Guilford Press.
- Bayer, N., Taylor, A., Fallon, A., Wang, H., Santolaya, J., Bamat, T. y Washington, N. (2020). Pediatric Residents' Sense of Meaning in Their Work: Is This Value Related to Higher Specialty Satisfaction and Reduced



Burnout?. *Academic Pediatrics*, 21(3), 557-563.

<https://doi.org/10.1016/J.ACAP.2020.10.012>

Berg, J. M., Dutton, J. E. y Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne y M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace*. American Psychological Association.

Bianchi, R., Schonfeld, I. S. y Laurent, E. (2015). Is it time to consider the “burnout syndrome” a distinct illness. *Frontiers in Public Health*, 3, 158.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00158>

Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: The case of women finance executives. *Gender & Society*, 15, 687-709.

Blair-Loy. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Ma: Harvard University Press.

Bunderson, J. S., Thompson, J. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32–57.

<https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

Chalofsky, N., Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*. 15(4), 331–340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>

Ciulla, J. B. (2000). *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*. NY: Three Rivers Press.



- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E. y China-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>
- Duchon, D. y Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807– 833.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *The Journal of Social Issues*, 30(19), 159-166
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1996). *Un estudio sobre antecedentes significativos del " Síndrome de quemarse por el trabajo"(burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Hackman, J. R. y Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman J. R. y Oldham G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley. <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B, y Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work Stress*, 22(3),224 - 241.



- Harris, K. J., Kacmar, K. M. y Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252–263. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.007>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. y Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kira, M. y Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001>
- Lavy, S. (2022). A Meaningful Boost: Effects of Teachers' Sense of Meaning at Work on Their Engagement, Burnout, and Stress. *AERA Open* 8(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
- Lepisto, D. A. y Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Martela, F. y Steger, M. F. (2016). The three meaning of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11 (5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Martela, F. y Pessi, A. B. (2018). Significant work is about selfrealization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work.



Frontiers in Psychology, 9, 363.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologist Press.

Maslach C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Prentice-Hall.

Maslach, C. y Leiter MP. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.

Oelberger, C. (2019). The Dark Side of Deeply Meaningful Work: Work-Relationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 558-588.

Parker, P.A. y Kulik, J.A. (1995). Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 18(6), 581-599

Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981) Burnout: From tedium to personal growth. In C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. The Free Press.

Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121–140.

<https://doi.org/10.1080/13540600220127331>

Pratt, M. G. y Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, y R. E. Quinn (Eds.), *Positive*



Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline (pp. 309-327). Berret-Koehler.

Renn, R. W. y Vandenberg R. J. (1995). The critical psychological states: an underrepresented component in job characteristics model research. *Journal of Management*, 21(2), 279–303.
<https://doi.org/10.1177/014920639502100206>

Rosso, B. D., Dekas, K. H. y Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Sagripanti Mazuquin, O. (2012). El efecto del burnout en la antigüedad en el puesto de trabajo: Análisis mediacional de la ansiedad. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa*, 1, 4-11.

Schaufeli, W. B. y Enzmann D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., Y Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson y M.P Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, W. B. y Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd ed., pp. 282–424). Wiley.



Schnell T., Höge T. y Pollet E. (2013). Predicting meaning in work: theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 543–554.

<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>

Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In Quick, J.C y Tetrick, L.E (eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 254-265). American Psychological Association. <https://dx.doi.org/10.1037/10474-012>

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

Steger, M. F., Dik B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology Health Well Being*, 1(3), 303–320. <https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>

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>

Walsh, A. J. (1994). Meaningful work as a distributive good. *The Southern Journal Of philosophy*, 32(2), 233–250. <https://doi.org/10.1111/j.2041-6962.1994.tb00713.x>