



TESIS DOCTORAL:
**LAS RELACIONES ENTRE EL EMPODERAMIENTO
PSICOLÓGICO Y ESTRUCTURAL EN EL PUESTO
DE TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

**PROGRAMA DE DOCTORADO DE CIENCIAS
MÉDICAS, FARMACÉUTICAS Y CALIDAD DE VIDA**

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

2023

Doctoranda: M.^a Aránzazu García Pizarro

Director/es de Tesis:

Dr. D. José Ángel Rodríguez Gómez

Dra. Dña. M.^a Mercedes Novo Muñoz

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

*Dedicado a:
"Mis estrellas especiales", las que cada día me iluminan el camino*

*Cuando emprendas tu viaje a Ítaca
pide que el camino sea largo,
lleno de aventuras, lleno de experiencias.
No temas a los lestrigones ni a los ciclopes
ni al colérico Poseidón,
seres tales jamás hallarás en tu camino,
si tu pensar es elevado, si selecta
es la emoción que toca tu espíritu y tu cuerpo.
Ni a los lestrigones ni a los ciclopes
ni al salvaje Poseidón encontrarás,
si no los llevas dentro de tu alma,
si no los yergue tu alma ante ti.*

*Pide que el camino sea largo.
Que muchas sean las mañanas de verano
en que llegues -¡con qué placer y alegría!
a puertos nunca vistos antes.
Detente en los emporios de Fenicia
y hazte con hermosas mercancías,
nácar y coral, ámbar y ébano
y toda suerte de perfumes sensuales,
cuantos más abundantes perfumes sensuales puedas.
Ve a muchas ciudades egipcias
a aprender, a aprender de sus sabios.*

*Ten siempre a Ítaca en tu mente.
Llegar allí es tu destino.
Mas no apresures nunca el viaje.
Mejor que dure muchos años
y atracar, viejo ya, en la isla,
enriquecido de cuanto ganaste en el camino
sin aguantar a que Ítaca te enriquezca.*

*Ítaca te brindó tan hermoso viaje.
Sin ella no habrías emprendido el camino.
Pero no tiene ya nada que darte.*

*Aunque la halles pobre, Ítaca no te ha engañado.
Así, sabio como te has vuelto, con tanta experiencia,
entenderás ya qué significan las Ítacas.*

Konstantino Kavafis, 1911

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

AGRADECIMIENTOS

Esta Tesis Doctoral es el resultado un largo camino personal, profesional y académico que no hubiera podido recorrer sin la ayuda de muchas personas que de una forma u otra han estado presentes en este largo viaje. Todas ellas han sido importantes, de todas he aprendido y han contribuido a que haya llegado a este momento de mi vida con una gran mochila de experiencias que han sido mis compañeras de viaje durante este tiempo. Sería imposible nombrarlas a todas sin olvidar a alguien.

Quiero agradecer, a mis directores de Tesis el Dr. José Ángel Rodríguez y la Dra. Dña. Mercedes Novo su confianza, su apoyo y sus siempre acertadas indicaciones para que este trabajo vea finalmente la luz.

José, Mercedes gracias por ser maestros, compañeros, cómplices, pero sobre todo amigos y familia. Me considero muy afortunada por haber compartido con vosotros todos los momentos importantes de mi vida y este sin duda es uno más, aunque muy especial, que se suma la interminable lista de razones por las que siempre os deberé gratitud ¡Muchas gracias!

Al Ilustre Colegio de Enfermería de Santa Cruz de Tenerife por su colaboración para poder desarrollar este trabajo, de manera especial a D. Nehomar Castro por su inestimable ayuda en la recogida de los datos durante los meses en los cuales se ha desarrollado el trabajo de campo. Igualmente, al Dr. D. Armando Aguirre por su asesoramiento en las cuestiones estadísticas.

A todos los profesionales de enfermería que han participado en este estudio respondiendo a los cuestionarios, pero sobre todo regalándome cada día el orgullo y honor de compartir con todos ellos la pasión por el cuidado y la mejor de las profesiones.

A la Universidad de La Laguna, por permitirme seguir creciendo académica y profesionalmente junto a mis compañeros del Departamento de Enfermería.

A mis padres por su ejemplo de vida y sus enseñanzas sin las cuales no hubiera podido recorrer el largo camino de la vida. Desde el cielo con Pedro, me siguen acompañando y en el camino junto a mis hermanos Manu y María sentimos el calor de vuestros abrazos.

A mi familia, Michel y Gara, sois el proyecto más importante de mi vida, aunque en esta última etapa, los libros, la estadística y el ordenador hayan invadido nuestra casa. Gracias por, acompañarme, apoyarme y darme fuerzas para seguir en los días difíciles. Este trabajo también es vuestro y forma parte de nuestra historia compartida, sin vuestra ayuda nunca lo hubiera logrado. ¡Os quiero!

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

RESUMEN:

Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizada por Agotamiento Emocional y Despersonalización y Baja Realización Personal en el Trabajo. Los profesionales de enfermería son un colectivo con una elevada incidencia de esta forma de estrés laboral y sus repercusiones tienen claros efectos negativos afectando de forma significativa tanto a su salud laboral como en la calidad de sus servicios profesionales. Desde 2019 el Síndrome de Burnout ha sido reconocido como enfermedad profesional en la clasificación internacional de enfermedades CIE-11 y numerosos organismos internacionales recomiendan la adopción de medidas preventivas ante las elevadas cifras de falta de enfermeras a nivel mundial y las tasas de abandono profesional que experimentan todos los sistemas de Salud.

En la última década los estudios han documentado los efectos protectores del Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral en los tres componentes del Burnout. Sin embargo, dichos efectos no han sido suficientemente estudiados en el contexto de los profesionales de enfermería en España.

El objetivo general de este estudio ha sido estudiar las relaciones entre el Síndrome de Burnout y las variables de calidad de vida laboral Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería de Santa Cruz de Tenerife.

MATERIAL Y MÉTODO: Se ha efectuado un estudio observacional descriptivo y transversal con metodología cuantitativa mediante la aplicación de cuestionarios en línea autoadministrados en una muestra de participantes voluntarios entre los profesionales ejercientes durante el periodo de estudio de Enero-Junio de 2022. Las variables analizadas han sido medidas con escalas validadas para población española utilizándose el MBI-HS para la determinación de los niveles de Burnout, el CWEQ_II para el Empoderamiento Estructural, el PEI para el Empoderamiento Psicológico y el S20/23 para la Satisfacción Laboral, se incluyeron en el protocolo de recogida de datos variables demográficas y profesionales. **RESULTADOS:** La muestra final del estudio han sido 335 profesionales ejercientes. El 50% de los profesionales de enfermería analizados experimentaba elevados niveles de Síndrome de Burnout y se han mostrado insatisfechos por su trabajo. El 48,1% poseían niveles medios de Empoderamiento Estructural. Los niveles de empoderamiento psicológico han sido altos en un 76,4% de los casos. Todas las variables de calidad de vida laboral tuvieron relaciones negativas significativas con Agotamiento Emocional y Despersonalización y positivas con la Realización Personal en el Trabajo. Las variables de tipo profesional explicaron mejor las diferencias en los tres componentes del Síndrome de Burnout que las características demográficas de los profesionales. El Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral predicen un 38,3% de la varianza del Agotamiento Emocional de los profesionales y el Empoderamiento Organizacional explica el 35,8% de la varianza de la Realización Personal en el trabajo. **CONCLUSIONES:** Los resultados obtenidos señalan que los programas de prevención de riesgos laborales que fomenten la Satisfacción Laboral y el Empoderamiento Organizacional son medios eficaces para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales, reducir los niveles de Síndrome de Burnout y mejorar la eficacia eficiencia de los sistemas sanitarios

PALABRAS CLAVE: Burnout, Empoderamiento Estructural, Empoderamiento Psicológico, Satisfacción Laboral, Enfermería.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

ABSTRACT:

Burnout Syndrome is a response to chronic work-related stress, which is characterised by Emotional Exhaustion, Depersonalization and a diminished of personal accomplishment at work. Nursing professional are a group with a high incidence of this form of work-related stress and its repercussions have clear negative consequences, affecting significantly both their occupational health and the quality of their professional services. Since 2019, Burnout Syndrome is recognized within the international classification of diseases ICD-11 and many international organizations recommend the adoption of preventive measures considering the high number of nurses' shortages worldwide and the dropout rates experienced by all health systems.

During the last decade, studies have documented the protective effects Organizational Empowerment and Job Satisfaction on the three components of Burnout. However, these have not been sufficiently studied in the context of nursing professionals in Spain. The general objective of this research was to study the relationships between Burnout Syndrome and the variables of quality of work life, Organizational Empowerment and Job Satisfaction among nursing professionals in Santa Cruz de Tenerife.

MATERIAL AND METHOD: A descriptive and cross-sectional observational study with quantitative methodology was carried out by applying self-administered online questionnaires to a sample of voluntary participants within practising professionals during the study period January-June 2022.

The variables analysed were measured with scales validated for the Spanish population, using the MBI-HS to determine Burnout levels, the CWEQ_II for Structural Empowerment, the PEI for Phycological Empowerment and the S20/23 for Job Satisfaction; demographic and professional variables were included in the data collection protocol. **RESULTS:** The final sample of the study was of 335 practising professionals. 50% of the nursing professionals surveyed experience high levels of Burnout Syndrome and are dissatisfied with their work. 48.1% have medium levels of Structural Empowerment. Psychological empowerment levels are high in 76.4% of the cases. All variables related to quality of work life were significant relationships with Emotional Exhaustion and Depersonalization and positive ones with Personal accomplishment at Work. Professional variables have explained the differences in the three components of Burnout Syndrome better than the demographic characteristics of professionals. Organizational Empowerment and Job Satisfaction predicted 38.3% of the variance in Emotional Exhaustion of professionals and Organizational Empowerment explained 35.8% of the variance in Personal Fulfilment at Work. **CONCLUSIONS:** Results obtained point out that occupational risk prevention programmes which promote Job Satisfaction and Organizational Empowerment are effective means to improve the quality of work life of professionals, reduce the levels of Burnout Syndrome and improve the effectiveness and efficiency of healthcare systems.

KEY WORDS: Burnout, Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Job Satisfaction; Nursing.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Dr. D^a. JOSÉ ÁNGEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, PROFESOR TITULAR DEL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

CERTIFICA:

Que D^a. M.^a Aránzazu García Pizarro, ha realizado bajo mi
dirección el trabajo de tesis titulado:

**"RELACIONES ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT, EL
EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION
LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE SANTA
CRUZ DE TENERIFE".**

Dicho trabajo reúne las condiciones necesarias para optar al grado
de Doctor.

Y para que así conste, se expide el presente certificado.

La Laguna, 16 de mayo de 2023

José Ángel Rodríguez Gómez

Director de tesis

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <http://sede.ull.es/validacion>

Identificador del documento: 5421971 Código de verificación: RwQ0se/L

Firmado por: José Ángel Rodríguez Gómez
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 18/05/2023 11:02:03

1 / 1

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Dra. D^{ña}. M^{ra} MERCEDES NOVO MUÑOZ, PROFESORA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

CERTIFICA:

Que D^{ña}. M^{ra} Aránzazu García Pizarro, ha realizado bajo mi dirección el trabajo de tesis titulado:

"RELACIONES ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT, EL EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE".

Dicho trabajo reúne las condiciones necesarias para optar al grado de Doctor.

Y para que así conste, se expide el presente certificado.

La Laguna, 16 de mayo de 2023

M^{ra} Mercedes Novo Muñoz

Co- Directora de tesis

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <http://sede.ull.es/validacion>

Identificador del documento: 5421850 Código de verificación: Q7xCXXMM

Firmado por: María Mercedes Novo Muñoz
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 18/05/2023 10:47:04

1 / 1

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Índice de Siglas | |
| Introducción y Justificación del tema de estudio | 1 |
| PARTE I: MARCO CONCEPTUAL | 7 |
| 1. EL ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT | 8 |
| 1.1. El Estrés Laboral | 9 |
| 1.1.1. Modelos Explicativos del Estrés Laboral | 11 |
| 1.1.1.1. Modelo de Demandas Control de Karasek | 11 |
| 1.1.1.2. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist | 11 |
| 1.1.1.3. Modelo de Desajuste Persona-Entorno de Harrison, French y Caplan | 12 |
| 1.1.2. Desencadenantes del Estrés Laboral | 12 |
| 1.1.3. Consecuencias del Estrés Laboral | 14 |
| 1.2. El Síndrome de Burnout | 14 |
| 1.2.1. Delimitación conceptual del Síndrome de Burnout. | 15 |
| 1.2.2. Modelos Teóricos del Síndrome de Burnout. | 17 |
| 1.2.2.1. Modelos de la Teoría Sociocognitiva del yo | 17 |
| Modelo de Competencia Social de Harrison | 18 |
| Modelo de Cherniss | 19 |
| Modelo de Thompson, Page y Coper | 19 |
| 1.2.2.2. Modelos elaborados desde las Teorías de Intercambio Social | 20 |
| Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli | 20 |
| Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredey | 21 |
| 1.2.2.3. Modelos elaborados desde la Teoría Organizacional | 22 |
| Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter | |
| Modelo de Cox, Kuk y Leiter | 23 |
| Modelo de Winnubst | 24 |
| 1.2.2.4. Modelo de Gil-Monte y Peiró. Una perspectiva integradora en la explicación del Síndrome de Burnout | 24 |
| 1.2.3. El Diagnóstico y la medida del Síndrome de Burnout | 26 |
| 1.2.4. Desencadenantes y Facilitadores del Síndrome de Burnout | 30 |
| 1.2.5. El Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería. El Caso Español | 32 |
| 1.2.6. Prevalencia del Síndrome de Burnout | 37 |
| 1.2.7. Consecuencias del Síndrome de Burnout | 42 |
| 1.2.8. La prevención y el control del Síndrome de Burnout | 44 |
| 2. EL EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL | 47 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

| | | |
|----------|--|----|
| 2.1. | Conceptualización | 47 |
| 2.2. | Enfoques teóricos del Empoderamiento Organizacional | 49 |
| 2.2.1. | Empoderamiento Estructural | 49 |
| 2.2.2. | Empoderamiento Psicológico | 51 |
| 2.3. | La medida del Empoderamiento Organizacional | 54 |
| 2.3.1. | Psychological Empowerment Instrument. (PEI) | 55 |
| 2.3.2. | Psychological Empowerment Scale (PES) | 56 |
| 2.3.3. | Organizational Empowerment Scale (OES) | 56 |
| 2.3.4. | Conditions of Work effectiveness Questionnaire (CWEQ-II) | 57 |
| 2.4. | El Empoderamiento Organizacional en Enfermería | 57 |
| 3. | LA SATISFACCIÓN LABORAL | 61 |
| 3.1. | Concepto de Satisfacción Laboral | 61 |
| 3.2. | Modelos explicativos de la Satisfacción laboral | 63 |
| 3.2.1. | Modelo de los dos factores de Herzberg | 63 |
| 3.2.2. | Modelos de ajuste | 64 |
| 3.2.3. | Modelos Sociocognitivos | 64 |
| 3.3. | La medida de la Satisfacción Laboral | 65 |
| 3.3.1. | Job Descriptive Index (JDI) | 66 |
| 3.3.2. | Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) | 66 |
| 3.3.3. | Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales | 66 |
| 3.3.4. | Cuestionario de satisfacción de Font Roja | 67 |
| 3.4. | La satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería | 68 |
| | PARTE II: MARCO EMPÍRICO | 72 |
| 4. | OBJETIVOS E HIPÓTESIS | 74 |
| 4.1. | Objetivo General | 74 |
| 4.2. | Objetivos Específicos | 74 |
| 4.3. | Hipótesis de Investigación | 74 |
| 5. | MATERIAL Y METODO | 76 |
| 5.1. | Diseño y Tipo de Estudio | 76 |
| 5.2. | Población | 76 |
| 5.3. | Muestra | 76 |
| 5.4. | Variables e Instrumentos de medida | 77 |
| 5.4.1. | Variables demográficas y profesionales | 77 |
| 5.4.2. | Variables de estudio | 78 |
| 5.4.2.1. | Síndrome de Burnout (SB) | 79 |
| 5.4.2.2. | Satisfacción Laboral (SL) | 80 |
| 5.4.2.3. | Empoderamiento Psicológico (EP) | 82 |
| 5.4.2.4. | Empoderamiento Estructural (ES): | 83 |
| 5.4.2.5. | Ansiedad ante el COVID-19 | 84 |
| 5.5. | Procedimiento de recogida de la información | 85 |
| 5.6. | Métodos estadísticos | 86 |
| 5.7. | Consideraciones Éticas | 88 |
| 5.8. | Limitaciones del estudio | 88 |
| 6. | RESULTADOS | 90 |
| 6.1. | Características Demográficas de la Muestra | 90 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

| | | |
|----------|--|-----|
| 6.2. | Fiabilidad de las Escalas de medida | 94 |
| 6.3. | Análisis descriptivo de las variables de estudio | 97 |
| 6.3.1. | Niveles de Síndrome de Burnout | 97 |
| 6.3.2. | Niveles de Empoderamiento Estructural | 100 |
| 6.3.3. | Niveles de Empoderamiento Psicológico | 105 |
| 6.3.4. | Niveles de Satisfacción Laboral | 110 |
| 6.3.5. | Niveles de Ansiedad ante el COVID-19 | 112 |
| 6.4. | Análisis de las relaciones de las Variables de Estudio | 113 |
| 6.4.1. | Relaciones S. Burnout con las variables de estudio (Escala global) | 114 |
| 6.4.2. | Relaciones S. Burnout con las variables de estudio (Subescalas) | 116 |
| 6.4.2.1. | Relaciones S. Burnout - Empoderamiento Estructural | 116 |
| 6.4.2.2. | Relaciones S. Burnout- Empoderamiento Psicológico | 117 |
| 6.4.2.3. | Relaciones S. Burnout- Satisfacción Laboral | 119 |
| 6.5. | Análisis de las relaciones de las Variables de estudio con Variables sociodemográficas | 121 |
| 6.5.1. | Relaciones S. Burnout - Variables demográficas | 122 |
| 6.5.2. | Relaciones E. Estructural - Variables demográficas | 123 |
| 6.5.3. | Relaciones E. Psicológico - Variables demográficas | 124 |
| 6.5.4. | Relaciones Satisfacción Laboral- Variables demográficas | 125 |
| 6.5.5. | Relaciones Ansiedad ante el COVID-19 - Variables demográficas | 127 |
| 6.6. | Diferencias en las Variables de estudio en Función de las variables demográficas y profesionales | 128 |
| 6.6.1. | Sexo | 128 |
| 6.6.2. | Estado Civil | 130 |
| 6.6.3. | Puesto de Trabajo | 131 |
| 6.6.4. | Centro de Trabajo | 133 |
| 6.6.5. | Situación Laboral | 136 |
| 6.6.5.1. | Comparación S. Burnout - Situación Laboral | 137 |
| 6.6.5.2. | Comparación E. Estructural - Situación Laboral | 138 |
| 6.6.5.3. | Comparación E. Psicológico - Situación Laboral | 140 |
| 6.6.5.4. | Comparación Satisfacción Laboral - Situación Laboral | 141 |
| 6.6.5.5. | Comparación Ansiedad ante el COVID - Situación Laboral | 143 |
| 6.6.6. | Turno de Trabajo | 143 |
| 6.6.6.1. | Comparación S. Burnout - Turno de trabajo | 143 |
| 6.6.6.2. | Comparación E. Estructural - Turno de trabajo | 145 |
| 6.6.6.3. | Comparación E. Psicológico - Turno de trabajo | 146 |
| 6.6.6.4. | Comparación Satisfacción Laboral - Turno de trabajo | 148 |
| 6.6.6.5. | Comparación Ansiedad ante el COVID-19 - Turno de trabajo | 149 |
| 6.6.7. | Formación Académica | 150 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----|
| 6.6.7.1. | Comparación S. Burnout - F. Académica | 150 |
| 6.6.7.2. | Comparación E. Estructural - F. Académica | 152 |
| 6.6.7.3. | Comparación E. Psicológico - F. Académica | 153 |
| 6.6.7.4. | Comparación Satisfacción Laboral - F. Académica | 153 |
| 6.6.7.5. | Comparación Ansiedad ante el COVID-19 - F. Académica | 155 |
| 6.7. | Análisis de la influencia de las Variables de estudio en las dimensiones del Síndrome de Burnout | 155 |
| 6.7.1. | Agotamiento Emocional | 157 |
| 6.7.2. | Despersonalización | 158 |
| 6.7.3. | Realización Personal en el Trabajo | 160 |
| 7. | DISCUSIÓN | 164 |
| 8. | CONCLUSIONES | 192 |
| 9. | BIBLIOGRAFÍA | 196 |
| ANEXOS: | | |
| Anexo I: Instrumentos de Medida | | 220 |
| • | Cuestionario sociodemográfico | 219 |
| • | MBI(HS) | 220 |
| • | Empoderamiento Estructural CEWQ-II | 221 |
| • | Empoderamiento psicológico (PEI) | 222 |
| • | Satisfacción Laboral S20/23 | 223 |
| • | Escala de Ansiedad ante el COVID (CAS) | 224 |
| Anexo II: Resultados Estadísticos | | 225 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICOS

| | Pág. |
|---|------|
| Gráfico 1: Distribución por género de la muestra | 91 |
| Gráfico 2: Tipo de contrato | 92 |
| Gráfico 3: Turno de trabajo | 93 |
| Gráfico 4: Centro de trabajo | 94 |
| Gráfico 5: Modelo de regresión lineal múltiple de las variables de estudio | 162 |

TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial en el Trabajo | 13 |
| Tabla 2: Taxonomía de modelos del Síndrome de Burnout | 17 |
| Tabla 3: Instrumentos de medida del Síndrome de Burnout | 27 |
| Tabla 4: Antecedentes del Síndrome de Burnout | 31 |
| Tabla 5: Análisis de Fiabilidad de los instrumentos de medida | 95 |
| Tabla 6: Niveles de Síndrome de Burnout | 97 |
| Tabla 7: Puntos de corte para la interpretación del MBI | 98 |
| Tabla 8: Frecuencias y porcentajes observados para los puntos de corte del MBI en la muestra de estudio | 99 |
| Tabla 9: Distribución por percentiles de las puntuaciones en las dimensiones del MBI en la muestra de estudio | 100 |
| Tabla 10: Niveles de Empoderamiento Estructural | 101 |
| Tabla 11: Valores de referencia del CWEQ-II para E. Estructural (Versión 4 escalas) | 102 |
| Tabla 12: Frecuencias y porcentajes para los puntos de corte del CWEQ-II en la muestra de estudio | 103 |
| Tabla 13: Niveles de Empoderamiento Psicológico | 106 |
| Tabla 14: Frecuencias y porcentajes observados para los puntos de corte del PEI en la muestra de estudio | 108 |
| Tabla 15: Niveles de Satisfacción Laboral | 111 |
| Tabla 16: Relaciones de las dimensiones del MBI- Variables de estudio | 114 |
| Tabla 17: Relaciones Síndrome de Burnout-Dimensiones del Empoderamiento Estructural | 116 |
| Tabla 18: Relaciones Síndrome de Burnout-Dimensiones del Empoderamiento Psicológico | 118 |
| Tabla 19: Relaciones Síndrome de Burnout-Factores de Satisfacción Laboral | 119 |
| Tabla 20: Relaciones Síndrome de Burnout- Variables demográficas | 122 |
| Tabla 21: Relaciones variables demográficas- Empoderamiento Estructural | 123 |
| Tabla 22: Relaciones variables demográficas-Empoderamiento Psicológico | 124 |
| Tabla 23: Relaciones variables demográficas-Satisfacción Laboral | 126 |
| Tabla 24: Relaciones variables demográficas-Ansiedad ante el COVID | 127 |
| Tabla 25: Diferencias en función del Sexo en las variables de estudio | 129 |
| Tabla 26: Diferencias en función del Estado civil en las variables de estudio | 130 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 27: Diferencias en función del Puesto de trabajo en las variables de estudio | 132 |
| Tabla 28: Diferencias en función del Centro de trabajo en las variables de estudio | 134 |
| Tabla :29 Prueba de Kruskal- Wallis Síndrome de Burnout- Situación Laboral | 137 |
| Tabla 30: Prueba de Kruskal- Wallis E. Estructural- Situación Laboral | 139 |
| Tabla 31: Prueba de Kruskal- Wallis E. Psicológico- Situación Laboral | 140 |
| Tabla 32: Prueba de Kruskal- Wallis Satisfacción Laboral - Situación Laboral | 141 |
| Tabla 33: Prueba de Kruskal- Wallis Ansiedad ante el COVID - Situación Laboral | 143 |
| Tabla 34: Prueba de Kruskal- Wallis Síndrome de Burnout- Turno de trabajo | 144 |
| Tabla 35: Prueba de Kruskal- Wallis E. Estructural- Turno de trabajo | 145 |
| Tabla 36: Prueba de Kruskal- Wallis E. Psicológico- Turno de trabajo | 147 |
| Tabla 37: Prueba de Kruskal- Wallis S. Laboral - Turno de trabajo | 148 |
| Tabla 38: Prueba de Kruskal- Wallis Ansiedad ante el COVID- Turno de trabajo | 149 |
| Tabla 39: Prueba de Kruskal- Wallis Síndrome de Burnout- F. Académica | 151 |
| Tabla 40: Prueba de Kruskal- Wallis E. Estructural- F. Académica | 152 |
| Tabla 41: Prueba de Kruskal- Wallis E. Psicológico- F. Académica | 153 |
| Tabla 42: Prueba de Kruskal- Wallis S. Laboral - F. Académica | 154 |
| Tabla 43: Prueba de Kruskal- Wallis Ansiedad ante el COVID- F. Académica | 155 |
| Tabla 44: Modelo de Regresión Múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Agotamiento Emocional | 157 |
| Tabla 45: Comparación de medias Agotamiento Emocional | 158 |
| Tabla 46: Modelo de Regresión Múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Despersonalización | 158 |
| Tabla 47: Comparación de medias Despersonalización | 159 |
| Tabla 48: Modelo de Regresión Múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Realización Personal en el Trabajo | 160 |
| Tabla 49: Comparación de medias Realización Personal en el Trabajo | 161 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Índice de Siglas

| SIGLA | TÉRMINO |
|---------|--|
| AEP | Autonomía (dimensión del Empoderamiento Psicológico) |
| ASL | Ambiente (Factor de Satisfacción Laboral) |
| CAS | Escala de ansiedad ante el Coronavirus |
| CEP | Competencia (dimensión del Empoderamiento Psicológico) |
| CIE-11 | Clasificación internacional de Enfermedades. 11ª. Edición |
| CWEQ-II | Cuestionario de Empoderamiento Estructural |
| D | Despersonalización (dimensión del Síndrome de Burnout) |
| EE | Agotamiento Emocional (dimensión del Síndrome de Burnout) |
| EO | Empoderamiento Organizacional |
| EP | Empoderamiento Psicológico |
| ES | Empoderamiento Estructural |
| IEP | Impacto (dimensión del Empoderamiento Psicológico) |
| IES | Información (dimensión del Empoderamiento Estructural) |
| ISL | Motivación Intrínseca (Factor de Satisfacción Laboral) |
| OES | Oportunidades (dimensión del Empoderamiento Estructural) |
| MBI-HS | Cuestionario de Síndrome de Burnout (versión para profesionales de la salud) |
| PA | Realización Personal en el Trabajo (dimensión del Síndrome de Burnout) |
| PEI | Cuestionario de Empoderamiento Psicológico |
| PRSL | Prestaciones (Factor de Satisfacción Laboral) |
| PSL | Participación (Factor de Satisfacción Laboral) |
| RES | Recursos (dimensión del Empoderamiento Estructural) |
| S20/23 | Cuestionario de Satisfacción Laboral |
| SES | Soporte (dimensión del Empoderamiento Estructural) |
| SB | Síndrome de Burnout |
| SL | Satisfacción Laboral |
| SEP | Significado (dimensión del Empoderamiento Psicológico) |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Introducción y Justificación del tema de estudio

Las profundas transformaciones sociales y tecnológicas del último siglo en un mundo globalizado como el de hoy, representan un nuevo escenario para una ciudadanía igualmente transformada cuyos valores y expectativas obedecen a los nuevos paradigmas presentes en las sociedades en las cuales desarrollan su proyecto de vida.

Dichas transformaciones, se han hecho notar en todas las esferas sociales, los contextos laborales y el mundo del trabajo no han sido una excepción. Tales cambios, han modificado los procesos productivos, las condiciones del trabajo, así como han introducido nuevas necesidades para atender a la exigente demanda de organizaciones profesionales de las que se requiere sean capaces de maximizar resultados, obtener beneficios y ser altamente eficientes. En este contexto y en el último siglo se ha puesto el acento en el "Factor Humano" en el mundo empresarial y organizacional por ser una pieza clave en el logro de sus objetivos y resultados

Los sistemas sanitarios no son ajenos a todas estas cuestiones, y son organizaciones profesionales cuyos resultados se traducen en salud y calidad de vida para la población por lo que su eficacia y eficiencia es especialmente relevante. Sin embargo, el incremento de la esperanza de vida, el crecimiento exponencial que han experimentado sus carteras de servicios, el alto nivel de especialización de los procedimientos asistenciales, entre otros muchos factores, ha complejizado de manera significativa la consecución de sus objetivos. En este empeño, los profesionales sanitarios tienen un papel determinante en los resultados de la organización traducidos en aspectos relevantes como la calidad de los servicios, satisfacción de los usuarios, así como los costes sanitarios entre otros.

Los profesionales de enfermería representan un activo fundamental en todos los niveles de asistencia sanitaria, no sólo por su magnitud como fuerza de trabajo en el conjunto de los dispositivos asistenciales, sino por la relevancia que su actividad tiene en la consecución de los objetivos de los sistemas sanitarios.

Esta compleja realidad, ha configurado un entorno profesional en el cual las enfermeras desarrollan su trabajo en un contexto cada vez más demandante, complejo y con un elevado nivel exigencia e incertidumbre que crece de manera imparable. La consecuencia inmediata de todos estos elementos ha sido la aparición del fenómeno del Estrés Laboral que, si bien no es privativo de los profesionales de enfermería, ha

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

convertido a este colectivo en un claro exponente del mismo y con una expresión concreta que ha sido etiquetado bajo el nombre de Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse por el trabajo (SB). Dicha forma de estrés laboral ha sido definida como una respuesta al estrés laboral crónico y que se manifiesta en tres componentes que son el Agotamiento Emocional (EE), el endurecimiento afectivo o Despersonalización(D) y la baja realización personal en el trabajo (PA).⁽¹⁾

Desde su origen, el SB ha despertado interés en los ámbitos académicos y los profesionales de enfermería han sido un colectivo muy estudiado al respecto. Cuando casi han transcurrido cuatro décadas desde su formulación teórica, continúa siendo un tópico de investigación relevante y una realidad en los sistemas sanitarios de todo el mundo.

En 2019, la OMS, incluye esta forma de estrés Laboral en el catálogo CIE_11 dándole entidad propia y definiéndolo como un fenómeno de estrés laboral crónico derivado de los Riesgos Psicosociales en los entornos laborales.⁽²⁾

Con anterioridad, la investigación en torno al SB había puesto de manifiesto las graves consecuencias que esta forma de estrés laboral tiene para los profesionales y se conocen una amplia variedad de manifestaciones somáticas y psicológicas que pueden desembocar en graves problemas de salud física y mental en los profesionales como consecuencia del mismo.⁽³⁾

De otra parte, también se han podido relacionar los niveles de SB, con los problemas de seguridad clínica, incremento de efectos adversos en los usuarios de los sistemas de salud, la disminución de la calidad asistencial, así como el incremento del absentismo, la reducción de la productividad y el fenómeno de abandono profesional.

Todo esto ha extendido el interés del SB más allá del mundo académico a las agendas de gestión de los sistemas de salud, los medios de comunicación y en la propia sociedad en general.

Según la OMS y organizaciones profesionales de ámbito internacional como el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), los sistemas sanitarios de todo el mundo se enfrentan al alarmante problema de la falta de profesionales de enfermería que adquiere mayores dimensiones con la pérdida de casi un 30% de profesionales en los primeros años de ejercicio profesional como consecuencia de los elevados índices de estrés laboral.⁽⁴⁾ Estas cifras han despertado las alarmas ante la expectativa de que sin los activos humanos necesarios, y los profesionales de enfermería son la principal fuerza de trabajo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de los sistemas de salud, se pone en peligro la sostenibilidad de todo el sistema sanitario.

La reciente pandemia del COVID-19 ha evidenciado más si cabe la problemática real a la que se enfrentan todos los países. Necesitan incrementar de forma urgente sus dotaciones de personal de enfermería y además deben conseguir retener a los profesionales formados y capacitados para evitar seguir perdiendo profesionales y asegurar la eficacia y eficiencia de los Sistemas Sanitarios.

En sus orígenes la investigación en torno al estrés ocupacional y el SB, se ha focalizado en identificar factores de tipo personal que pudieran explicar las diferencias en las respuestas en términos de estrés laboral de trabajadores que estaban expuestos a las mismas condiciones laborales, pero que sin embargo presentaban niveles diferentes de reactividad ante dicho estrés. En la actualidad, se acepta de forma casi unánime que el estrés laboral y por ende el Síndrome de Burnout es un proceso psicosocial que sucede en contextos organizacionales y en el cual intervienen tanto los factores de tipo personal, como las relaciones en los contextos de trabajo y el clima organizacional en el cual se desarrollan las actividades profesionales.

Este abordaje psicosocial ha abierto el campo de investigación acerca del SB a nuevas visiones y otras disciplinas tales como la Psicología Organizacional, la Salud Ocupacional, la Sociología etc. que se ha traducido en un creciente interés por el Estrés Laboral y por la Calidad de vida en el Trabajo. Desde este enfoque psicosocial y multidisciplinar, surge el Concepto de "Organizaciones Saludables", para referirse a los entornos profesionales en los cuales tanto sus estructuras organizativas como los modelos de gestión promueven la calidad de vida laboral de sus trabajadores, así como su bienestar biológico- psicológico y social ^(5, 6). El resultado es una ingente producción científica en torno a los factores personales y diferentes factores organizacionales que pueden facilitar o por el contrario proteger de los riesgos psicosociales del trabajo. Dichos trabajos, han hecho emerger nuevos constructos psicológicos asociados a la motivación y a la satisfacción laboral como forma de prevenir y proteger a los trabajadores de los indeseables efectos del SB.

Uno de estos nuevos conceptos es el "Empowerment", cuya traducción, aunque resulta compleja, puede ser asimilada a "empoderamiento". Su origen no es nuevo y ha sido asociado a diferentes contextos no solo los laborales. El origen del término se asocia a Rappaport ⁽⁷⁾ en el contexto de la Psicología comunitaria, para aludir que en la medida

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

en que se creen entornos que potencien los recursos individuales, sociales y comunitarios, las personas desarrollarán una mejor calidad de vida.

En el contexto organizacional, el concepto de Empoderamiento alude a la capacidad de la organización de proveer a los profesionales las herramientas para hacer frente a las demandas del trabajo. Dichas herramientas se materializan tanto en los modelos de organización del trabajo, como en las características estructurales de la empresa que fomenten la participación de todos sus miembros como forma de incrementar los resultados de las organizaciones.

El estudio del empoderamiento en las organizaciones en las últimas décadas se ha materializado en dos vertientes del mismo, el Empoderamiento Estructural (ES) definido por Kanter y el Empoderamiento Psicológico (EP) atribuido a Spreitzer^(8, 9). Estas dos vertientes ofrecen una visión complementaria del fenómeno. Mientras que el componente estructural se asocia a los elementos objetivos y a las medidas organizativas que favorecen el poder compartido entre los miembros de una organización laboral, la faceta psicológica del empoderamiento, alude a la dimensión cognitiva a través de la cual los trabajadores perciben su capacidad para involucrarse y comprometerse con sus lugares de trabajo.

El empoderamiento por tanto representa una visión positiva y posibilitadora de afrontar el estrés laboral y que transforme dicho fenómeno en un estrés positivo “eutrés” motivador, sin consecuencias negativas ni para el trabajador ni para las organizaciones y que repercutirá en mejorar la calidad de vida laboral y la eficacia y eficiencia de todos sus miembros.

En el ámbito profesional de la enfermería, el concepto de empoderamiento proviene de los trabajos de Laschinger, quién a través de una extensa producción científica ha verificado los postulados teóricos de las teorías del empoderamiento en numerosas muestras de profesionales de enfermería⁽¹⁰⁾.

A nivel internacional la literatura científica da cuenta de numerosos trabajos sobre empoderamiento en profesionales de enfermería que mayoritariamente se han centrado en dos aspectos fundamentales. El primero de ellos para analizar las relaciones entre el Empoderamiento Organizacional (EO) y el proceso de desgaste profesional que representa el SB. En el segundo caso, para dar respuesta a la forma en que el Empoderamiento Organizacional puede contribuir, tanto a disminuir los niveles de SB como a mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales e incrementar la calidad de los servicios sanitarios.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

No obstante, los resultados obtenidos coinciden en señalar que el Empoderamiento es un fenómeno que debe ser estudiado junto con otras variables de corte personal e interpersonal, así como en resaltar que en su análisis debe ser tenido en cuenta el contexto laboral específico en el cual se pretende medir. En este sentido, los estudios desarrollados por el momento indican la existencia de componentes culturales y territoriales en los resultados obtenidos y sugieren la necesidad de ampliar dichos estudios a otros contextos y a entornos profesionales diferentes para identificar posibles diferencias ^(11, 12). En el caso español los estudios son escasos y han sido desarrollados con enfoques parciales del fenómeno limitándose a una de las formas de empoderamiento o sin que se hayan establecido relaciones con el SB.

La presente tesis doctoral, se articula en torno a estos presupuestos teóricos con la finalidad de aportar datos empíricos en el caso de enfermeros españoles que complementen los resultados existentes en otros estudios efectuados en otros contextos. Tradicionalmente los trabajos de investigación sobre el Burnout a nivel español, han documentado datos de prevalencia, relaciones con variables de corte personal e incluso organizacional, pero son escasos los estudios sobre el ES y EP. Este trabajo de investigación pretende ofrecer una perspectiva complementaria en el estudio del SB a través de dos constructos relacionados con este fenómeno como son la Satisfacción Laboral (SL) y el Empoderamiento Organizacional (EO).

El interés del mismo procede, tanto de la necesidad de describir los elementos de las organizaciones sanitarias que pueden ayudar a proteger a los profesionales de los efectos indeseables del SB, como de la importancia de identificar las medidas organizativas que puedan contribuir a la creación de organizaciones saludables, en las cuales sus profesionales se sientan satisfechos laboralmente y se comprometan con ellas aportando con su quehacer profesional cuidados de alta calidad que redundarán en la mejora de los servicios que ofrecen.

Del mismo modo, su importancia se justifica en los recientes acontecimientos de la pandemia por COVID-19, que han sido un gran reto sanitario a nivel mundial y sin duda alguna se han incrementado de forma significativa los factores de estrés laboral entre los profesionales de enfermería. Todos los profesionales de la salud y de manera especial los profesionales de enfermería, han dado muestras inequívocas de su alta capacitación y compromiso profesional durante todo el periodo de pandemia, pero la tensión sanitaria y sobrecarga asistencial a la cual se han visto sometidos, ha puesto al descubierto numerosas debilidades de los sistemas de Salud, así como sus carencias en la calidad de vida laboral de sus recursos humanos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Las consecuencias todavía no están totalmente definidas, pero se vislumbran en las numerosas reivindicaciones profesionales que emergen diariamente en ámbitos profesionales y de la sociedad civil justificando la necesidad de complementar un estudio diagnóstico acerca de la incidencia del SB y un análisis de los elementos organizacionales que pueden incidir en el mismo.

El trabajo se estructura en torno a dos grandes bloques. El primero de ellos corresponde al marco teórico que sustenta la investigación que se propone. Se dedican tres capítulos en los cuales se describen los constructos psicológicos Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral al tiempo que se ilustra la investigación desarrollada en torno a los mismos en ámbitos profesionales de la enfermería. El segundo de los bloques corresponde al trabajo empírico desarrollado en una muestra de profesionales en la Comunidad Autónoma de Canarias y consta de 6 capítulos. En los dos primeros, se da cuenta de los objetivos e hipótesis formuladas y la metodología utilizada para medir las variables de análisis, mientras que los cuatro capítulos finales se destinan a la descripción los resultados obtenidos, la discusión de los mismos con la contrastación de las hipótesis formuladas y el análisis comparativo de dichos resultados en relación con los datos empíricos obtenidos en la investigación previa. El trabajo concluye con la formulación de las conclusiones del mismo, la bibliografía consultada

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Parte I :Marco Teórico

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

1. ESTRÉS LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT

Intentar delimitar el SB, requiere necesariamente hacer referencia al fenómeno del Estrés como concepto general y del Estrés Laboral como una manifestación específica del mismo en los ámbitos del trabajo.

Si bien desde su origen el estrés es un fenómeno de interés de numerosas disciplinas, en el ámbito laboral sus precedentes se pueden situar en conceptualización del mismo desde dos perspectivas diferenciadas pero complementarias.

La primera de ellas, desde una perspectiva biológica, se remonta a los trabajos de H. Seyle, que dieron como resultado la formulación del Modelo del "Síndrome de Adaptación General" para explicar la naturaleza y las consecuencias del estrés en los organismos vivos ⁽¹³⁾. En la segunda, se conceptualiza el estrés desde una perspectiva psicosocial y se aborda el estudio del fenómeno del estrés desde un enfoque transaccional y entendiendo el mismo como proceso de ajuste individuo-entorno. Procede de la influencia de la Teoría General del Estrés de Lazarus y Folkman ⁽¹⁴⁾. El estrés es definido como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio y la capacidad percibida del individuo, acerca de sus recursos, para hacer frente a dicha situación de estrés, la cual tendrá consecuencias importantes y negativas para él.

El proceso de estrés se inicia por la presencia de estresores o fuentes de estrés. Dichos estresores pueden ser una demanda, una situación o circunstancia que altera el ajuste individuo entorno.

En el contexto laboral, estos estresores se han denominado "riesgos psicosociales en el trabajo" y su capacidad para generar una respuesta de estrés viene determinada por la percepción de riesgo o amenaza que el individuo considera, tras la evaluación cognitiva que hace de ellos. Por consiguiente, la respuesta en términos de estrés no procede de la naturaleza del estímulo, sino de la situación resultante tras la valoración del individuo de los acontecimientos y circunstancias en las cuales se produce dicha situación.

Ambos puntos de vista, en torno al Estrés Laboral, se complementan en la medida en que desde la perspectiva biológica se han desarrollado numerosas investigaciones en torno a las consecuencias fisiológicas del estrés, mientras que, desde el enfoque

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

psicosocial, dicho interés científico se ha extendido al estudio de los factores sociales, psicológicos y organizacionales que intervienen en las respuestas de estrés.

En el ámbito laboral, es sin duda la perspectiva psicosocial el paradigma dominante en el estudio de este fenómeno en la actualidad.

1.1 Estrés Laboral

El estrés laboral es tema de actualidad e interés en todas las sociedades desarrolladas, además de recurrente, como consecuencia de la transformación experimentada en las últimas décadas en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales. El alcance de su importancia obedece a que representa la segunda causa de bajas laborales entre los trabajadores de la Unión Europea y supone costes millonarios para todos los países industrializados. Diferentes organizaciones internacionales del mundo laboral, señalan la existencia de altos niveles de estrés laboral que siguen incrementándose de forma exponencial ⁽¹⁵⁻¹⁸⁾.

Según la OMS, el estrés laboral es la respuesta ante las exigencias derivadas de la actuación en contextos laborales, cuando dichas exigencias sobrepasan las capacidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima ⁽¹⁹⁾.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera que, el estrés laboral es la consecuencia del desequilibrio entre las exigencias derivadas del trabajo y los recursos de los profesionales para hacer frente a ellas o para soportar la presión de dichos requerimientos ⁽¹⁷⁾.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), igualmente atribuye el estrés laboral al desajuste entre las demandas del trabajo y las capacidades, del trabajador, así como cuando el conocimiento o las habilidades de un trabajador no se adecuan con las exigencias derivadas de la cultura organizacional ⁽²⁰⁾.

Desde el mundo académico también se han formulado diferentes concepciones del estrés Laboral, en torno a esta interpretación del Estrés Laboral basada en el desequilibrio entre las exigencias y capacidades asociadas al trabajo, pero que, además, incorporan en su conceptualización el carácter multidimensional del fenómeno que impacta en la dimensión emocional, conductual y cognitiva de los trabajadores ^(21, 22).

Es por todo ello que, en la actualidad, se reconoce que en el origen del Estrés laboral intervienen numerosos aspectos que guardan relación tanto con la naturaleza del propio

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

trabajo, las características de la organización en la cual se desarrolla, las relaciones sociales que ocurren a su propósito, así como las características personales del propio trabajador

Desde esta perspectiva multidimensional se interpreta como un fenómeno complejo que implica diferentes etapas de desarrollo, en la primera fase o fase inicial, las personas perciben que no pueden satisfacer de manera adecuada y eficiente las demandas que les plantean sus puestos de trabajo, pero perciben la necesidad de hacerlo. En función de la importancia que el individuo otorga a esa discrepancia se producirán consecuencias, resultados del estrés y modularán las respuestas de afrontamiento que despliegue el individuo.

A partir de dicha discrepancia, se desarrolla una segunda fase protagonizada por la experiencia subjetiva de estrés. En esta fase intervienen los procesos cognitivos de evaluación tanto del entorno y las demandas (evaluación primaria) y la evaluación de su capacidad de respuesta (evaluación secundaria), para hacer frente a dicha demanda. La tercera fase despliega las estrategias de afrontamiento que los individuos movilizan para reducir o minimizar la experiencia negativa del estrés. Dichas estrategias pueden dirigirse a eliminar o mitigar la experiencia estresante, o bien a neutralizar las consecuencias negativas de la misma. El cuarto elemento del proceso, está caracterizado por los resultados o las consecuencias de la experiencia de estrés a nivel fisiológico, psicológico o conductual y emocional. En su fase final, el proceso incluye las consecuencias de la experiencia estresante. Dichas consecuencias difieren en función de su permanencia, inmediatez y gravedad.

No obstante, resulta necesario resaltar que las experiencias de estrés no tienen necesariamente una connotación negativa, por lo que es preciso diferenciar entre el estrés positivo “eutrés” y el estrés negativo o distrés.

El eutrés o estrés positivo tiene un efecto beneficioso para el organismo, porque genera activación, incremento de la concentración y mayor productividad laboral. Es un estrés que alterna periodos de activación y relajación, permitiendo al individuo controlar la duración, nivel de exposición y la intensidad de la experiencia de estrés.

Por el contrario, el distrés, será un proceso crónico y sostenido en el tiempo que no permitirá periodos de relajación y en el cual el individuo, no tiene capacidad para controlar su duración, exposición o intensidad. Su carácter crónico y sus efectos nocivos sostenidos provocarán consecuencias indeseables en la salud física y psicológica de las personas que lo experimentan.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

1.2. Modelos explicativos del Estrés Laboral

A partir de la conceptualización del estrés laboral se han formulado diferentes modelos teóricos del mismo. Si bien son numerosas las propuestas teóricas, según Gil-Monte ⁽²³⁾, existen tres modelos predominantes por su aportaciones y repercusiones en el estudio e investigación del estrés laboral.

1.2.1. Modelo de Demandas Control de Karasek ⁽²⁴⁾

Este modelo considera que los niveles de estrés laboral dependen de la relación entre las demandas psicológicas de la tarea y la capacidad de control del trabajador para controlar dichas demandas.

Las demandas pueden proceder tanto de la dificultad de la tarea, la sobrecarga laboral o bien las condiciones del trabajo, entre otras. El control está relacionado con la posibilidad que tiene el individuo de ejercer influencia y control sobre su trabajo y alude tanto a la autonomía para desarrollar las tareas, como a la posibilidad de desarrollar sus propias capacidades.

En una reformulación posterior del modelo se introduce una nueva variable, el apoyo social como factor protector ante las demandas del puesto de trabajo. Este modelo ha sido frecuentemente utilizado para predecir el riesgo de enfermedad asociado al estrés laboral, especialmente la enfermedad cardiaca y coronaria.

1.2.2. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist ⁽²⁵⁾

Esta propuesta teórica, se fundamenta en el principio de reciprocidad en los intercambios sociales. De esta forma los empleados invierten esfuerzos y esperan recompensas a cambio. El riesgo de estrés laboral viene determinado por el grado de desequilibrio entre los esfuerzos invertidos en el trabajo y las recompensas que se obtienen tras dicho esfuerzo.

El nivel de esfuerzo depende de factores tanto externos, tales como las demandas y obligaciones del puesto, como de las características internas del trabajador como la motivación y el compromiso en el trabajo.

Las recompensas pueden ser de tres tipos: el control del estatus profesional, la estima o aprecio de los demás y el salario. Tanto la presencia de un estatus profesional inadecuado, la falta de reconocimiento social como una recompensa económica

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

insuficiente, serán generadores de estrés laboral y se asociarán con sentimientos de amenaza, ira, baja moral, etc.

Su autor, describe una serie de circunstancias en las cuales dicho desequilibrio esfuerzo-recompensa, se mantiene en el tiempo porque no existe alternativa laboral diferente, si existen expectativas de ganancias futuras o bien existe un exceso de compromiso en el trabajador hacia un exceso de trabajo.

1.2.3. Modelo de Desajuste Persona-Entorno de Harrison, French y Caplan ⁽²⁶⁾

Dicho modelo, fundamenta el origen del estrés laboral en el desajuste persona - entorno. En la conceptualización del entorno, sus autores diferencian entre el ambiente objetivo relacionado con las condiciones físicas y las demandas objetivas del puesto de trabajo, y el ambiente subjetivo que es la percepción de dichos eventos y recursos que hace el individuo.

Por otro lado, igualmente diferencia la persona objetiva en base a sus atributos y capacidades, de la visión subjetiva de sí mismo que tiene el individuo basado en su autoestima, su autoconcepto y los aspectos ligados a la identidad de su yo personal.

Tanto la dimensión objetiva, como subjetiva de la persona y el entorno, se interrelacionan e influyen uno sobre otro de forma distinta, en función de las propias emociones, las capacidades cognitivas del individuo y su propia personalidad.

El desajuste persona - entorno en la dimensión objetiva no tendrá graves repercusiones en la salud mental del trabajador, mientras que el desajuste individuo-entorno en la vertiente subjetiva podrá iniciar el proceso de estrés laboral y repercutir en la salud laboral del trabajador. El proceso de ajuste individuo-entorno, según este modelo, estará influido por las demandas del entorno y las habilidades del individuo, que podrán generar estrés tanto por exceso como por defecto. Finalmente, el individuo reevaluará las consecuencias de su comportamiento y en función de ellas tendrá la sensación de control del estrés o falta de control que cronificará la experiencia de estrés laboral.

1.3. Desencadenantes del Estrés Laboral

Como ha sido señalado, el enfoque psicosocial en el estudio del estrés laboral ha incorporado numerosas variables y factores precursores del mismo. Existen numerosas clasificaciones de los Riesgos Psicosociales en el trabajo a partir de los cuales se puede desencadenar la experiencia de estrés laboral en los trabajadores. Gil-Monte ⁽²⁷⁾, clasifica los mismos en cinco grupos y en función de su procedencia de acuerdo con el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

marco conceptual de la Teoría del Comportamiento organizacional del Mc Grawth
 (28)(Tabla 1)

Tabla 1: Factores/Riesgos psicosociales en el trabajo

| | |
|--|--|
| Desencadenantes relacionados con el puesto de trabajo y las tareas | Ambiente Físico del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Iluminación • Higiene • Toxicidad • Disponibilidad de espacio |
| | Diseño del puesto: <ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Carga mental • Turnos y horario nocturno • Exposición a riesgos y peligros • Características Intrínsecas de la tarea |
| Desencadenantes relacionados con el sistema socio-personal | Disfunciones de Rol Conflictos Interpersonales Violencia laboral Discriminación en el lugar de trabajo Trabajo emocional Densidad social en el lugar de trabajo |
| Desencadenantes relacionados con el sistema tecno-estructural de la organización | Configuración Estructural Tecnología Diseño de carrera profesional Cultura organizacional |
| Desencadenantes relacionados con el sistema individual | Adicción al trabajo Rasgos de personalidad |
| Desencadenantes relacionados con el entorno de la organización | Conflicto trabajo-familia Desempleo, Inseguridad Precariedad laboral |

Fuente: Elaboración propia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

1.4. Consecuencias del Estrés Laboral

Los efectos del estrés laboral tendrán consecuencias negativas, tanto en la salud física y psicológica de los trabajadores, como en las organizaciones.

En el individuo, la expresión más relevante del fenómeno de estrés laboral es el Síndrome de Burnout (SB) o Síndrome de Quemarse por el Trabajo, que será objeto de estudio y análisis pormenorizado en el siguiente apartado. No obstante, además del SB, los trabajadores expuestos a estrés laboral crónico con frecuencia experimentan mala, calidad de vida y bienestar laboral, baja satisfacción laboral, así como problemas de salud y problemas en sus relaciones sociales.

Desde el punto de vista organizacional, las consecuencias incidirán de forma directa en la productividad comprometiendo, tanto la calidad como la cantidad de trabajo desarrollado e incidiendo en aspectos como el absentismo y presentismo laboral, así como la propensión al abandono de la organización.

Una mala salud laboral ha sido asociada, igualmente, con numerosas disfunciones y alteraciones de salud, que afectan a todas las esferas de funcionamiento del individuo. Se han documentado investigaciones sobre numerosas manifestaciones somáticas, tales como trastornos digestivos, cardiovasculares, del sistema nervioso. En la esfera psicológica, igualmente se han documentado alteraciones en la salud mental como la ansiedad y los estados depresivos, así como la presencia de adicciones y consumo de tóxicos ^(29, 30).

La esfera social tampoco es ajena a los efectos del estrés laboral, presentándose con frecuencia conflictos interpersonales y sociales derivados de la conciliación trabajo-familia, aislamiento social y relaciones sociales conflictivas. Todas estas repercusiones en la esfera biológica-psicológica y social, repercutirán igualmente en los resultados organizacionales ⁽²⁷⁾

1.5. Síndrome de Burnout

El SB es un constructo Psicológico ampliamente estudiado en las últimas tres décadas. Su extensa trayectoria, sin embargo, no ha supuesto en ningún caso que el interés por el mismo haya decaído tal y como reflejan las numerosas investigaciones llevadas a cabo con una tendencia creciente en los últimos años. El interés por este tópico de investigación se ha convertido en un referente a nivel académico, pero igualmente, la importancia del fenómeno se ha consolidado en el ámbito empresarial y organizacional.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

No obstante, por paradójico que pueda resultar, no existe una definición unánimemente aceptada para describirlo, lo cual sin duda plantea ciertas controversias que se han visto trasladadas en la investigación desarrollada.

1.2.1. Delimitación conceptual del Síndrome de Burnout.

El concepto de Burnout surge en Estados Unidos y se atribuye a Freudenberger (1974) como explicación al proceso en el deterioro en los cuidados prestados y la atención profesional a los usuarios de organizaciones de servicios ⁽³¹⁾. Dicho autor adopta esta denominación con la cual pretende reflejar el comportamiento que, con el paso del tiempo, experimentaban los trabajadores voluntarios de servicios sociales con los cuales trabajaba y que describía como de pérdida de ilusión, apatía, cansancio y falta de motivación.

Sin embargo, el interés académico por este fenómeno se inicia con la formulación del mismo por las psicólogas americanas Maslach y Jackson (1986), definiéndolo como un síndrome tridimensional caracterizado por Agotamiento Emocional (EE), sentimientos de estar agotado y exhausto debido al trabajo que el sujeto realiza, Despersonalización (D) o falta de sentimientos afectivos y respuestas impersonales hacia los receptores de los servicios y escasa Realización Personal en el Trabajo (PA) caracterizado por la falta de sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo que el sujeto realiza con personas ⁽³²⁾.

Las dificultades en la definición conceptual del SB provienen, fundamentalmente de dos vertientes de este fenómeno que merecen algunas reflexiones. La primera de origen puramente semántico y alude a la propia denominación del mismo. Lo que a primera vista pudiera parecer una disquisición de índole gramatical tiene más trascendencia de la que parece, porque la denominación explícita y clara de un concepto representa un primer paso para que, tanto la investigación orientada a delimitarlo conceptualmente y la comunicación entre los investigadores interesados por el tópico, transcurra en la misma dirección. Estudiosos sobre el tema han llegado a diferenciar más de 20 definiciones del término en español, lo cual sin duda refleja la diversidad y disparidad de acepciones que ha recibido.

Probablemente se pueda situar el origen de la controversia en la utilización de la traducción literal del término "Burn-out" como "quemazón o estar quemado", para describir la experiencia de agotamiento, desilusión y pérdida de interés de los profesionales de servicios, en respuesta al contacto diario en su trabajo con personas.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Esta conceptualización ha trasladado el lenguaje coloquial y metafórico utilizado por Freudenberg, a la investigación del fenómeno. Para algunos autores como Gil-Monte, plantea algunas dificultades por el carácter calificativo y estigmatizador que evoca este término y que desdibuja en cierta medida el carácter sindrómico del fenómeno, reduciéndolo al componente emocional del síndrome y situando el origen del problema en las características del trabajador ⁽¹⁾.

De otra parte, están las definiciones que aluden al carácter semántico del término, es decir a su significado, desde estas definiciones se han utilizado términos como desgaste profesional, agotamiento psicológico entre otras. El uso generalizado de sinónimos en cierta medida, tampoco contribuye a clarificar la naturaleza del fenómeno y provoca confusiones en el empleo de dicho vocablo. Finalmente, se describen definiciones por analogía del término estrés laboral, sobrecarga laboral, etc. Por consiguiente, el análisis semántico y morfológico del término Burnout, como se ha mencionado es en gran parte responsable de la controversia de la definición conceptual del término.

La segunda de las cuestiones por las que resulta complejo establecer una definición unánime del término, procede del enfoque y tratamiento que ha recibido en la investigación académica. Desde su origen, el SB ha sido abordado desde dos perspectivas, no excluyentes sino complementarias, pero que presentan matices diferenciales relevantes y que son, la perspectiva clínica y la psicosocial.

La perspectiva clínica entiende el SB como un estado y se centra en los síntomas y manifestaciones de un estado patológico del trabajador. Enfatiza el componente individual y tiene una clara orientación diagnóstica. Son diversos los autores que desde esta perspectiva entienden que el SB es el resultado de un desgaste psíquico, como consecuencia de la exposición a unas demandas que exceden a sus capacidades en profesionales que desarrollan su trabajo con personas.

El enfoque psicosocial se apoya en la visión de Maslach y Jackson del carácter tridimensional del síndrome caracterizado por la falta de realización personal en el trabajo, la despersonalización y el agotamiento emocional. Por tanto, SB no debe entenderse como estrés psicológico, sino como una respuesta a la exposición prolongada y sostenida en el tiempo de estresores que provienen tanto de las relaciones entre profesionales y clientes en cualquier ámbito y de las propias características de las organizaciones en las cuales desarrollan su actividad profesional. Este enfoque ha sido el que probablemente más apoyo empírico ha recibido y es el que actualmente predomina en la investigación de este fenómeno ⁽²⁷⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

1.2.2. Modelos Teóricos del Síndrome de Burnout.

La importancia y las consecuencias del SB, tanto en los profesionales como en las organizaciones, ha motivado y justificado el interés por establecer y definir su etiología a través de modelos teóricos. Dichos modelos pretenden ofrecer una explicación del SB que, si bien está enmarcada en los modelos teóricos del estrés laboral, den una respuesta específica y diferenciada del síndrome.

Dado el elevado número de modelos explicativos sustentados en enfoques teóricos diversos, se ha adoptado la Taxonomía propuesta por Gil -Monte que agrupa los mismos en torno a tres corrientes teóricas ⁽²³⁾. En cada una de ellas se ilustran de forma breve las principales características de cada uno de ellos, al tiempo que se formulan consideraciones entre las posibles analogías y diferencias entre ellos. Finalmente se presentan modelo que hemos denominado como perspectiva integradora al incorporar e integrar los presupuestos de diversas corrientes teóricas (Tabla 2).

Tabla 2: Taxonomía de Modelos del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

| Marco teórico | Modelos de SQT |
|---------------------------------------|--|
| Teoría Sociocognitiva del yo | Modelo de competencia Social de Harrison Modelo de Cherniss Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper |
| Teorías del Intercambio Social | Modelo de Comparación Social de Bunk y Schaufelli Modelo de Conservación de Recursos de Hobfolly Fredy |
| Teoría Organizacional | Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter Modelo De Cox, Kuk y Leiter Modelo de Winnubst |

Fuente: Gil-Monte, PM. *Desgaste Psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse* ⁽²³⁾

1.2.2.1. Modelos de la Teoría Sociocognitiva del yo

Los modelos que se apoyan en este enfoque teórico toman como referencia los postulados de Bandura, en cuanto a los procesos psicológicos que intervienen en el comportamiento y la importancia del pensamiento autorreferente en la conducta humana. Desde esta visión, se entiende que el comportamiento está condicionado por la evaluación cognitiva que los sujetos hacen de las diferentes situaciones. Esta

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

evaluación cognitiva está influida por la propia experiencia en torno a las consecuencias de sus acciones, así como de las consecuencias de los comportamientos observados en los demás.

Por otro lado, la creencia en las propias capacidades de los individuos será determinante en la motivación y la energía que el sujeto empleará en el logro de sus objetivos. Esta energía tendrá unas consecuencias emocionales que pueden traducirse, de forma positiva en satisfacción y autoconfianza o por el contrario podrá traducirse en sentimientos de frustración, depresión o estrés

Modelo de Competencia Social de Harrison (1983).

Harrison, sostiene que el SB puede ser explicado en torno a dos conceptos que son la competencia percibida y la motivación para ayudar a los demás. Para este autor, los profesionales de servicios cuando inician su actividad profesional están muy motivados y poseen elevados niveles de altruismo. Los entornos laborales en los cuales desarrollan su actividad, están provistos de factores de ayuda y de factores barrera que facilitan o impiden que los profesionales puedan dar salida a sus expectativas profesionales.

Los factores de ayuda pueden ser, tener objetivos realistas, estar dotados de las competencias adecuadas para un correcto desempeño profesional, entre otros. Por su parte, los factores barrera, serán situaciones como el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, la sobrecarga laboral etc.

En la medida que los factores de ayuda están presentes con suficiente intensidad, se incrementarán los sentimientos de competencia social y la percepción de eficacia percibida en el trabajo, estas cogniciones y emociones actuarán reforzando el sentimiento de eficacia, que se traduce en un incremento de la motivación para ayudar. Como contrapartida, cuando en el entorno laboral están presentes los factores de barrera que obstaculizan los logros profesionales, se traducirá en una disminución de la eficacia percibida ante las dificultades para alcanzar sus objetivos. Cuando esta situación se mantiene en el tiempo, aparecería el SB, la presencia de este incrementaría este círculo vicioso y potenciará más los efectos de factores barrera ⁽³³⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Modelo de Cherniss (1993)

En este modelo se establecen relaciones causales entre el concepto de autoeficacia percibida de Bandura y el SB. Dicha explicación teórica se sustenta en la idea de que los sentimientos de éxito/fracaso influirán en la motivación, la autoestima, la satisfacción y la implicación en el trabajo. Las realizaciones exitosas incrementan los sentimientos de autoeficacia, así como la autoestima y el autoconcepto, mientras que por el contrario los sentimientos de fracaso se asocian con frustración, disminución de la eficacia percibida que con frecuencia se traducirá en conductas de evitación y/o distanciamiento como forma de reducir el malestar, la tensión y el estrés, que finalmente conducirían a la aparición del SB ⁽³⁴⁾.

Modelo de Thompson, Page y Coper (1993)

Los autores de esta aproximación teórica, identifican en la etología del SB y explican sus dimensiones en torno a cuatro factores determinantes:

- La discrepancia entre las demandas de la tarea y los recursos de los cuales dispone el individuo
- El nivel de autoconciencia
- Las expectativas de éxito
- Los sentimientos de autoconfianza.

La autoconciencia es una variable nuclear y se conceptualiza como un rasgo de personalidad que posibilita el autocontrol de los niveles de estrés percibidos por el trabajador en el desarrollo de las tareas que conducen al objetivo deseado. De esta forma, los individuos con elevados niveles de autoconciencia presentan una mayor tendencia a auto percibirse y mostrarán una mayor susceptibilidad a sobredimensionar la experiencia de estrés.

Cuando el desequilibrio entre la demanda y los recursos es mayor, se incrementa el nivel de autoconciencia y por consiguiente se amplifica la intensidad de la experiencia estresante en su estado anímico. Esta vivencia disminuye las expectativas de éxito y la confianza percibida para dar respuesta a la situación, lo que se corresponde con los sentimientos de PA.

En la medida en que de forma sostenida en el tiempo los sujetos experimentan la frustración de no alcanzar las metas propuestas, crece la autoconciencia y el pesimismo que conducirá al distanciamiento mental o conductual de dicha situación. El

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

distanciamiento conductual se asimila a la dimensión de Despersonalización, del Síndrome de Burnout. Este distanciamiento cognitivo se puede ampliar a la esfera psicológica y emocional en el cual se encuadraría el Agotamiento Emocional EE ⁽³⁵⁾.

1.2.2.2. Modelos elaborados desde las Teorías de Intercambio Social

Este grupo de modelos, proceden de la influencia de dos corrientes teóricas diferenciadas, la Teoría de la Equidad y la Teoría de la Conservación de Recursos.

La explicación del SB se atribuye a la falta de equidad o de ganancia que desarrollan los individuos, como resultado del proceso de comparación social, cuando se establecen relaciones interpersonales en los entornos de trabajo.

Los profesionales de servicio cuyo objeto de trabajo son personas, están inmersos en constelaciones de relaciones interpersonales, con sus clientes, los compañeros, superiores, etc. La percepción de falta de equidad o de ganancia en estas interacciones, junto con la percepción de no recibir suficiente recompensa a su esfuerzo e implicación en el trabajo, son responsables del desarrollo del proceso de quemarse por el trabajo.

Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)

Los autores desarrollan esta propuesta teórica para explicar el SB en profesionales de enfermería al cual atribuyen una etología basada en dos factores, de un lado los procesos de intercambio con los pacientes o clientes, y en segundo lugar los mecanismos de aflicción y comparación con los compañeros.

El efecto de ambos factores se encuentra influido por tres fuentes de estrés como desencadenantes del SB: la incertidumbre, entendida como la falta de claridad en lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar; la percepción de equidad, resultante del equilibrio percibido entre lo que los sujetos dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones en el trabajo y la falta de control, que se relaciona con la capacidad del sujeto para controlar los resultados de sus actuaciones laborales.

Para los autores del modelo, los profesionales de enfermería desarrollan sus roles profesionales en contextos con elevados niveles de incertidumbre. Por otro lado, con frecuencia sus expectativas de recompensa se ven frustradas por los usuarios. de sus servicios que suelen estar ansiosos y preocupados, por lo que las interacciones a menudo resultan poco gratificantes y resulta complicado gestionar la implicación con sus pacientes y afrontar sus problemas.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En relación con los procesos de aflicción social y comparación con los compañeros, este modelo sostiene que algunos profesionales de enfermería no buscan apoyo social en situaciones de estrés, ya que los sujetos temen ser estigmatizados como incompetentes, lo cual compromete su autoestima.

Los factores desencadenantes o estresores descritos, están influidos por variables de corte personal, como son la autoestima, la reactividad o intensidad de la respuesta ante estímulos tanto internos como externos y la orientación al intercambio en términos de mayor o menor predisposición a la reciprocidad en términos de recepción de recompensa.

El SB es visto con un doble componente emocional y conductual. La vertiente emocional se corresponde con el EE que es una respuesta al estrés laboral y está influida por características individuales. La vertiente actitudinal está representada en la D y en PA.

En el caso de la D, representa un mecanismo de afrontamiento en respuesta al EE y es más frecuente en profesionales con mayor dependencia de reciprocidad en sus relaciones y con una orientación externa que se traduce en actitudes negativas hacia sus clientes. PA también es una respuesta de afrontamiento al estrés laboral, pero en este caso dirigida hacia uno mismo y hacia los logros derivados de su trabajo y aparecerá con más frecuencia en profesionales con bajos niveles de autoestima ⁽³⁶⁾. Diversos trabajos desarrollados a nivel internacional han dado apoyo empírico a este modelo ^(37, 38)

Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredy (1993)

Este modelo se basa en la Teoría general de estrés de uno de los autores de la Teoría de la Conservación de Recursos elaborada por Hobfoll en 1989.

En dicha teoría, se explica la aparición del estrés cuando los individuos ven amenazado y/o frustrado todo aquello que les motiva en su trabajo. Los elementos motivadores provienen de los recursos que posee el propio sujeto, entendidos como objetos, recursos, cualidades personales o capacidades y energía para el desarrollo de la tarea entre otros.

De acuerdo con la corriente teórica en la cual se sustenta este modelo, se consideran un elemento relevante en la evaluación de los recursos las fuentes de apoyo social y las interacciones personales provenientes tanto de sus iguales, superiores y clientes, al igual que son consideradas como principales fuentes de estrés en las situaciones de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

pérdida o ganancia. Cuando las fuentes o elementos de motivación se encuentran amenazadas, se produce la reacción de estrés que, finalmente puede conducir a la aparición del SB. En condiciones ordinarias, los estresores laborales se perciben como una amenaza que compromete la homeostasis al dificultar el logro de las metas profesionales. Los individuos se esfuerzan por mantener los recursos y protegerlos de posibles pérdidas. De esta forma, se otorga mayor relevancia al mantenimiento de los recursos que a la posible ganancia de los mismos, si bien ésta resulta importante, dado que disminuye las probabilidades de posibles pérdidas. En la medida en que los sujetos consigan evitar o disminuir las pérdidas de recursos, o aumentar los ya adquiridos, se modificarán las cogniciones y percepciones de manera positiva, disminuyendo, por tanto, los niveles de estrés percibido y del SB.

Para estos autores, el tipo de estrategias de afrontamiento que empleen los sujetos influirá en la manera en que se desarrolla el SB. Las estrategias de afrontamiento de carácter activo, tenderán a actuar de forma protectora frente al síndrome al asociarse a sentimientos de ganancia de recursos. De otra parte, los autores inciden en la importancia de potenciar las estrategias de captación de recursos como forma de modificar las cogniciones y percepciones de los individuos ⁽³⁹⁾.

1.2.2.3. Modelos elaborados desde la Teoría Organizacional

Estos modelos tienen en común la relevancia otorgada a la organización como fuente y génesis de los estresores organizacionales. Por diferencia de los enfoques teóricos vistos por el momento, se incide de forma especial en la inclusión del nivel de análisis organizacional en el proceso de explicación del SB.

De igual manera, en todos los casos, el SB representa una respuesta al estrés laboral por la influencia de variables como el clima laboral, los roles, el apoyo social percibido, la sobrecarga laboral etc. La aparición y desarrollo del SB estará condicionada por la capacidad y eficacia de las estrategias de afrontamiento utilizadas para hacer frente a dichos estresores, así como las respuestas emocionales que se derivan de ellas

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)

Estos autores, afirman que el SB no necesariamente se produce en trabajadores de servicios en contacto directo con sus usuarios, ampliando la repercusión de este a otros contextos profesionales, banqueros, directivos, comerciales etc. entre los cuales han desarrollado diversos estudios.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

El SB es explicado como un proceso en el cual los trabajadores pierden el compromiso y la ilusión inicial en el trabajo en respuesta al estrés laboral y al disconfort que éste les produce. Las fuentes de estrés laboral provienen de situaciones de sobrecarga, disfunciones en el desempeño del rol profesional, etc.

Dichos estresores generan percepciones negativas de su autoimagen profesional, irritabilidad y fatiga. En un segundo momento y en respuesta a la situación de estrés, el individuo desarrolla estrategias de afrontamiento, que en opinión de sus autores se dirigen a conseguir un distanciamiento de la situación el cual no necesariamente ha de ser negativo, dado que el profesional puede seguir desarrollando sus actividades manteniendo una actitud empática. La aparición del proceso de Burnout vendrá determinada por un distanciamiento negativo que le conduce a perder la actitud empática y a adoptar perspectivas rígidas y cínicas hacia los usuarios de sus servicios profesionales, que claramente están asociadas a la dimensión de D del SB y que el autor sitúa en la fase inicial del síndrome. Posteriormente, y siempre y cuando estas condiciones se sostengan el tiempo, se presentarían los sentimientos de realización PA y a más largo plazo EE. Las fases más avanzadas del SB, estarían asociadas a la disminución de la satisfacción laboral, el rendimiento y la productividad e incluso a la presencia de manifestaciones somáticas y psicológicas en las formas más graves ⁽⁴⁰⁾.

Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)

Por diferencia del modelo anterior, Cox y cols. asocian la presencia del SB de forma específica en profesionales que trabajan con personas. Su propuesta de explicación se sitúa en una perspectiva transaccional.

El SB es una forma específica de presentación del estrés laboral resultado de un fracaso en las estrategias de afrontamiento empleadas por los individuos para combatir los efectos negativos del estrés laboral y que se traducen en variables indicadoras del nivel de bienestar como “sentirse gastado”, “presionado y tenso”.

Para estos autores, EE representa la dimensión central del síndrome y es una respuesta al estrés laboral que incluye variables emocionales y de bienestar. D es entendida como una estrategia de afrontamiento frente a los sentimientos de EE. PA es la respuesta a la evaluación cognitiva de la experiencia de estrés que estará influida y condicionada por el significado del trabajo o con las expectativas profesionales frustradas.

Desde esta perspectiva, la salud de la organización es un elemento clave y modulador en el SB que incluye dimensiones relevantes como el ajuste, la coherencia y los valores

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de la organización, que determinarán los niveles de estrés percibidos, así como la evaluación cognitiva y las respuestas emocionales de los sujetos frente a dichos estresores ⁽⁴¹⁾.

Modelo de Winnubst (1993)

En este modelo destaca la visión del SB como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental, resultado de la tensión emocional crónica generada por el estrés laboral, concediendo el protagonismo del síndrome a EE en detrimento de las visiones tridimensionales del mismo, al igual que otros predecesores, entiende que el mismo no sólo puede presentarse en trabajadores de servicios.

Para este autor, la estructura, la cultura, el clima, y el apoyo social en la organización, son los antecedentes del SB y construye un modelo basado en cuatro supuestos, en base a las relaciones de estas variables

- Todas las estructuras organizacionales tienen un sistema social que se ajusta óptimamente a ese tipo de estructura
- Los sistemas de apoyo social surgen en interdependencia con el clima laboral por lo que pueden ser mantenidos y mejorados mejorando el clima
- Tanto la estructura, como la cultura y el apoyo social se rigen por criterios éticos derivados de los valores sociales y culturales de la organización
- Estos criterios éticos hacen posible predecir en qué medida las organizaciones inducirán a sus miembros tensión y síndrome de quemarse por el trabajo

Por tanto, el apoyo social juega un papel esencial en la percepción del trabajador acerca de la estructura de la organización por lo que es considerada como una variable fundamental en la intervención sobre el SB ⁽⁴²⁾.

1.2.2.4. Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997). Una perspectiva integradora en la explicación del Síndrome de Burnout

Con una visión integradora y desde un enfoque transaccional, los autores de este modelo plantean una propuesta que, tomando como referencia variables incorporadas en los tres enfoques anteriormente descritos, ofrezcan una explicación del proceso de quemarse por el trabajo y su etiología que integre enfoques y variables organizacionales, personales y estrategias de afrontamiento

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La necesidad del mismo en opinión de sus autores se justifica por las fortalezas y debilidades que han sido descritos en los estudios empíricos que han intentado validar los modelos explicativos existentes sobre el SB y que los han llevado a concluir que una única perspectiva o enfoque resulta insuficiente para explicar el fenómeno y que por el contrario, los resultados de investigación reconocen la importancia de muchas de las variables incluidas en los diferentes enfoques referidos.

El modelo propuesto pretende responder a la etiología del SB tomando en consideración variables cognitivas del yo, relacionadas con el desempeño laboral como la autoeficacia y la autoconfianza, la influencia de variables de tipo organizacional como el conflicto y la ambigüedad de rol, las repercusiones de los estresores derivados de las relaciones interpersonales como la falta de apoyo social en el trabajo, así como la importancia de las estrategias de afrontamiento de carácter activo y/o de evitación.

Estos autores analizan y definen SB como una respuesta al estrés laboral percibido como resultado de, la influencia variables de tipo organizacional, como el conflicto y la ambigüedad de rol que emergen tras un proceso de reevaluación cognitiva en la cual interviene la autoconfianza y cuando las estrategias de afrontamiento activo o de evitación, empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido.

Los resultados de las investigaciones desarrolladas están recibiendo suficiente apoyo empírico y confirman que los sentimientos de PA se relacionan con la autoconfianza, con el apoyo social en el trabajo, con la ambigüedad de rol, y también con la frecuencia con que los sujetos emplean estrategias de afrontamiento de carácter activo.

Los sentimientos de EE se explican en mayor medida a través de los conflictos del rol, aunque también intervienen los otros tres factores antes mencionados.

Por último, los sentimientos de D, según el modelo, se deben a los sentimientos de cansancio emocional, a la realización personal en el trabajo, y al apoyo social en éste.

El SB representa una variable mediadora en respuesta al estrés laboral percibido y sus consecuencias para los individuos y para las organizaciones que podrán presentarse con manifestaciones somáticas, psicológicas y repercutir en la productividad y eficiencia en las organizaciones provocando absentismo, disminución de la calidad de los servicios prestados y en última instancia pueden conducir al abandono profesional ⁽¹⁾

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

1.2.3. El Diagnóstico y la medida del Síndrome de Burnout

En la investigación en torno a un constructo psicológico, resulta fundamental disponer de un instrumento de medición, a partir del cual someter a contrastación empírica los postulados teóricos en los cuales se ha sustentado su definición. En el caso del SB se han desarrollado numerosas herramientas para su medición desde su formulación en el mundo académico.

En general todos ellos han sido cuestionarios de autoinforme, autoadministrados y cuya estructura factorial obedece a el modelo teórico desde el cual han sido formulados.

Este hecho ha provocado que los diferentes instrumentos que han sido utilizados sean también un reflejo de la evolución histórica de la investigación en torno al mismo. No todos los modelos teóricos han sido plasmados en instrumentos de medición, lo cual sin duda ha limitado la posibilidad de poder someter a contrastación empírica dichos modelos y por consiguiente su alcance y repercusión también han sido menos significativas.

En definitiva, si bien poder contar con un amplio número de instrumentos para la medición del SB explica en cierta medida la elevada producción científica de las últimas décadas, esta dispersión es en parte responsable de la heterogeneidad de resultados obtenidos en función del instrumento empleado y los criterios de aplicación y diagnóstico con los cuales eran interpretados los resultados.

En la tabla 3 se reflejan algunos de los principales instrumentos que a lo largo del tiempo han sido utilizados, no se describen la totalidad de los procedimientos de medida que existen, sino que se pretenden ilustrar aquellos que, al tener un mayor nivel de difusión, han nutrido la investigación en torno al SB en las últimas décadas.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 3: Instrumentos de Medida del Síndrome de Burnout

| Instrumento | Nombre | Autor y Año |
|---|--------|--|
| Staff burnout scale for health professionals | SBS-HP | Jones, 1980 ⁽⁴³⁾ |
| Tedium measure | TM | Pines, Aronson y Kafry, 1981 ⁽⁴⁴⁾ |
| Burnout Measure | BM | Pines y Aronson, 1988 ⁽⁴⁵⁾ |
| Maslach Burnout inventory | MBI | Maslach y Jackson, 1981 ⁽³²⁾ |
| Job Burnout inventory | JBI | Ford, Murphy y Edwards, 1983 ⁽⁴⁶⁾ |
| Cuestionario Breve de Burnout | CBB | Moreno, 1992 ⁽⁴⁷⁾ |
| Cuestionario Urgente de Burnout | CUBO | Gándara y García-Corrales, 2005 ⁽⁴⁸⁾ |
| Copenhagen Burnout Inventory | CBO | Borritz y Kristensen, 1999 ⁽⁴⁹⁾ |
| Oldenburg Burnout Inventory | OLBI | Demerouti, Bakker, Jansen y Schaufelli, 2001 ⁽⁵⁰⁾ |
| Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo | CESQT | Gil-Monte, 2004, 2011 ⁽⁵¹⁾ |

Fuente: Elaboración propia

De todos ellos, probablemente tanto el Tedium measure (TM), como el Burnout Measure (BM) y el Maslach Burnout Inventory (MBI), sean los que mayor difusión y uso han tenido.

Merece una especial consideración el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo (CESQT), al que también se ha denominado “Cuestionario Español de Burnout” de Gil-Monte, cuya versión original fue desarrollada en 2005, ha sufrido modificaciones y actualizaciones en dos ocasiones, siendo la última de ellas en el 2011 ⁽⁵¹⁾.

Este instrumento fue desarrollado precisamente por algunas de las debilidades psicométricas del MBI, especialmente en la escala de despersonalización en países no

anglosajones, así como algunas dificultades de validez factorial y el peso específico de cada una de las dimensiones recogidas en el MBI que fueron puestas de manifiesto en los estudios de validación de la estructura factorial del mismo en contextos internacionales.

Consta de 20 ítems que corresponden a cuatro dimensiones, incluye el sentimiento de culpa como un elemento más que debe ser tenido en cuenta en el diagnóstico del SB. Este instrumento está recibiendo numerosos apoyos empíricos en países de habla hispana. Su gran nivel de aceptación, así como su importancia creciente como instrumento de medida son responsables de que este cuestionario figure como herramienta recomendada por las principales asociaciones de profesionales de psicología a nivel internacional.

EL CSQT tiene en la actualidad dos versiones diferenciando entre profesionales sanitarios y trabajadores con personas con discapacidad y de forma reciente ha sido nuevamente adaptado para contextos educativos.

No obstante, el MBI por el momento sigue siendo el instrumento por excelencia para la medida del SB. Tiene diferentes versiones en función de los contextos profesionales en los cuales sea aplicado y tras su última revisión existen tres versiones del mismo. En su formulación inicial fue concebido para ser aplicado en profesionales que trabajan con personas (MBI-HSS), los estudios posteriores verificaron la necesidad de ampliarlo a otros sectores profesionales del mundo de los servicios (MBI-GS) y al ámbito docente (MBI-ES), dando lugar a versiones adaptadas para estos contextos. En la actualidad, se ha extendido la idea de que el SB también puede estar presentes en contextos no profesionales y se ha desarrollado una escala para contextos pre-laborales y educativos (MBI-SS) en los cuales también está teniendo un elevado grado de aceptación y cualidades psicométricas muy adecuadas.

La razón fundamental del éxito de este instrumento de medida, en primer término obedece a su fácil aplicabilidad por el número limitado de ítems y por tratarse de un instrumento autoadministrado para el cual se han desarrollado adaptaciones a prácticamente todos los idiomas a nivel mundial. Pero, ciertamente, también su elevado grado de aceptación obedece a que su estructura factorial se adecua a las tres dimensiones del Síndrome definidas en su conceptualización teórica, que también resulta la más extendida.

Sin embargo, también su generalización ha traído al panorama académico algunas controversias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La primera de ellas obedece a las cualidades psicométricas de la escala de D, que desde su concepción presentaba índices de consistencia interna inferiores a las otras dos dimensiones y que en algunos estudios no ha alcanzado los valores mínimos recomendados. Este efecto se ha hecho especialmente evidente en los países de habla no anglosajona como ha sido señalado con anterioridad. Dichos problemas de fiabilidad se han atribuido a cuestiones semánticas en algunos casos, pero en otras ocasiones se argumentan cuestiones acerca de la redacción de los ítems de esta dimensión y la posible influencia de un sesgo de deseabilidad social en las respuestas de estos reactivos.

En segundo lugar, también han surgido controversias acerca de la estructura factorial de instrumento. Inicialmente el MBI sólo contemplaba la presencia de EE y D. Los estudios posteriores verificaron la existencia de la tercera dimensión de PA en la caracterización del SB. Esta idea permanece en los postulados de algunos autores quienes defienden que EE y D representan el "Core burnout". Este hecho ha provocado que en numerosos estudios se apliquen versiones parciales del instrumento correspondientes a estas dos dimensiones únicamente. En otros casos la controversia proviene de la existencia de otras posibles estructuras factoriales, como es el caso de CESQT que ha sido nombrado ⁽⁵¹⁾.

Esta problemática, en cuanto a la estructura y peso factorial de las tres dimensiones del MBI también ha creado dificultades a la hora de la interpretación de los puntos de corte y del establecimiento de criterios diagnósticos de prevalencia del SB como se verá más adelante.

En su concepción inicial, el MBI no fue diseñado con fines diagnósticos por lo que tampoco se efectuaron los estudios de validación en las muestras clínicas que dieran sustento al uso diagnóstico del mismo. Lo cierto es que se ha extendido de forma casi generalizada el establecimiento de unos criterios de puntuación sobre los cuales poder identificar y comparar los niveles de burnout entre las diferentes muestras analizadas. En España se dispone de dos medidas de adaptación para población española que habitualmente se utilizan en los estudios de nuestro país, aunque los puntos de referencia también requieren su adaptación según los contextos profesionales en los cuales se estén aplicando las versiones del instrumento. Dicho estudio se efectuó sobre el instrumento en profesionales de servicios y se ha verificado que, cuando el MBI es aplicado en profesionales sanitarios los puntos de corte pueden ser sensiblemente mayores ^(52, 53).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Por último, la aplicación generalizada del MBI en numerosas muestras ha traído como consecuencia que se utilicen como indicadores de medida del SB de forma indistinta, tanto las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones del instrumento como que se utilice una puntuación global del SB como medida del éste. Este hecho plantea numerosas dificultades, toda vez que como es conocido, la escala de PA debe ser entendida e interpretada de forma inversa a EE y a D. Por otro lado, se sabe que el peso factorial de cada una de las tres dimensiones es diferente, por lo que una medida general en cierta manera, estaría desdibujando la construcción teórica inicial del instrumento. Por dicho motivo los propios autores recomiendan la medición diferenciada de cada una de las dimensiones ⁽⁵⁴⁾.

No obstante, y a pesar de las controversias que rodean al MBI, sigue siendo el instrumento por excelencia para la medida del SB, que ha demostrado tener unas propiedades psicométricas que hacen de él un instrumento fiable y válido, así como se ha puesto de manifiesto su elevada validez concurrente y divergente al enfrentar las medidas del mismo con otras variables psicológicas ⁽⁵⁵⁾.

1.2.4. Desencadenantes y Facilitadores del Síndrome de Burnout.

En la investigación del SB la identificación de los factores que predisponen a los individuos a su padecimiento ha sido una cuestión de interés. Sin embargo, delimitar las razones por las cuales los profesionales desarrollan el SB ha demostrado no ser una tarea fácil.

La conceptualización del SB, tal y como ha sido señalado ha sido efectuada desde dos enfoques diferenciados.

Desde la perspectiva clínica, el síndrome de Burnout es un estado asociado a las características personales del trabajador por lo que desde esta perspectiva la investigación se ha centrado en identificar las características sociodemográficas y de personalidad que puedan explicar la experiencia de burnout.

Sin embargo, desde los actuales enfoques psicosociales apoyados en modelos transaccionales, el SB es un resultado de un proceso que se produce y se genera en entornos profesionales, en los cuales la presencia de fuentes de estrés o riesgos psicosociales actúan como factor desencadenante de dicho proceso. Dichos enfoques reconocen que determinadas características personales pueden actuar como facilitadores del proceso de desgaste profesional pero no son la razón, ni el origen del proceso de quemarse por el trabajo que ha de situarse en los riesgos organizativos, de diseño del puesto y de exigencias del servicio en las interacciones personales que se

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

producen con motivo de la actividad profesional y de manera especial las que se producen con los receptores de su trabajo ⁽⁵⁶⁾.

Es por ello que se pueden encontrar numerosas clasificaciones de los antecedentes y facilitadores del SB, pero en todas ellas se establecen diferentes establecen diferentes clasificaciones en función de su procedencia, pero abordando los niveles individual, interpersonal y organizacional. (Tabla 4)

Tabla 4: Antecedentes del Síndrome de Burnout

| Riesgos derivados de la organización | Riesgos derivados del diseño de puesto |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Estructuras rígidas Falta de apoyo instrumental Falta de participación Falta de formación en el uso de las TIC Falta de refuerzo o recompensa Falta de desarrollo profesional Relaciones conflictivas Estilos de dirección inadecuados Desigualdad percibida en la gestión de RRHH | <ul style="list-style-type: none"> Sobrecarga de Trabajo Descompensación entre responsabilidad y autonomía Disfunciones de Rol: Ambigüedad/conflicto Carga emocional excesiva Falta de apoyo social Poca autonomía decisional Estresores económicos Insatisfacción en el trabajo |

Fuente: Elaboración propia a partir de INSHT. NTP 704 ⁽⁵⁶⁾

Gil- Monte y Peiró, señalan que las variables de carácter personal actuarán como facilitadores o inhibidores de los efectos en respuesta a los estresores procedentes de la organización y/o del puesto. En la medida en que dichas variables actúen, la experiencia de estrés podrá aumentar o disminuir.⁽²³⁾ Estos autores proponen una clasificación de dichos facilitadores/inhibidores en tres grandes grupos

- a) Características demográficas: En este grupo se incluyen variables como la edad, sexo, estado civil, la presencia de hijos, la antigüedad en el puesto y en la profesión, la formación académica etc. Los resultados empíricos acerca de la influencia de dichas variables son heterogéneos y contradictorios en muchos de los casos. Hay estudios que han puesto de manifiesto las relaciones de factores como la edad y experiencia profesional o la formación académica con algunas de las dimensiones del SB, pero de igual modo en otros estudios estas relaciones han sido diferentes o no han sido observadas. Las diferencias en los hallazgos reportados están influidas

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

por otras variables de carácter organizacional o por cuestiones metodológicas como la transversalidad de los diseños utilizados en dichas investigaciones. ⁽⁵⁷⁻⁵⁹⁾

- b) Características de personalidad: Existen estudios en los cuales se indica que los profesionales más empáticos, idealistas y entusiastas tenderán a experimentar SB en mayor medida. También se ha asociado el Patrón de conducta Tipo A, el Locus de control y variables como autoconfianza, autoestima y autoeficacia como factores de personalidad que predisponen a padecer SB ⁽⁶⁰⁾.
- c) Estrategias de Afrontamiento: Los trabajos experimentales señalan que las estrategias de afrontamiento que intervienen, tanto en regular la respuesta emocional, como aquellas que se orientan a modificar o manipular las fuentes de estrés, tenderán a disminuir los niveles de SB, mientras que las estrategias de escape o evitación, en general, actúan como facilitadores del síndrome de quemarse en el trabajo. Las estrategias de afrontamiento son probablemente los facilitadores o inhibidores que más atención han recibido en los programas de intervención ⁽⁶¹⁻⁶³⁾.

En las casi cuatro décadas de investigación en torno al SB, tanto antecedentes como facilitadores han recibido el interés y la atención en una ingente producción científica a nivel internacional que ha servido para verificar la influencia y relaciones que dichos aspectos guardan con las tres dimensiones del síndrome, pero que también han puesto de manifiesto la complejidad de dar una respuesta única al origen de este proceso de desgaste profesional. Por dicho motivo, actualmente en la investigación de este constructo, se reconoce la importancia de introducir el análisis de variables multinivel que incidan tanto en los aspectos organizacionales como los interpersonales e individuales. Del mismo modo las diferencias observadas en los resultados de investigación, han sido generalmente atribuidas a las características de los diseños implementados en los estudios, así como a la influencia de diferencias culturales, por lo que se señala la necesidad de implementar diseños de investigación de corte longitudinal y multicéntricos que permitan monitorizar las variables de estudio y su comportamiento en periodos de tiempo amplios, para poder analizar su influencia en los tres componentes del SB ⁽⁶⁴⁻⁶⁶⁾.

1.2.5. El Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería. El Caso Español

Desde su formulación, el SB ha sido asociado a profesionales que trabajan con personas, esto sin duda ha sido una de las principales razones por la cual, desde sus inicios, la investigación en torno a este constructo psicológico ha puesto su foco de interés en los profesionales de enfermería. En la actualidad y como resultado de la extensa investigación desarrollada en torno al mismo, se reconoce la existencia de este

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

proceso de desgaste profesional en otros ámbitos profesionales como las empresas de servicios, contextos educativos, deportivos e incluso en contexto no profesionales etc. No obstante, los profesionales de enfermería siguen siendo un colectivo de interés y donde este fenómeno adquiere características propias y un perfil específico y diferenciado respecto de otros colectivos profesionales ⁽⁶⁷⁾.

Las razones de que el SB tenga una entidad propia para las enfermeras, no sólo obedecen a cuestiones de tipo conceptual, sino que han de entenderse desde una perspectiva más amplia que incluye aspectos sociológicos, históricos e incluso propiamente disciplinares.

Este enfoque obedece, entre otras razones, a que la investigación desarrollada en estas últimas cuatro décadas ha puesto de relieve que, en el trabajo diario de las enfermeras, concurren la mayor parte de los denominados riesgos psicosociales en el trabajo ^(65, 66). Igualmente, los trabajos desarrollados señalan que existen perfiles diferenciados de SB en función del servicio/unidad en la cual los profesionales desarrollan sus actividades profesionales y también han sido aisladas numerosas diferencias culturales, tanto en los datos de prevalencia según los países de estudio y sus sistemas sanitarios, así como según el modelo de estructura profesional de la enfermería de dichos países.

Por todo lo expuesto, intentar delimitar las razones por las cuales los profesionales de enfermería han copado el interés y han tenido un especial protagonismo en la investigación en torno al SB, requiere cuando menos aludir a algunas de estas cuestiones.

La primera de ellas corresponde al trabajo que las enfermeras desarrollan. Como ha sido señalado, el mundo del trabajo ha sufrido profundas transformaciones y el mundo profesional de la enfermería no ha sido una excepción. En este sentido, los profesionales de enfermería son una pieza esencial de un sistema sanitario que ha incrementado su cartera de servicios de una forma exponencial en los últimos años, como consecuencia del incremento en la esperanza de vida y de las expectativas de una población cada vez más exigente y demandante de servicios sanitarios de calidad. Los servicios de salud son cada vez más complejos y especializados. Se ofrecen alternativas terapéuticas cada vez más innovadoras, pero la necesidad del cuidado sigue estando presente y son los profesionales de enfermería quienes dan respuesta a estas necesidades en todas las etapas del ciclo vital, tanto en situaciones de salud como de enfermedad. Las enfermeras del siglo XXI han asumido estos retos incorporándose

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

a nuevos espacios profesionales de los cuales se derivan nuevas exigencias y mayores niveles de cualificación profesional.

Esta realidad ha supuesto un crecimiento de las cargas de trabajo y de la complejidad de las actividades profesionales. Estos estos elementos son comunes a todos los profesionales de la salud, pero cuantitativa y cualitativamente en los profesionales de enfermería tienen un significativo mayor por su nivel de exposición a estos elementos. Las enfermeras ofrecen cuidados de asistencia directa, de forma continuada las 24 horas del día y en todos los niveles de asistencia sanitaria, con interacciones personales y profesionales que trascienden a los propios usuarios de sus servicios, porque involucran tanto a las familias de sus pacientes como a otros profesionales con los cuales comparten su labor asistencial ^(54, 64, 65).

Por otro lado, desde el punto de vista organizacional, se dan los ingredientes necesarios para que los riesgos psicosociales se vean acentuados en los profesionales de enfermería. La historia reciente de las últimas dos décadas ha estado caracterizada por las crisis económicas que han supuesto una merma en la inversión en materia sanitaria y, por consiguiente, de los recursos materiales y humanos para dar respuesta a las crecientes demandas asistenciales. La reciente crisis sanitaria mundial con motivo de la pandemia del COVID-19 ha añadido nuevos elementos de tensión en los sistemas sanitarios que, desde hace décadas vienen dando evidentes muestras de sobrecarga asistencial. En este contexto, los profesionales de enfermería se ven expuestos a elevados niveles de carga laboral, carga emocional del trabajo, escasez de recursos, turnicidad y precariedad laboral, conflictos interpersonales y con sus clientes etc. ⁽⁶⁶⁾

De igual manera, el entorno sociolaboral de los profesionales de enfermería es en sí mismo un contexto de riesgo, la turnicidad, la precariedad e incertidumbre a la que se enfrentan estos profesionales en su trabajo diario, etc., son razones suficientes para entender que las enfermeras conviven en entornos con elevados niveles de estrés laboral para justificar el SB.

Son muy numerosas las investigaciones que han profundizado en las condiciones del trabajo de las enfermeras y sus relaciones con este fenómeno. Del mismo modo, la literatura científica documenta suficientemente que el contexto específico, es decir las unidades o servicios en las cuales trabajen las enfermeras, pueden actuar como antecedentes del SB en la medida que determinados lugares son más sensibles a factores como la complejidad, la sobrecarga o la especialización del trabajo como antecedentes del SB. Se han desarrollado trabajos en servicios de urgencia, las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

unidades de cuidados intensivos, cuidados paliativos, atención primaria entre otros ⁽⁶⁹⁻⁷¹⁾. Las evidencias empíricas aportadas sugieren que, efectivamente, las características de los entornos de trabajo pueden determinar diferencias significativas en los niveles de SB encontrados, si bien en la mayor parte de los casos dichas diferencias son también atribuibles a factores externos, como las características demográficas, el tamaño de la muestra y otras variables psicológicas.

Sin embargo, son menos habituales los estudios que intentan profundizar en los aspectos de índole más puramente profesional, para entender por qué las enfermeras experimentan mayores niveles de burnout que otros colectivos profesionales ⁽⁷²⁾.

Desde el punto de vista sociológico, también se dan las circunstancias favorecedoras de este fenómeno. Tradicionalmente la profesión de enfermería se ha caracterizado por ser una actividad femenina y vocacional. Ambos elementos han construido estereotipos sociales asociados a la actividad de cuidar, que en cierta medida han condicionado el desarrollo de esta disciplina y que también han condicionado el posicionamiento de estos profesionales en los sistemas sanitarios.

El componente femenino y vocacional de esta profesión, ha supuesto un impedimento para que la capacitación y competencia de estos profesionales haya sido, en cierta medida, eclipsada por dichos estereotipos porque a la brecha de género, común para todas las disciplinas, se le ha añadido el carácter vocacional, doméstico e invisible de la actividad de cuidar que constituye el elemento nuclear de esta disciplina.

El reconocimiento social de una actividad profesional incide en la importancia social que se le otorga y condiciona su desarrollo. Ambos elementos tienen peculiaridades también en la enfermería y la comprensión de todos los fenómenos sociológicos que rodean a esta disciplina, también pueden ser de ayuda para entender las razones de la elevada incidencia del SB en estos profesionales.

Las labores profesionales de las enfermeras son indiscutibles en los sistemas de salud, pero ese cuidado en muchas ocasiones ha sido invisible socialmente, por lo que también se ha desdibujado el papel de los profesionales que lo desarrollan. La organización sanitaria, a nivel mundial, ha seguido sistemas organizativos basados en modelos biomédicos, por lo que el papel del resto de los profesionales que participan en los sistemas de salud se ha visto en cierta medida eclipsado.

Del mismo modo, el desarrollo profesional de la enfermería ha tenido un comportamiento desigual desde el punto de vista geográfico. En los países del mundo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

anglosajón, la profesión de enfermera tuvo un desarrollo académico temprano desde el inicio del siglo XX. Dicho crecimiento curricular sucede en el tiempo, de forma paralela al desarrollo de las ciencias de la salud y en desarrollo de un nuevo paradigma en la comprensión de la salud desde un punto de vista más global y ecológico. En este contexto surgen las primeras teóricas de la enfermería moderna que hoy se conocen y sus contribuciones científicas construyen un cuerpo de conocimientos propios que hoy sustentan las ciencias de la enfermería. No obstante, este desarrollo académico no fue trasladado al mundo profesional de forma automática, por lo que en los sistemas de asistencia sanitaria coexisten diversas figuras profesionales con muy diferentes grados de cualificación profesional. Este hecho, en cierta medida, también ha contribuido a sostener en el imaginario social una consideración menor de la profesión de enfermera respecto de otros profesionales. Las consecuencias de estos hechos se han traducido un menor reconocimiento de la contribución de las enfermeras en los resultados de salud, menor consideración salarial y unas expectativas de desarrollo profesional menores, que sin duda son ingredientes que contribuyen a que la experiencia de estrés laboral en estos profesionales adquiera unas connotaciones específicas.

Todas estas consideraciones toman un significado especialmente relevante en el caso de la Enfermería Española.

En España el desarrollo profesional de la enfermería se puede considerar como tardío respecto a los países de su entorno y con un nivel de desarrollo sanitario similar.

Los estudios de enfermería no llegan al mundo universitario hasta el final del siglo XX, por razones de índole sociopolítica. Sin embargo, el desarrollo social y sanitario de nuestro país discurre de forma similar al resto de los países desarrollados. Estas circunstancias se traducen en que las enfermeras españolas han trabajado en sistemas sanitarios de alta complejidad y con una elevada exigencia de cualificación profesional que no ha estado reconocida en el mundo académico y laboral durante muchos años.

Las enfermeras españolas han reivindicado durante décadas el reconocimiento académico y profesional ante todos los poderes sanitarios, educativos y políticos. Un claro ejemplo de ello es que el desarrollo académico de la profesión de enfermería no ha sido equiparado al resto de las titulaciones del sistema universitario hasta hace poco más de una década ⁽⁷³⁾.

A día de hoy, en el mundo laboral tampoco se ha producido una transformación real para generar perfiles de puestos de trabajo acordes a la cualificación profesional que en la actualidad poseen las enfermeras españolas, lo que se traduce en que los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

profesionales participan de las exigencias de un sistema de salud que no reconoce su autonomía para tomar decisiones dentro de sus competencias legalmente reconocidas, para liderar y emprender las iniciativas para el cuidado de las personas, basadas en su cualificación científica y profesional y por las cuales no se sienten ni reconocidas ni recompensadas .

En definitiva, las condiciones del mundo profesional en el que se desenvuelven los profesionales de la enfermería en España, participan de todos los elementos para ser considerados entornos laborales de alto riesgo psicosocial, pero además dichos riesgos están potenciados por unas condiciones socio-profesionales que favorecen su efecto como generadores de estrés laboral, cuyo resultado es la inevitable presencia de elevados niveles de SB en los profesionales de enfermería en España.

1.2.6. Prevalencia del Síndrome de Burnout

El SB representa un problema de orden mundial entre los profesionales de enfermería, lo cual ha quedado de manifiesto en la extensa producción científica de las últimas décadas. Sin embargo, resulta complejo delimitar el alcance y la magnitud del fenómeno, teniendo en cuenta la heterogeneidad y disparidad que ofrecen los datos de prevalencia que señalan las investigaciones desarrolladas al respecto.

Las dificultades obedecen fundamentalmente a las características metodológicas de los estudios efectuados. En general, la mayor parte de dichos trabajos son de carácter descriptivo y transversales en muestras de participantes voluntarios y con instrumentos de medida de autoinforme, lo cual sin duda establece excepciones considerables a la hora de extrapolar los posibles resultados obtenidos.

A la hora de considerar estas limitaciones, un primer problema deriva de que los estudios de carácter descriptivo y transversal, adolecen de la perspectiva temporal suficiente para despejar las lógicas incertidumbres acerca de los factores situacionales que, en un momento determinado, puedan estar influyendo en los resultados que se derivan de ellos. En segundo término, las muestras generalmente utilizadas en estos estudios se circunscriben a espacios profesionales determinados, como pueden ser determinadas unidades de hospitalización o servicios de enfermería en los que, a priori se presuponen encontrar mayores niveles de SB por las características de los mismos. Estos aspectos condicionan la comparabilidad de los datos obtenidos y por consiguiente la capacidad de establecer niveles de prevalencia de referencia sobre los cuales comparar los hallazgos empíricos posteriores.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Otro aspecto a considerar derivado de estas cuestiones de índole metodológico, son las posibles influencias culturales a las cuales puede estar sometido el SB. Se ha podido verificar que se trata de un fenómeno global, pero la expresión de cada uno de los componentes del síndrome también ha sido diferente en función de los territorios en los cuales ha sido estudiado. El efecto de las diferencias culturales se pone de manifiesto en aspectos tales como la estructura profesional de la enfermería, que resulta ser diferente en cada país, los niveles de cualificación profesional que también presentan notables diferencias, así como los modelos de organización sanitaria. Estos aspectos han demostrado tener cierta influencia en el proceso de desgaste profesional por lo que resulta razonable pensar que también pueden estar influyendo en los resultados obtenidos en los estudios de prevalencia efectuados.

En este mismo sentido derivado de las cuestiones relacionadas con los diseños implementados, se encuentra que generalmente en la formulación del diseño se introducen otras variables socio-personales, organizacionales y psicológicas cuya influencia puede estar determinando los niveles de SB observados.

Finalmente, pero no por ello menos importante, está el hecho de que no existe un criterio suficientemente definido a partir del cual poder interpretar los resultados obtenidos.

Esta disparidad procede en primer lugar, de los instrumentos de medida utilizados para evaluar la presencia de SB en los profesionales. Como ha sido señalado en el apartado correspondiente, existen numerosos instrumentos de medición de este constructo cuyos criterios de construcción y aplicación presentan diferencias.

El instrumento más extendido en el caso de los profesionales sanitarios ha sido el MBI-HS. En la aplicación de este, se han implementado diferentes criterios. Mientras que en unos casos se aplican versiones reducidas del mismo que no incluyen todas las dimensiones, en otros casos se utilizan puntuaciones globales como indicadores de la presencia de SB. Como ha sido señalado, esto plantea dificultades a la hora de interpretar los resultados. Sin embargo, probablemente la mayor dificultad proceda de la interpretación de los puntos de corte de este instrumento a partir de los cuales establecer los niveles reales de incidencia.

Para autores como Gil- Monte estas dificultades referidas plantean la posibilidad de que los datos reportados sobredimensionen la incidencia de SB en muestras de profesionales de enfermería al no poder delimitar con claridad el criterio utilizado para determinar la presencia de este en función de que se tome en consideración una sola dimensión o se consideren las tres dimensiones en su conjunto ⁽¹⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

A estas cuestiones, que han sido señaladas de manera reiterada en las revisiones sistemáticas efectuadas en torno a la prevalencia del SB, la historia reciente ha introducido una variable muy relevante más con la aparición de la pandemia mundial del COVID-19. Es innegable que la magnitud y el alcance de esta crisis sanitaria global ha impactado, de forma muy significativa en todos los sistemas de salud, pero de manera especial en sus profesionales. A pesar de que dicha crisis inicialmente era de carácter puramente sanitario, el mundo moderno inmerso en el fenómeno de la globalización se ha visto envuelto en una crisis global, por lo que los profesionales han participado de los efectos de dicha emergencia mundial con una mayor intensidad derivada de su condición de ciudadanos y de su consideración como profesionales esenciales en la lucha contra la pandemia ⁽⁷⁴⁾.

Los profesionales de enfermería por la naturaleza de sus actividades profesionales, han estado en las diferentes olas pandémicas en primera línea de trabajo, por lo que las condiciones objetivas de sus espacios profesionales han cambiado de forma significativa, pero también su percepción psicológica de los mismos se ha visto profundamente modificada al participar en su doble condición de profesionales y ciudadanos de un fenómeno social sin precedentes en la historia reciente.

Por todas estas razones, es necesario e importante analizar los efectos de la pandemia en los niveles de SB y tomar en consideración que, las más que probables consecuencias en los niveles de desgaste profesional que reportan los estudios efectuados en los últimos dos años, reflejen en cierta medida dichas circunstancias. Atribuir la alta incidencia de SB que reportan los estudios más recientes únicamente a los efectos de la emergencia sanitaria, es una alternativa poco plausible, dado que a pesar de su heterogeneidad existen numerosos estudios que señalaban los elevados índices del fenómeno con anterioridad a este hecho. Sin embargo, la pandemia representa un reto y una oportunidad para que, a través de la investigación, pueda ser monitorizado en los años venideros, el efecto que han tenido la sobrecarga laboral y emocional, la falta de recursos, el miedo al contagio etc., pero también la consideración social que han recibido los profesionales sanitarios durante este tiempo y la sensibilidad que se ha desarrollado en la sociedad civil hacia las dificultades estructurales que experimentan los sistemas de salud en el mundo entero ⁽⁷⁵⁾.

Con frecuencia, las revisiones sistemáticas efectuadas en torno a los niveles de prevalencia se han centrado en entornos profesionales determinados, en base a las características del servicio/unidad en el cual se desarrolle la actividad enfermera.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Las unidades de cuidados intensivos y los servicios de urgencia han sido espacios que han despertado un notable interés respecto al tema, señalando incidencias notables de SB a nivel global que señalan que, en torno al 30-40% de los profesionales de dichos servicios experimentan elevados niveles de Burnout. ⁽⁷⁶⁻⁷⁸⁾ Sin lugar a duda, los estudios desarrollados después de la pandemia tienen un interés especial, dado que ambas unidades han tenido un especial protagonismo en la sobrecarga asistencial que esta crisis ha traído consigo y los datos reportados a nivel internacional indican que más del 50% de dichos profesionales se encuentran expuestos a elevados niveles de SB. Los datos prepandémicos indicaban que existían diferencias entre ambos servicios, los profesionales de las unidades de cuidados intensivos expresaban elevados índices de desgaste fundamentalmente a expensas de altos niveles de EE y baja PA, pero menores niveles de D que los que reflejaban los servicios de urgencia. Tras la pandemia, en las unidades de cuidados intensivos se han observado incrementos significativos en EE, derivados de la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos materiales y humanos que justifican el incremento en los niveles de SB, pero también se han objetado incrementos significativos en factores protectores, como son el reconocimiento social, la comunicación entre el equipo de trabajo y la percepción de significado que se ha traducido en incrementos en los niveles de PA y disminución de los niveles de D ⁽⁷⁹⁾. Sin embargo, en los servicios de urgencias, que reportaban resultados similares en cuanto a incidencia de SB, este efecto de incremento parece haber tenido un impacto más homogéneo en los tres componentes del síndrome. En ambos casos, los estudios señalan que la incidencia de variables personales tanto demográficas como la coexistencia de elevados niveles de ansiedad y depresión influyen en las incidencias reportadas ^(75, 76, 80, 81).

Otro de los ámbitos profesionales que se ha caracterizado por ser objeto de interés han sido los servicios de Oncología. Los estudios previos a la pandemia señalaban elevados niveles de EE y baja PA en el 30-40% de profesionales de enfermería oncológica⁽⁸²⁾. Sin embargo, los niveles de D eran considerablemente menores que en otros ámbitos profesionales. No obstante, en dichos resultados se observan diferencias entre los estudios efectuados en Estados Unidos y Canadá respecto a los datos reportados por los estudios provenientes de Europa y Asia, en los cuales se aprecian mayores niveles de D. Los datos obtenidos tras dos años de pandemia señalan coexistencia de incrementos en los niveles de EE con un crecimiento significativo de otras manifestaciones psicológicas como la ansiedad, la fatiga compasiva entre otros ^(74, 83-85).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los estudios que analizan otros contextos como atención primaria, pediatría, nefrología etc., reportan datos globales de prevalencia de características similares que indican que entre el 20-30% de los profesionales experimentan elevados niveles de SB. Sin embargo, reflejan un comportamiento diferenciado en los tres componentes del síndrome en dichos contextos caracterizado por bajos niveles de PA como dimensión dominante en la expresión del desgaste profesional ^(78, 86, 87).

Woo y cols. ⁽⁸⁸⁾ efectúan un metaanálisis de 61 estudios sobre prevalencia de Burnout en enfermería a nivel mundial y en el cual se incluyen estudios efectuados en diferentes contextos profesionales. En sus resultados, señala una prevalencia global de SB en profesionales de enfermería en torno al 12%, pero que oscilan entre el 5-40%. Los propios autores indican elevados índices de heterogeneidad en sus resultados y que contrastan con los datos reportados por otros estudios efectuados en ámbitos profesionales determinados y en otros países que han sido ilustrados. Ciertamente dichos autores coinciden en señalar como fuentes de dicha heterogeneidad, las diferencias culturales, el servicio/unidad en la cual se desarrolla el estudio y la posibilidad de que otras variables tanto personales como organizacionales puedan afectar a los resultados obtenidos. Dicho estudio fue efectuado en fechas muy próximas al inicio de la pandemia por lo que probablemente podrían verse modificados en el momento actual. Los estudios de características similares efectuados con posterioridad a la pandemia son escasos y han sido desarrollados generalmente con muestras de profesionales de todas las categorías o en entornos geográficos y profesionales concretos. Sus resultados, aunque poseen la misma heterogeneidad de los estudios previos, son persistentes en señalar los incrementos en los niveles de EE que los profesionales de enfermería han experimentado durante este tiempo, pero del mismo modo indican que la existencia de posibles variables protectoras como la resiliencia, el reconocimiento social, los propios valores profesionales de la disciplina como el significado del cuidado y el compromiso de ayuda pueden haber desempeñado un papel relevante en el impacto real que el COVID--19 puede haber tenido en los profesionales de enfermería ^(74, 83, 84, 89)

En resumen, tal y como ha sido señalado, resulta complejo establecer datos suficientemente sólidos y extrapolables en cuanto a la prevalencia del SB en los profesionales de enfermería. La irrupción de la pandemia del COVID-19, sin duda puede hacer más complejo este proceso. Es muy probable que en el momento actual tan sólo se esté vislumbrando los efectos más inmediatos que esta crisis sanitaria ha provocado en los profesionales de enfermería y de manera específica en sus niveles de SB. En

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

cualquier caso, los datos reportados durante ambos periodos son lo suficientemente relevantes como para justificar la importancia e interés de este fenómeno, dadas sus importantes implicaciones para los profesionales y para el sistema sanitario. Como todas las crisis, la pandemia del COVID-19 puede representar una oportunidad de profundizar en el comportamiento específico que el SB tiene en los profesionales de enfermería, por lo que la investigación futura debe seguir profundizando en dichos aspectos a través de estudios longitudinales que permitan evaluar periodos temporales más amplios así como con diseños de investigación y criterios diagnósticos homogéneos que contribuyan a clarificar la incidencia real de esta forma de desgaste profesional.

1.2.7. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Desde su primera formulación el SB ha sido asociado al malestar físico, psicológico y laboral. Freudenberger, describía en los profesionales que decía estar “quemados”, una mayor predisposición a presentar síntomas físicos de enfermedad, trastornos comportamentales, así como síntomas psicológicos como mayor irritabilidad, ansiedad y síntomas depresivos ⁽³¹⁾.

Del mismo modo, la actual conceptualización del SB como una respuesta al estrés laboral crónico, de alguna manera también vincula a este constructo psicológico a las consecuencias biológicas, psicológicas y sociales que hoy se conocen están asociadas con el estrés.

Sin embargo, el estudio de estas ha tenido una considerable menor atención en la investigación en torno a este fenómeno. Las razones probablemente obedezcan a la tipología de estudios que predominan en la investigación de este. Resulta difícil establecer relaciones de tipo causal acerca de las consecuencias que el SB puede producir, desde el punto de vista de la salud ocupacional cuando mayoritariamente los estudios son de características descriptivas y transversales. No obstante, en la actualidad se conoce que el estrés laboral está entre las principales causas de absentismo laboral cuyos costes representan un serio problema desde el punto de vista empresarial.

De acuerdo con la naturaleza multidimensional del SB, sus consecuencias han sido igualmente estudiadas atendiendo a los diferentes niveles de análisis: individual, interpersonal y organizacional que se encuentran involucrados.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Desde el punto de vista individual, han sido asociadas tanto patologías físicas como problemas cardiovasculares, cefaleas, trastornos digestivos, metabólicos y articulares entre otras. Pero también han sido identificados un conjunto de trastornos psicológicos asociados a la condición de elevados niveles de burnout como son los trastornos depresivos, ansiedad, tedio e incluso los comportamientos adictivos a alcohol y sustancias tóxicas en respuesta al malestar psicológico. Las relaciones encontradas en la mayor parte de los casos se han asociado únicamente con EE con síntomas de carácter somático, mientras que las repercusiones de orden psicológico han sido asociadas con PA.

Los estudios que han analizado las consecuencias en la salud de los profesionales generalmente han sido desarrollados con medidas de autoinforme y que fundamentalmente han medido salud y bienestar percibido por los profesionales, por lo que los resultados de los mismos pueden tener un alcance limitado ⁽⁹⁰⁾. Esto en cierta medida resulta comprensible por los elevados costes que implica la investigación de parámetros biológicos, además de las dificultades que conlleva disponer de muestras de participantes suficientes en este tipo de estudios.

En los últimos tiempos, con la ley de prevención de riesgos laborales formulada en el estado español y la reciente incorporación del SB en el CIE-11, es más que probable que se puedan disponer de estudios de cohortes y con diseños longitudinales, a partir de los cuales poder incrementar el sustento empírico de las relaciones entre SB y salud ocupacional ^(91, 92).

Salvagioni y cols. efectúan una revisión sistemática en 61 estudios de carácter prospectivo acerca de las posibles relaciones entre síntomas físicos y SB. Sus resultados confirman la existencia de relaciones entre el SB y el riesgo cardiovascular, dolores musculares, síntomas depresivos y consumo de fármacos psicotrópicos entre otros ⁽³⁾.

Las consecuencias del SB, a nivel interpersonal, han sido tratadas en menor medida porque generalmente se han vinculado con las relaciones en el trabajo y han sido consideradas como consecuencias organizacionales y/o psicológicas. No obstante, algunos estudios documentan relaciones entre el SB y las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral, disminución en la cantidad y calidad en las relaciones sociales e incluso conflictos conyugales. ^(23, 67, 93, 94)

En contrapartida, las consecuencias a nivel organizacional han recibido un interés notable en comparación con los otros dos niveles de análisis. Son numerosos los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

estudios que han vinculado las dimensiones del SB con los resultados organizacionales y los datos aportados son concluyentes en cuanto a las claras relaciones entre este constructo y sus repercusiones en los resultados en las organizaciones. Dichos resultados organizacionales han sido analizados, tanto desde la perspectiva de los resultados en los clientes de los servicios sanitarios, como en términos de productividad, compromiso y satisfacción laboral de los profesionales ⁽⁹⁵⁾.

Desde la perspectiva de los resultados en los pacientes, hay estudios en los cuales se señala que los niveles de EE están significativamente asociados con la seguridad clínica en la implementación de los cuidados por parte de los profesionales, una menor incidencia de errores en la administración de medicación, la disminución de los índices de infecciones hospitalarias e incluso en los índices de mortalidad de los pacientes ^(94, 95). En otros estudios se señala que, tanto la calidad de los cuidados de enfermería percibida por los usuarios, como la apreciación por parte de los profesionales de la calidad de su atención, se encuentran afectadas por la existencia de SB, de manera especial por los niveles de EE y PA ^(96, 97).

Sin embargo, probablemente el mayor apoyo empírico a las consecuencias organizacionales del SB proceda de aspectos como el compromiso organizacional, la propensión al abandono profesional, el absentismo y presentismo profesional. El resultado de dichos trabajos ha puesto de manifiesto que el clima organizacional es un factor determinante en los niveles de Burnout y que en la medida en que los entornos profesionales son organizaciones saludables, se incrementa de forma significativa PA y disminuye EE y D. Los efectos del SB en estos comportamientos de los profesionales tienen un doble efecto, porque sus consecuencias se traducen tanto en un incremento de los costes sanitarios por las rotaciones de personal, los días de trabajo perdidos, etc. sino que nuevamente revierten en mermar tanto la calidad de los cuidados como la seguridad de los pacientes. Del mismo modo, la frustración profesional que se asocia a la insatisfacción laboral incrementará los niveles de SB formando un círculo vicioso de consecuencias claramente indeseables ⁽⁹⁵⁻⁹⁹⁾.

1.2.8. La prevención y el control del Síndrome de Burnout.

De forma análoga a como han sido descritas las consecuencias del SB, las estrategias para su prevención y control también han sido definidas en los tres niveles de análisis. No obstante, los estudios que se han interesado por los programas de control y prevención son menos numerosos, proceden de la investigación fundamentalmente desarrollada en las últimas dos décadas y en todas ellas subyace la idea de que la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

prevención de este fenómeno debe incidir y modificar los riesgos psicosociales del entorno laboral para ser efectivas.

Dicho enfoque procede del consenso generalizado en torno a la idea de que, si bien las características personales pueden actuar como factores de vulnerabilidad y facilitadores, los antecedentes y por lo tanto factores desencadenantes del SB se enmarcan en el plano interpersonal y organizacional.

En el plano individual, los datos empíricos presentan muchas controversias en cuanto a la influencia de los factores demográficos en el SB, pero en contrapartida la investigación ha puesto de manifiesto que las intervenciones que fomentan el autocuidado de los profesionales y la adquisición de estrategias de afrontamiento para gestionar el inherente estrés que poseen los entornos sanitarios, son medidas eficaces para la disminución del agotamiento emocional, aspecto clave del SB ^(100, 101).

No debe perderse de vista que la conceptualización tridimensional del síndrome engloba respuestas emocionales, cognitivas y conductuales. Las terapias que han ofrecido resultados más prometedores precisamente han sido aquellas que se han focalizado en mitigar la respuesta emocional, promover la reevaluación cognitiva del estresor laboral con la finalidad de resolver el desequilibrio entre las demandas y los recursos del profesional y capacitar al profesional en la adquisición de estrategias de afrontamiento orientadas al problema, como forma de incrementar los recursos para hacer frente al estresor.

En general, los resultados obtenidos en estos programas de intervención señalan reducir moderadamente los niveles de EE y en algunos casos la D, sin que se hayan objetivado efectos claros sobre la dimensión PA ⁽¹⁰¹⁾.

El entrenamiento en técnicas de relajación, mindfulness, programas de ejercicio físico y actividades recreativas que permitan desconectar de los estresores laborales, han sido estudiadas en numerosos colectivos. Su efectividad ha resultado ser satisfactoria para mejorar el bienestar personal, pero en la reducción del SB han demostrado tener una influencia muy limitada.

Los programas para mejorar el afrontamiento en la resolución de problemas, el fomento de la resiliencia, el asertividad, la autoeficacia y la autoconfianza, también han demostrado su efectividad en la disminución de los niveles de agotamiento emocional. Ambas medidas de intervención han demostrado ser más eficaces cuando se implementan en programas institucionalizados y se sostienen en el tiempo. Los entornos donde más han sido estudiados son las unidades de cuidados críticos y los servicios de oncología ^(102, 103).

A nivel interpersonal, las estrategias de intervención que han demostrado tener un mayor nivel de eficacia han sido las que se han orientado al fomento de la comunicación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

horizontal y vertical en las organizaciones, así están los programas de socialización laboral. Merecen especial atención los programas encaminados a fomentar del apoyo social en el trabajo. Dichos programas pretenden fomentar las relaciones interpersonales para disminuir su conflictividad en los entornos laborales, del mismo modo, a través de dichos programas se fomenta el reconocimiento de las diferentes categorías profesionales, el reconocimiento profesional, etc., que han demostrado estar relacionados con los tres componentes del SB.

El efecto de este tipo de medidas se ha visto reflejado en el EE, pero también se ha verificado su posible efecto protector frente a D. La explicación dada a este posible efecto proviene de que con frecuencia, los profesionales no buscan apoyo social ante las situaciones de sobrecarga por miedo a ser estigmatizados o descalificados profesionalmente. A través de los programas de fomento de la comunicación y de la creación de grupos de apoyo, se ha podido verificar que se adoptan estilos de afrontamiento centrados en el problema y se modifican las conductas de evitación que están asociadas a los comportamientos de cinismo y conductas deshumanizadas.

Finalmente, a nivel organizacional las estrategias de prevención y control del SB se orientan a modificar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo. Dichas intervenciones se dirigen tanto a los elementos objetivos como son las cargas de trabajo, la organización horaria, los sistemas de coordinación horizontal y vertical en la organización, la participación en las decisiones de la organización, etc., como a modificar la evaluación cognitiva de dichos estresores por parte de los profesionales, a través de programas que mejoren el clima laboral, el desarrollo de carrera profesional, los estilos de liderazgo participativo. La eficacia de las medidas preventivas a este nivel ha quedado de manifiesto en el movimiento denominado "Hospitales Magnéticos". Se trata de instituciones en las cuales se promueven modelos de organizaciones saludables y que han institucionalizado la protección de sus trabajadores frente a los riesgos psicosociales presentes en el trabajo. Los resultados son altamente prometedores, tanto en la reducción del SB como en la disminución del abandono profesional, el incremento de la calidad de los cuidados y la satisfacción laboral de los profesionales ^(104, 105).

Precisamente este trabajo de investigación pretende esclarecer el papel que, medidas organizativas como son el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción laboral, pueden tener en la reducción y control del SB.

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

2. EI EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL

2.1. Conceptualización

El origen del término Empowerment, se sitúa en la formulación de este por parte de Rappaport (1987), para hacer referencia al mecanismo a través del cual las personas, las organizaciones y comunidades adquieren control y dominio de sus propios destinos ⁽⁷⁾.

Probablemente el sentido de esta primera formulación sea, en cierta medida, responsable de las diferentes acepciones que ha recibido el mismo. Su traducción a la lengua castellana ha adoptado diferentes denominaciones, empoderamiento, potenciación, fortalecimiento, aunque probablemente ninguna de ellas recoja en su totalidad el sentido que su creador pretendió darle al término. Con este término el autor pretende sentar las bases de la Psicología Comunitaria e introduce la idea de que la potenciación de los recursos individuales, grupales y comunitarios contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas, en la medida que son capaces de trazar sus propias metas y adquirir control sobre sus propias vidas y destinos. Por tanto, desde sus orígenes, el término Empowerment ha estado asociado a dos elementos que lo caracterizan poder y control ⁽¹⁰⁶⁾.

Desde entonces este concepto ha sido objeto de interés por numerosas disciplinas y ha recibido formulaciones diversas. Para algunos autores el empoderamiento implica un proceso y mecanismos por los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas, de acuerdo con la formulación inicial del concepto. Distinguiendo por tanto dos elementos en el mismo, que son proceso y resultado. Durante el proceso se produce el fenómeno de empoderamiento (empowering) y el resultado será individuos, comunidades y organizaciones empoderadas (empowered).

Desde los enfoques de la Teoría de Sistemas, Zimmerman considera que se trata de un constructo que relaciona capacidades, competencias y fortalezas individuales, sistemas naturales de ayuda y conductas proactivas con asuntos de cambio y política social. Esta visión ha estado profundamente ligada al empoderamiento de minorías y grupos sociales a lo largo de la historia y una muestra de ello son los primeros movimientos feministas del mundo moderno, los procesos de cambio de minorías étnicas etc ⁽¹⁰⁷⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Para autores como de los Ríos, se puede entender el empoderamiento como un proceso por el cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades del ser humano ⁽¹⁰⁸⁾.

Estas visiones plurales del empoderamiento, además de despertar el interés de numerosas disciplinas de las ciencias sociales, ha provocado que el interés académico del mismo se haya focalizado en su estudio como variable psicológica y se haya desarrollado una importante producción científica en torno a la influencia de este fenómeno y sus relaciones con otros constructos psicológicos.

La irrupción de este concepto en el mundo del trabajo, procede de la necesidad de reorientar e innovar los procesos de trabajo en una sociedad cambiante y globalizada con una permanente necesidad de incrementar sus niveles de eficacia y eficiencia. Por ello, en sus orígenes, el concepto de empoderamiento vinculado al mundo del trabajo estuvo asociado con el incremento de la productividad empresarial. Los tradicionales modelos mecanicistas de la organización del trabajo habían demostrado ser ineficaces para responder a los nuevos retos de las sociedades modernas y el factor humano cobró protagonismo introduciendo nuevos enfoques en el análisis de los procesos productivos en los cuales la motivación, la satisfacción laboral y el comportamiento de los trabajadores se reconocen como un elemento esencial de los resultados de las organizaciones.

En este contexto, emerge concepto de Empoderamiento Organizacional (EO) para hacer referencia al uso de este constructo en el mundo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vinculado al concepto de calidad de vida laboral y el cual ha sido definido desde diferentes perspectivas.

Blanchard (1996), afirma que consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa a través de la delegación y la transmisión del poder ⁽¹⁰⁹⁾.

Wilson (2000) afirma que el empoderamiento organizacional es el proceso por el cual se puede ir del control de los trabajadores de toda la organización, al hecho de que los individuos tengan voz y voto en la manera en que funcionan sus propios trabajos ⁽¹¹⁰⁾.

Chen y Chen (2008) afirman que se trata de un acto de competencia e independencia, en donde los empleados cuentan con las capacidades necesarias para actuar frente al cumplimiento de metas y toma de decisiones ⁽¹¹¹⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Román y cols (2016), entienden el empoderamiento organizacional como el apoyo organizacional percibido, en donde a mayor apoyo por parte de los mandos de una empresa, se obtendrán mejores resultados y participación por parte de los empleados, porque responderán de forma recíproca adoptando comportamientos laborales empoderados ⁽⁵⁾.

A partir de este último enfoque, se ha instalado en el mundo de la psicología organizacional en concepto de "Organizaciones Saludables," para hacer referencia a los espacios organizacionales en los cuales el diseño y la gestión del trabajo ofrece unas condiciones que favorecen la calidad de vida laboral de sus miembros. En este tipo de organizaciones, el empoderamiento resulta un elemento esencial que incrementará los resultados de la organización y en contrapartida tendrá trabajadores comprometidos.

2.2. Enfoques Teóricos del Empoderamiento Organizacional

Si bien como ha sido señalado, el estudio del Empoderamiento como variable psicológica ha sido objeto de interés y análisis desde diferentes ámbitos de las ciencias sociales, la vertiente organizacional del mismo ha estado unida, desde sus orígenes, al mundo de la gestión empresarial y a la Psicología del Trabajo.

Su análisis ha sido abordado desde dos perspectivas, distintas pero que son complementarias. La primera de ellas denominada Empoderamiento Estructural (ES), se fundamenta en la idea de que las estructuras de la organización y sus modelos organizativos contribuyan a conceder poder y control en los procesos de trabajo a todos sus miembros. La segunda perspectiva se ha denominado Empoderamiento Psicológico (EP), como la respuesta psicológica o la evaluación cognitiva de la percepción de poder y control sobre el propio trabajo que efectúan los trabajadores.

2.2.1. Empoderamiento Estructural

La perspectiva estructural del empoderamiento obedece a los postulados de Kanter ⁽⁹⁾, esta autora de reconocido prestigio en la investigación del mundo del trabajo, afirma que los elementos estructurales de las organizaciones determinan el comportamiento de sus empleados más allá de sus características personales. Desde esta visión, la conducta de los trabajadores en una organización está determinada por su posición en la estructura organizativa y el acceso a las estructuras de poder que le proporciona la empresa. La percepción de empoderamiento vendrá determinada por el grado de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

descentralización y reparto de poder en su estructura organizativa y está relacionada con los elementos más objetivos y materiales.

Esta perspectiva teórica es, probablemente, la más extendida y los precedentes pueden situarse en las experiencias de éxito de los denominados los círculos de calidad o grupos de trabajo desarrollados a nivel internacional por multinacionales ampliamente reconocidas.

El proceso de empoderamiento se traduce en un conjunto de prácticas y actividades encaminadas a la democratización del poder entre los miembros de una organización, a la cultura de participación, liderazgo participativo y requiere estructuras organizativas poco jerarquizadas y flexibles. Ideológicamente representa una visión antagónica del modelo mecanicista del trabajo y requiere de una cultura y clima laboral, en los que el valor del factor humano y la calidad de vida en el trabajo ocupen posiciones centrales.

Este enfoque conceptual del empoderamiento implica que la información fluye en el contexto organizacional, tanto vertical como horizontalmente, que los profesionales disponen de los recursos y la capacitación para alcanzar las metas organizativas propuestas y están dotados del poder suficiente para tomar decisiones adecuadas que contribuyan a la consecución de resultados, por los cuales serán recompensados en función de sus esfuerzos. El resultado de dicho proceso se traducirá en comportamientos proactivos, motivación por el trabajo, compromiso organizativo e incremento de la eficacia y eficiencia de la organización ⁽¹¹²⁾.

Kanter identifica cuatro dimensiones o componentes para caracterizar el Empoderamiento Estructural:

Acceso a Oportunidades de desarrollo aprendizaje, crecimiento y desarrollo personal y profesional, de manera que el trabajador sienta que puede dar salida a todas sus habilidades y capacidades, las cuales redundarán en una mayor satisfacción laboral e incrementarán su compromiso con la productividad.

Acceso a la información: Es una condición básica y necesaria para que los trabajadores puedan adoptar decisiones adecuadas, disponer de información acerca de metas, valores, estrategias organizacionales etc. En la medida en que los miembros de una organización perciben con claridad la estructura, las relaciones de poder, las metas y valores organizacionales, etc., comprenderán y adaptarán mejor su comportamiento laboral y se alinearán con dichos valores y metas organizativas. El acceso a la información también ofrece a los

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

trabajadores la posibilidad de definir mejor su propio rol en la organización, desplegar comportamientos innovadores y creativos que contribuyan a mejorar los resultados globales de la organización. Esta dimensión se ha equiparado el término de “políticas de transparencia” en algunas empresas.

Acceso a los Recursos: Este elemento es entendido como la capacidad de los profesionales para poder acceder y disponer de los recursos materiales y humanos, así como del tiempo para poder enfrentarse a demandas de su trabajo de manera eficaz. En la medida en que las exigencias derivadas del trabajo se corresponden con los recursos disponibles, se incrementan los sentimientos de competencia y confianza y se despliegan comportamientos organizacionales más eficaces para cumplir con las metas propuestas.

Acceso a el Apoyo o Soporte de los superiores e iguales, que consiste en recibir la retroalimentación y el respaldo suficiente para tomar decisiones o emprender iniciativas innovadoras de forma ágil y flexible, sin necesidad de someterse a innecesarios filtros burocráticos que tradicionalmente caracterizan a las organizaciones excesivamente jerarquizadas.

Estas estructuras de poder se deben complementar con una cultura de apoyo social en la organización, que caracteriza como poder formal, derivado de la posición en el organigrama de la empresa y poder informal derivado de las relaciones sociales e interpersonales que se establecen. Este apoyo social, en definitiva, se convierte en un clima social de pertenencia y de sentimientos compartidos ⁽¹¹³⁾.

2.2.2. El empoderamiento Psicológico

La segunda de las perspectivas desde la cual ha sido analizado el empoderamiento organizacional se corresponde con la vertiente psicológica del mismo y sobre la cual se han desarrollado diferentes enfoques

Los primeros autores en indicar este tipo de empoderamiento fueron Conger y Kanungo, indicando que si bien las estructuras de la organización pueden adoptar prácticas que fomenten el empoderamiento de sus miembros, por sí sólo no son suficientes para lograr que los trabajadores se sientan empoderados. Por tanto, el empoderamiento debe ser concebido como en elemento potenciador de la motivación para la ejecución de tareas y que debe conducir a incrementar los sentimientos de autoeficacia profesional para que realmente los trabajadores se sientan empoderados ⁽¹¹³⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Esta conceptualización del EP, implica que las prácticas organizativas que potencian la percepción de poder y control deben asociarse con los aspectos motivacionales de los trabajadores que posibiliten la percepción de empoderamiento en los mismos.

Posteriormente Thomas y Velthouse, partiendo de esta visión motivacional del EP desarrollan otro modelo en el cual se incorporan los elementos cognitivos que conducen a dicho estado psicológico. Dichos autores definen tres componentes fundamentales que caracterizan el proceso de EP.

- La motivación intrínseca en el trabajo, la cual definen como las condiciones genéricas de un individuo, relacionadas con la tarea que producen motivación y satisfacción
- El conjunto de cogniciones sobre la tarea que producen esa motivación
- Los procesos interpretativos a través de los cuales los trabajadores llegan a dichas cogniciones ⁽¹¹⁴⁾

A su vez, diferencian cuatro dimensiones en este constructo que se corresponden con cuatro cogniciones caracterizadoras de los trabajadores empoderados.

Significado: es el valor de una meta o propósito, juzgado en relación con las propias ideas. Implica un sentimiento derivado de los requerimientos del rol asociado a un trabajo concreto, los valores, las creencias y los comportamientos que de él se derivan.

Impacto: es la intensidad con la cual el individuo considera que sus actividades profesionales pueden influir en la estrategia, administración o en los resultados operativos del trabajo.

Competencia: se refiere al grado con el cual una persona puede realizar las actividades requeridas por la tarea, con las habilidades suficientes, cuando sea intentado por el empleado.

Autodeterminación: es la sensación individual de poseer la capacidad de elegir en la iniciativa o en la regulación de las acciones.

A partir de este modelo cognitivo de EP, la psicóloga americana G. Spreitzer, desarrolla un modelo que complementa con un instrumento de medida a través del cual operacionalizar estas cuatro dimensiones de este constructo psicológico denominado "Psychological Empowerment Instrument" (PEI), el cual se ha convertido en un referente internacional en la investigación sobre la materia ⁽⁸⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La autora parte tres asunciones básicas en su formulación teórica. Entiende que el empoderamiento no es un rasgo de personalidad endurecido y generalizable a todas las situaciones, sino que se trata de un conjunto de buenas condiciones para el desarrollo del trabajo. En segundo término, considera al EP como una variable continua y, por tanto, las personas pueden ser vistas con más o menos EP. Por último, el empoderamiento no es un constructo generalizable a todas las situaciones o roles de la vida, sino que es específico para cada trabajo

En opinión de su autora, las cuatro cogniciones que caracterizan esta forma de empoderamiento reflejan una orientación activa hacia el trabajo, por la cual los individuos se sienten capaces de dar forma a su trabajo y a su contexto y deben ser vistas como una contribución adicional, que unida contribuye al constructo general, pero no tienen carácter equivalente. Por tanto, la ausencia de cualquiera de ellas no implica su extinción si bien tendrá una clara influencia en los niveles globales de EP que experimentan los individuos.

Finalmente, Menon postula un modelo por el cual el EP es visto como un estado de cognición caracterizado por la sensación de percepción de control, competencia e internalización de metas ⁽¹¹⁵⁾.

Percepción de control: incluye creencias sobre la autoridad, la posibilidad de tomar decisiones, la adecuación de los recursos y la autonomía en el procedimiento y en resultados del trabajo.

Percepción de competencia: se refiere al dominio para poder ejecutar de forma hábil una o más tareas, así como la capacidad de hacer frente a tareas novedosas o inesperadas en un momento dado.

La internalización de las metas: indica la creencia y aceptación individual de los objetivos de la organización y se percibe estar suficientemente preparado para actuar a su favor.

Por tanto, para Menon, un trabajador estará empoderado cuando siente que tiene control sobre su entorno y en el desarrollo de su trabajo, se considera capacitado para movilizar tanto la motivación como los recursos cognitivos y los comportamientos organizacionales necesarios para atender a las diferentes exigencias derivadas de su actividad laboral.

Los modelos descritos ofrecen diferentes visiones del EP, pero en todos ellos se aprecian características comunes. Se considera por tanto que el EP es un constructo multidimensional de carácter positivo y que se enfoca a la consecución de poder y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

control para el logro de objetivos profesionales. En segundo lugar, el EP no es un rasgo de personalidad, sino que responde a las características concretas de cada actividad laboral y finalmente, el EP es una variable continua y por tanto se podrán presentar mayores o menores niveles de EP que son susceptibles de ser medidos ⁽¹⁰⁶⁾.

De igual modo, las perspectivas que ofrecen ambas formulaciones del empoderamiento organizacional plantean una visión complementaria de este fenómeno, que ha suscitado un gran interés tanto en el mundo académico como en el empresarial en las últimas décadas convirtiéndolo en un tópico de interés. Esta complementariedad se ha visto reflejada en numerosas investigaciones, en las cuales han sido analizadas ambas formas de empoderamiento y que para algunos autores ha sido considerada como una tercera aproximación teórica denominada integracionista, porque contempla el efecto conjunto de ambas formas de empoderamiento en su estudio en contextos laborales ⁽¹¹⁶⁾.

Esta posición, en cierta medida, obedece al importante apoyo empírico obtenido tanto en diferentes contextos profesionales como a nivel internacional que describe relaciones directas y significativas entre ambas formas de empoderamiento, lo cual apoyaría las tesis de que el EP es la consecuencia de ambientes laborales en los cuales existe ES.

Por otro lado, se han podido verificar las relaciones de ambos constructos con otras variables psicológicas indicativas de satisfacción laboral, compromiso organizacional y permanencia en las organizaciones etc. Del mismo modo, los datos empíricos avalan igualmente que ambas formas de empoderamiento guardan relaciones inversas con el estrés laboral y el SB. No obstante, en dicha investigación también existen ciertas controversias en cuanto a la naturaleza de dichas relaciones, en el peso específico de cada una de las dimensiones de ambas formas de empoderamiento y sus relaciones con variables de corte interpersonal u organizacional que contribuyen en la calidad de vida laboral. Dichas controversias precisan del desarrollo de trabajos de investigación que en los años venideros podrán seguir esclareciendo la importancia de estos constructos ⁽⁵⁾.

2.3. La medida del empoderamiento Organizacional

En el desarrollo de la investigación de cualquier tópico de interés es determinante poder disponer de instrumentos que permitan su operacionalización y medición a partir de los cuales poder disponer de datos empíricos que permitan contrastar los postulados teóricos en los que se sustentan.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Es por ello que a pesar de que, como ha sido señalado la investigación en torno al empoderamiento organizacional en las últimas décadas ha sido amplia, su alcance y repercusión ha estado condicionada por los instrumentos de medida disponibles para hacerla efectiva.

Se han desarrollado diversas escalas de medida para ambas formas de empoderamiento, por lo que ilustran aquellas que han tenido una mayor difusión y repercusión en resultados de investigación.

2.3.1. Psychological Empowerment Instrument. (PEI) Spreitzer, 1995 ⁽⁸⁾

Como ha sido señalado esta escala responde a la operacionalización de las cuatro dimensiones del EP descritas por su autora. En su construcción, los ítems de cada una de las dimensiones proceden de las aportaciones teóricas de otros autores. ⁽¹¹⁷⁾

En la construcción de la escala, la autora implementa tres criterios:

- Cada uno de ellos se debía enfocar en una sola de las dimensiones
- Debían tener un procedimiento de respuesta común que facilitara su aplicabilidad
- Debían centrarse en la experiencia individual más que en la descripción del ambiente de trabajo que pudiera derivarse de dicha experiencia

La escala global consta de 12 ítems, cuatro por cada una de las dimensiones, con una escala de Likert con un procedimiento de respuesta en torno al grado de acuerdo con cada uno de los reactivos, en un intervalo que va desde 1 “Totalmente en desacuerdo” a 7 “Totalmente de acuerdo”. La interpretación de las puntuaciones se efectúa a partir de las puntuaciones medias obtenidas en cada una de las subescalas y permite evaluar tanto a nivel global los niveles de EP como describir el peso diferenciado de la contribución de cada una de las dimensiones en el mismo.

Esta escala ha sido validada para numerosas poblaciones a nivel internacional e igualmente ha sido adaptada para población española en una muestra de profesionales de enfermería que ha confirmado su estructura factorial y demostrado adecuadas cualidades psicométricas ⁽¹¹⁸⁾. En la actualidad se ha convertido en el instrumento de referencia para la medida del EP.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

2.3.2. Psychological Empowerment Scale (PES). Menon, 2001 ⁽¹¹⁵⁾

De acuerdo a la concepción tridimensional del EP propuesta por este autor, se desarrolló una escala de medida para cada una de las dimensiones tomando como referencia instrumentos previos desarrollados por otros autores. El instrumento final consta de nueve ítems, tres por cada una de las dimensiones. Ha sido validado con trabajadores del sistema financiero. Los resultados obtenidos mostraron adecuados valores de validez concurrente respecto al PEI y adecuadas cualidades psicométricas.

Esta escala ha sido utilizada en estudios de asociación con otras variables organizacionales como la centralización, la delegación y el sentimiento global de autoeficacia en los trabajadores ⁽¹¹⁷⁾.

2.3.3. Organizational Empowerment Scale (OES). Matthews y cols,2003. ⁽¹¹⁹⁾

Se trata de un instrumento que mide empoderamiento de forma genérica en cualquier tipo de empresa u organización. Consta de diecinueve ítems formulados con enunciados positivos y negativos en torno a tres dimensiones de análisis:

Estructura dinámica (ED): Contiene siete ítems que evalúan el nivel de provisión por parte de la empresa de directrices que faciliten la toma de decisiones en los puestos de trabajo y en la organización en general.

Control de las decisiones (CD): Son siete reactivos en referencia al dominio y control de los trabajadores sobre todas las cuestiones relacionadas con su desarrollo profesional en la organización.

Fluidez de la información (FI): tiene cinco ítems con los cuales se evalúan los mecanismos de comunicación y transmisión de la información y la medida en que la información concerniente a la empresa es fácilmente accesible a sus trabajadores.

Se trata de un instrumento que ha demostrado adecuados índices de fiabilidad fue validada con el PEI y demostraron adecuados valores de validez concurrente con cada una de las escalas del PEI ⁽¹⁰⁶⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

2.3.4. Conditions of Work effectiveness Questionnaire (CWEQ-II). Laschinger y cols.,2001

Este cuestionario es la versión actualizada de un instrumento previo CWEQ, más amplio y que ha quedado reducido a tres ítems correspondientes a cada una de las dimensiones Oportunidades, Información, Soporte y Recursos comprendidas en el ES. La escala global por tanto consta de doce reactivos. En todos los casos el procedimiento de respuesta es una escala de Likert entre 1 “nada” y 5 “mucho”. El grado total de ES se obtiene a partir de las puntuaciones promedio de cada una de las subescalas. El manual correspondiente a su última actualización ofrece información acerca de los puntos de corte para la interpretación de los valores globales de empoderamiento.

Ha sido traducida y adaptada al español y verificada la estructura original de las cuatro dimensiones del ES definida por sus autores. ⁽¹²⁰⁾ Tanto la validez convergente como la de criterio, han sido verificadas con adecuados resultados respecto a las escalas iniciales.

2.4. El Empoderamiento Organizacional en Enfermería

En la extensa investigación de este constructo psicológico, los profesionales de enfermería han sido un colectivo ampliamente estudiado. Los precedentes obedecen a los trabajos desarrollados en la Universidad de Ontario, por Laschinger y cols., si bien en la última década son numerosos los estudios desarrollados a nivel internacional con muestras de profesionales de enfermería.

Yesilbas y cols., desarrollan un interesante estudio bibliométrico del empoderamiento en enfermería, a partir de las publicaciones presentes en la Web of Science hasta el año 2020. En sus resultados señalan que el empoderamiento se ha convertido en un tópico recurrente en la última década y que denota un claro crecimiento exponencial ⁽¹²¹⁾.

La investigación del empoderamiento organizacional en el ámbito profesional de la enfermería desde sus orígenes ha estado relacionada siempre con los aspectos relacionados con la calidad de vida laboral de este colectivo. Dichos aspectos han sido contemplados desde diferentes vertientes, pero se agrupan en torno a dos cuestiones fundamentales que son las relaciones con el SB y el papel del empoderamiento organizacional en las conductas organizacionales, que están asociadas con el bienestar y la calidad de vida de los profesionales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La extensa investigación desarrollada en torno a este tópico ha puesto de manifiesto que las medidas que favorecen el empoderamiento son predictores significativos de menores niveles de SB y contribuyen de manera significativa a reducir los efectos de los riesgos psicosociales derivados del trabajo ^(11, 12).

Del mismo modo y durante la fase teórica de esta investigación, se ha realizado una revisión bibliográfica exhaustiva y narrativa en las principales bases de datos de ciencias de la salud acerca de las relaciones entre el SB y el EO. Se incluyeron 29 estudios en la revisión de carácter internacional. Los resultados de dicho análisis han verificado los hallazgos efectuados en estudios previos desarrollados en diferentes contextos sanitarios y profesionales y coinciden en señalar las relaciones significativas entre ambas formas de empoderamiento y los tres componentes del SB ⁽¹²²⁾.

Entre los estudios consultados, las revisiones sistemáticas con metaanálisis indican que las principales relaciones del ES se producen con EE y en menor medida con D, mientras que el efecto del EP se asocia de forma más significativa con PA ^(11, 12).

No obstante, ambas formas de empoderamiento han demostrado ser predictores significativos de PA, lo cual ha permitido dar un considerable apoyo empírico a las tesis de Kanter y Spreitzer, acerca de la influencia del EO en la reducción de los riesgos psicosociales del trabajo de los profesionales de enfermería ^(123, 124).

No obstante, el carácter transversal y descriptivo de la mayor parte de los estudios, recomienda seguir profundizando en la naturaleza de dichas relaciones. En la mayor parte de los estudios consultados, se ha verificado que las medidas organizativas que fomentan incrementos en los niveles de ES repercuten en los niveles de EP. No obstante, la relación entre ambas formas de empoderamiento ha demostrado estar influida por variables personales como la edad, la experiencia profesional y la formación académica de los profesionales. Dichos hallazgos son consistentes con los resultados previos obtenidos acerca de la influencia de estos aspectos en el SB, lo cual puede sugerir que en el proceso de desgaste profesional el empoderamiento organizacional puede jugar un relevante papel ⁽¹²⁵⁻¹²⁸⁾.

A pesar de que los hallazgos son muy recurrentes, se ha podido identificar la influencia de diferencias culturales en los resultados obtenidos que también han sido identificados en el caso del SB, pero que tienen un comportamiento diferente en el caso del EO. A nivel global y con independencia del país del estudio, los niveles de ES y EP de los profesionales de enfermería es medio-bajo, aunque habitualmente hay mayores niveles de EP ^(124, 126, 129). Sin embargo, el análisis diferenciado de las dimensiones de cada una

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de las formas de empoderamiento establece diferencias según el contexto especialmente en el caso del ES. En los estudios desarrollados en USA y Canadá, los profesionales perciben el mayor nivel de empoderamiento por las dimensiones de Soporte e Información. Sin embargo, en el mundo asiático y los escasos estudios desarrollados a nivel europeo los profesionales ponen el acento en las dimensiones de Oportunidades y Recursos. Algunos autores han atribuido dichas diferencias a las recientes crisis económicas en el caso de Europa y sus posibles efectos en términos de recortes presupuestarios y en el caso asiático a las ratios de profesionales- pacientes (129-132).

También se han evidenciado diferencias en el caso del EP en este caso dichas diferencias se han apreciado en las dimensiones de Autonomía e Impacto, pero con carácter general, los resultados indican que los mayores niveles de EP en los profesionales proceden de las dimensiones de Significado y Competencia, con independencia del país de estudio y están menos influidos por características personales y otras variables psicológicas (127, 128).

El efecto territorial descrito sugiere la necesidad de ampliar los trabajos de investigación a otros contextos y con muestras más amplias para poder verificar dichos efectos. Ciertamente, aunque los estudios desarrollados por el momento proceden de numerosos países, se concentran principalmente en el continente americano y asiático. A nivel español los estudios desarrollados sobre empoderamiento en profesionales de enfermería son muy limitados siendo esta una de las principales razones en las cuales se ha inspirado la presente tesis doctoral.

Los beneficios del EO como estrategia de intervención en la reducción de niveles de burnout, también han sido verificados en la investigación previa, si bien como se ha señalado, este tipo de estudios son mucho menos numerosos al igual que ocurre con los trabajos centrados en la intervención en el SB (126, 133).

El creciente interés de la última década en el EO se ha desarrollado de forma paralela al movimiento de los denominados "Hospitales Magnéticos". Existe un problema de carácter mundial por la falta de profesionales de enfermería y por las alarmantes cifras de abandono profesional que se están produciendo. Estos hechos tienen claras repercusiones negativas en la calidad de la atención sanitaria, así como en la efectividad y eficiencia de las organizaciones de salud. Los estudios desarrollados son consistentes en señalar, que cuando las enfermeras están empoderadas se reduce de forma significativa el abandono profesional, se incrementan los niveles de satisfacción laboral

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

y el compromiso organizacional ^(6, 125, 134-136). Dichos hallazgos por tanto indican que favorecer las medidas de empoderamiento son una estrategia adecuada para reducir la problemática existente. Pero además la investigación en torno a este constructo ha reorientado la investigación en torno al SB, presentando el empoderamiento como una herramienta eficaz para mejorar la calidad de vida de los profesionales. En este sentido, se han desarrollado experiencias que indican que los estilos de liderazgo, así como potenciar el empoderamiento de los gestores de enfermería, se presentan como métodos prometedores con los cuales incidir en los niveles de estrés laboral en este colectivo ^(137, 138).

Por otra parte, implementar programas de empoderamiento y liderazgo en los modelos de gestión, permite identificar las áreas de mejora a través de las cuales intervenir, disminuyendo los riesgos psicosociales inherentes a la actividad profesional responsables del incremento de las demandas derivadas del trabajo y potenciar los recursos de los profesionales, de forma que se rompa el círculo del estrés laboral crónico que conduce al SB.

La reciente pandemia del COVID-19 también ha sido el escenario adecuado para poder visualizar el potencial del empoderamiento como importante reductor del estrés laboral. Como ha sido señalado, dicha crisis sanitaria ha incrementado de forma significativa los niveles de estrés al cual se ven sometidos los profesionales, pero igualmente se ha podido verificar en contextos especialmente críticos, como las UCI y los servicios de urgencias, que los niveles de empoderamiento reducen de forma significativa dichos efectos.

Para concluir, la investigación en torno al EO es sin duda un camino prometedor para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, pero también mejorará de forma significativa la calidad de los cuidados, la seguridad clínica de los pacientes y la eficacia de las organizaciones de salud.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

3. LA SATISFACCIÓN LABORAL

El estudio de la satisfacción laboral y sus repercusiones es probablemente uno de los temas que mayor interés y atención ha recibido por parte de la Psicología Laboral y del Trabajo. De forma genérica se ha definido como una actitud o emoción y el estado resultante de la percepción y evaluación subjetiva de la experiencia del trabajo. Cuando el resultado de dicha apreciación tiene carácter positivo, los niveles de satisfacción laboral se incrementarán, por el contrario, las percepciones negativas conllevarán una disminución en los niveles de Satisfacción Laboral.

El interés dedicado a esta variable psicológica procede de la idea de que las experiencias laborales positivas generan satisfacción incrementando el bienestar laboral, el rendimiento y la productividad. Por el contrario, cuando los trabajadores no sienten sus necesidades satisfechas en el trabajo, se darán respuestas psicológicas de signo negativo como el descontento, la ansiedad y el estrés laboral etc., que repercutirán de forma negativa tanto en el rendimiento de los empleados como en los resultados de la organización.

Los conceptos de Satisfacción Laboral y Motivación Laboral han sido asimilados en ocasiones, si bien no necesariamente tienen que coexistir. Los trabajadores más motivados es muy probable que se sientan más implicados en su trabajo y podrán alcanzar mayores cotas de satisfacción laboral en la medida en que sus trabajos satisfacen sus necesidades y sus experiencias profesionales resulten placenteras. Sin embargo, no siempre ambas variables discurren necesariamente en la misma dirección. Una organización puede disponer de trabajadores altamente motivados y comprometidos con su trabajo pero que se pueden sentir elevadamente insatisfechos por las condiciones en las cuales se desarrolla.

3.1. Concepto de Satisfacción Laboral

La Satisfacción laboral (SL) es uno de los conceptos más clásicos cuando se pretenden estudiar las actitudes y comportamientos de las personas en el mundo del trabajo. Desde sus orígenes ha sido asociado a un estado emocional y una actitud predictora de las conductas en el trabajo. La SL incide en la cantidad y calidad de trabajo que desempeñan los individuos y por tanto, está ligada al rendimiento y por el contrario la ausencia de ella incide en resultados negativos como el absentismo laboral o la propensión al abandono.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Sin embargo y a pesar de haber sido estudiada en numerosas ocasiones como indicador principal de la calidad de vida laboral, no existe una definición unánime y su conceptualización se ha efectuado desde diferentes enfoques.

Autores como Locke consideran que es una emoción y la define como un resultado emocional positivo o placentero de las experiencias laborales ⁽¹³⁹⁾.

Brief y Weiss matizan esta definición ampliándola al resultado de comparar los resultados deseados por el trabajo con los realmente conseguidos. En la medida en que los resultados deseados y conseguidos están más ajustados se producirá un mayor nivel de SL ⁽¹⁴⁰⁾.

Otro posible enfoque es entender la SL como una actitud de la persona hacia su trabajo. El concepto de actitud alude a la asociación entre un objeto y la evaluación efectuada acerca del mismo. En el marco de la SL el objeto evaluado es el trabajo y los factores relacionados con la actividad laboral ⁽¹⁴¹⁾.

Las actitudes tienen un componente cognitivo formado por los pensamientos o la apreciación del objeto en base a un conocimiento de este, un componente afectivo constituido por los sentimientos que genera y un componente conativo o conductual caracterizado por las predisposiciones conductuales o intenciones hacia el objeto. La actitud vendrá determinada por la fuerza de la asociación entre el objeto y su evaluación, aunque no necesariamente los tres elementos que caracterizan una actitud tendrán la misma intensidad. Por este motivo la SL ha sido caracterizada en muchas ocasiones como una actitud afectiva, poniendo el énfasis en el componente emocional de la misma.

Esta caracterización actitudinal podrá efectuarse desde el punto de vista general o bien un conjunto de actitudes desarrolladas hacia diferentes facetas del trabajo, como pueden ser el salario, el ambiente de trabajo, las oportunidades de carrera profesional etc.

Como consecuencia de este doble, enfoque la medida de la SL se ha efectuado unidimensionalmente como una medida global o multidimensionalmente como la evaluación de diferentes aspectos o condiciones de trabajo. Actualmente el enfoque multidimensional es el más extendido y se han descrito numerosas facetas, tales como la satisfacción intrínseca y extrínseca, el salario, el ambiente físico del trabajo, la participación, la supervisión entre otros.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

3.2. Modelos explicativos de la Satisfacción laboral

Si bien existen numerosos modelos explicativos de la SL, se expondrán de forma sucinta aquellos que mayor repercusión ha tenido en la investigación en torno a este fenómeno. Para su exposición se ha adoptado la clasificación propuesta por Gil-Monte. ⁽²⁷⁾

3.2.1. Modelo de los dos factores de Herzberg ⁽¹⁴²⁾

Probablemente sea uno de los modelos que más repercusión histórica haya tenido y constituye un referente en el estudio de la SL. Sus precedentes se han de situar en la Teoría de la Motivación propuesta por el propio autor. Herzberg considera que satisfacción e insatisfacción laboral no deben ser entendidas como un polo opuesto de un continuo, porque obedecen a factores motivacionales diferentes.

La satisfacción laboral está regulada por factores motivadores intrínsecos vinculados al contenido de la actividad laboral, como son principalmente el logro, reconocimiento, realización del propio trabajo, responsabilidad y desarrollo profesional. En la medida en que estas condiciones de trabajo están presentes en la tarea generarán satisfacción laboral, sin embargo, su ausencia no genera insatisfacción como tal sino que disminuirán los niveles hasta conducir a los trabajadores a un estado de indiferencia.

La insatisfacción laboral por su parte está, regulada por los factores motivadores extrínsecos o de higiene. Entre los más importantes están las políticas de empresa y de administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario y otros beneficios, estatus profesional, seguridad y estabilidad laboral. Son condiciones de trabajo y contraprestaciones vinculadas a la tarea y sus resultados y consecuencias. La ausencia de estas condiciones conlleva la insatisfacción, pero su presencia no determina incrementos en la satisfacción laboral, tan solo disminuye la insatisfacción y previene su incremento, conduciendo a los trabajadores a un estado de indiferencia.

Esta teoría, aunque no ha recibido el suficiente apoyo empírico desde su formulación, ha sido el referente de los modelos humanistas de gestión de los recursos humanos y de las corrientes de intervención asociadas al paradigma del enriquecimiento de los puestos de trabajo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

3.2.2. Modelos de ajuste

Se trata de enfoques teóricos cuyos referentes son las teorías motivacionales del equilibrio y la equidad. La idea principal es que los niveles de SL son el resultado del grado de ajuste entre expectativa y percepción de recompensa en el trabajo. Es decir, en la medida que la recompensa obtenida por el rendimiento del trabajo y la que el individuo considera adecuada a cambio de este es adecuada, se producirá satisfacción laboral.

Bajo este enfoque se agrupan una serie de modelos que convergen en el carácter central de percepción de discrepancia, desde el punto de vista de las teorías de la disonancia cognitiva y en la importancia otorgada a la percepción individual de la situación laboral como determinantes de la satisfacción/insatisfacción laboral.

Dentro de este grupo de modelos están el Modelo de Satisfacción de Facetas de Lawler, La Teoría de ajuste al trabajo de Dawis, la Teoría de la Discrepancia de Locke y el Modelo Dinámico de Satisfacción Laboral de Bruggemann, Bussi⁽¹⁴⁰⁻¹⁴³⁾els⁽¹⁴³⁻¹⁴⁶⁾

3.2.3. Modelos Sociocognitivos

Esta perspectiva es una alternativa a los modelos de necesidades que han sido descritos y adoptan como marco de referencia las teorías de la cognición social para explicar la SL, considerando que esta variable está influida por el procesamiento de la información social que hacen los individuos. Las actitudes, las conductas y creencias de los sujetos acerca de su trabajo, son el resultado del procesamiento de la información social disponible en un contexto determinado.

Así pues, la percepción de las características del puesto y de la tarea a partir de las cuales se determina la actitud ante el trabajo, responden a procesos sociales e individuales en los cuales intervienen procesos de comparación social. En consecuencia, la SL es un fenómeno construido socialmente en respuesta a los indicios sociales presentes en el lugar de trabajo. Dicho proceso está caracterizado por tres elementos:

- Las percepciones del individuo y la evaluación de los componentes afectivos del ambiente laboral o de la tarea

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

- La información proveniente del ambiente social acerca de las actitudes que son adecuadas en un determinado lugar de trabajo
- La autopercepción y explicación de las conductas pasadas mediante procesos de atribución social

En la construcción social de la SL, la información contextual influirá en las actitudes resultantes, tanto de forma directa como indirecta, a través de las creencias de los compañeros acerca del trabajo o de la tarea, los propios procesos de atención selectiva del trabajador que priorizarán unos aspectos sobre otros y la interpretación que el trabajador efectúa acerca de determinados estímulos ambientales a los cuales está expuesto.

Entre este tipo de modelos se encuentra la propuesta efectuada por Lent y Brown, quienes explican la SL como resultado de la interacción entre variables sociocognitivas, variables del entorno de trabajo y las características de personalidad del trabajador. Para estos autores, en el desarrollo de la SL las creencias de autoeficacia y las expectativas del resultado del individuo son un componente esencial ⁽¹⁴⁷⁾.

3.3. La medida de la Satisfacción Laboral

En la medida de la SL se han adoptado diversos criterios de medición, no obstante, el procedimiento más extendido ha sido la utilización de cuestionarios autoadministrados para evaluar tanto la satisfacción global con el trabajo, como para medir este constructo a partir de determinadas facetas o vertientes de la satisfacción el trabajo. Del mismo modo y teniendo en cuenta el enfoque situacional de algunos de los modelos teóricos descritos en el apartado anterior, también han sido elaborados instrumentos para contextos específicos de trabajo.

La importancia de la medición de la SL obedece a diferentes criterios. En primer término, su interés se deriva de las importantes consecuencias que tiene en los individuos y en las organizaciones profesionales, por lo que conocer las fuentes de satisfacción e insatisfacción permitirá prevenir y reducir dichas consecuencias negativas. Del mismo modo, la medición de la satisfacción laboral posibilita incrementar los flujos de comunicación en las organizaciones ofreciendo información específica acerca de las medidas organizativas que contribuyen a mejorarla y en base a dicho conocimiento adoptar prácticas organizativas que favorezcan la satisfacción de los trabajadores. En última instancia permitirá determinar las necesidades de los grupos profesionales en las organizaciones con la finalidad de identificar posibles áreas de mejora ⁽¹⁴¹⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Como ha sido señalado, la SL y el rendimiento y la productividad son variables que siempre han estado relacionadas, por lo que se han desarrollado numerosos instrumentos para la medida de este constructo. Por este motivo, se ilustran los principales métodos de medida de la SL en base a la repercusión y difusión que han tenido en los estudios recientes sobre la materia

3.3.1. Job Descriptive Index (JDI) ⁽¹⁴⁸⁾

Probablemente sea el instrumento más extendido a nivel internacional. Se trata de un cuestionario de carácter general que consta de 72 ítems, organizados en torno a cinco escalas a partir de las cuales evaluar cinco facetas de satisfacción laboral como son el propio trabajo, la supervisión, los compañeros, la promoción y la paga. Posteriormente fue complementado con el Job in General Scale (JIG), que mide satisfacción general a través de 18 ítems que pueden complementarse ^(149, 150). Ha demostrado en los diversos estudios en los cuales ha sido empleado, adecuadas cualidades psicométricas así como una adecuada validez concurrente con otras variables psicológicas ⁽¹⁴¹⁾.

3.3.2. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ⁽¹⁵¹⁾

Este instrumento igualmente ha recibido amplia difusión internacional y está basada en la teoría de ajuste en el trabajo de los propios autores. Tiene tres modalidades de aplicación en función de su extensión. Las dos versiones largas que comprenden 100 ítems cada una y evalúan 20 aspectos laborales a través de las correspondientes subescalas. La versión corta tiene 20 ítems para cada una de las facetas evaluadas en las versiones largas y se encuentran agrupadas en torno a tres factores que son la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca y ofrece un índice global de satisfacción. Sus cualidades psicométricas han sido adecuadas, al igual que su validez, frente a otros instrumentos similares ^(141, 151)

3.3.3. Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales ⁽¹⁵²⁻¹⁵⁴⁾

Se trata de un instrumento de origen español con tres versiones diferenciadas en función de su extensión. El cuestionario original S4/82 compuesto por 82 ítems evalúa 6 factores de satisfacción, relacionados con la satisfacción con la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones materiales y complementarias, satisfacción intrínseca en el trabajo, con la remuneración y prestaciones básicas y con las relaciones interpersonales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Las otras dos versiones corresponden a cuestionarios con un menor número de ítems. El S 20/23 que consta de 23 ítems tomados del cuestionario inicial y en el cual se evalúan 5 factores correspondientes a la satisfacción intrínseca, las prestaciones, la participación, la supervisión y el ambiente físico en el trabajo. La última de las versiones S10/12, es una escala de 12 ítems en el cual se recogen únicamente tres factores de satisfacción, satisfacción con las prestaciones, supervisión y ambiente físico.

En todos los casos el procedimiento de respuesta es una escala de tipo Likert que va de 1 “*muy insatisfecho*” hasta 7 “*muy satisfecho*”. El punto medio de la escala se sitúa en la posición de indiferente. Permite obtener un cálculo global de satisfacción, así como evaluar de forma diferenciada cada uno de los factores de satisfacción incluidos en cada uno de los instrumentos.

Todos estos instrumentos han demostrado poseer adecuadas cualidades psicométricas. Las versiones reducidas correspondientes al S20/23 y el S10/12, han demostrado medir adecuadamente los factores de satisfacción por contemplar elevados porcentajes de varianza explicada respecto a la versión extendida, por lo que facilitan su aplicabilidad en muestras de profesionales.

Los instrumentos descritos, han sido diseñados para contexto de trabajo generales, lo cual puede provocar que determinados ítems de las baterías no tengan una relación clara con las características específicas de determinados entornos profesionales. En este sentido y en el campo de los profesionales de la salud, se han descrito algunos instrumentos de carácter específico a la naturaleza de este tipo de ocupaciones.

3.3.4. Cuestionario de satisfacción de Font Roja ⁽¹⁵⁵⁾

Se trata de un instrumento diseñado para medir SL en profesionales sanitarios que trabajan en entornos hospitalarios. Consta de 24 ítems con una escala de Likert como procedimiento de respuesta en una escala de cinco puntos de menor a mayor nivel de satisfacción. Evalúa nueve dimensiones o factores de: satisfacción en el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión laboral, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral.

Es un instrumento utilizado de forma frecuente en países de habla hispana entre los profesionales sanitarios.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

3.4. La satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería

El estudio de la SL en los profesionales de enfermería ha recibido un notable interés, sin embargo, se dan ciertas peculiaridades en su tratamiento que han determinado el enfoque de las características de esta variable en este grupo profesional. Tal y como ha sido señalado, los conceptos de SL y motivación laboral se han equiparado, a pesar de obedecer a constructos diferentes y desde sus orígenes han estado ligados al rendimiento y la productividad laboral. Este efecto que ha sido común en todos los ámbitos profesionales, adquiere unas características propias en los profesionales de enfermería, porque su abordaje se ha venido desarrollando desde la perspectiva de la ausencia de SL. Es decir, la mayor parte de los trabajos de investigación desarrollados en las últimas décadas se han focalizado más en la descripción de las consecuencias de la falta de satisfacción laboral en estos profesionales, que en el estudio y la descripción como tal de los factores que pueden incrementar los niveles de SL en este colectivo. Es muy probable que la predominancia del fenómeno Burnout sea en cierta medida responsable de este enfoque.

Desde sus orígenes, el SB fue caracterizado entre otros aspectos por la falta de motivación y la desilusión en los profesionales que lo experimentan. La posterior conceptualización tridimensional del SB incluye la falta de realización en el trabajo como una de las señas de identidad en este proceso de desgaste profesional, por lo que el tratamiento que la SL ha recibido en los trabajos de investigación desarrollados en muestras de enfermeras ha estado condicionado por este enfoque.

De otra parte, la mayoría de los trabajos desarrollados son estudios observacionales y descriptivos que no permiten establecer inferencias causales entre las variables de estudio. Este hecho ha provocado que algunos autores consideran que la SL o mejor dicho su ausencia, es un antecedente del SB, mientras que desde otros enfoques es considerada como la consecuencia del estrés laboral crónico al cual se ven sometidos estos profesionales.

Entre las importantes consecuencias del SB que han sido desarrolladas en el capítulo correspondiente de este trabajo, se encuentran el absentismo, la propensión al abandono profesional y la disminución de la calidad de los servicios.

Todos estos efectos negativos tienen claras repercusiones en las organizaciones sanitarias por lo que los trabajos de investigación en torno a la SL en profesionales de enfermería plantean un análisis bidireccional de este fenómeno. De una parte, los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

factores que influyen en la SL y por otra los factores influenciados por los niveles de SL⁽¹⁵⁶⁾.

En el estudio de los factores que inciden en la SL, se han identificado un amplio número de ellos que se corresponden con cuestiones de diferente naturaleza. Los resultados ofrecen ciertas controversias, dado que en la mayor parte de los casos la SL no ha sido la variable central del estudio, sino que ha sido descrita por sus relaciones con otras variables tanto de tipo personal como organizacional.

Entre las consecuencias de la falta de SL está el absentismo laboral. Los estudios indican que los bajos niveles de satisfacción laboral están asociados a mayores incrementos en las tasas de absentismo. No obstante, los resultados deben ser interpretados con ciertas cautelas, porque si bien parecen claras las relaciones entre la SL y el absentismo, dichas relaciones parecen estar influidas por otras variables de carácter organizacional y demográficas⁽¹⁵⁷⁾.

Las tasas de abandono y la propensión al abandono profesional representan un problema de especial importancia en los sistemas sanitarios de todo el mundo y los estudios son consistentes al señalar las relaciones significativas entre la SL y la propensión al abandono del puesto de trabajo y de la profesión, en estudios desarrollados en diferentes contextos profesionales a nivel internacional. Dichas relaciones se encuentran influidas por la participación de variables tales como compromiso, soporte organizacional y el reconocimiento profesional entre otras⁽¹⁵⁸⁻¹⁶⁰⁾.

Del mismo modo, el trabajo por turnos ha demostrado estar relacionado con los niveles de SL. Los estudios desarrollados señalan que de los turnos de noche y los denominados turnos antiestrés de 12 horas, se han asociado con bajas tasas de satisfacción laboral y menores niveles de salud entre los profesionales⁽¹⁶¹⁻¹⁶³⁾.

Los niveles de SL también han demostrado tener relaciones con los resultados organizacionales, encontrando estudios en los cuales esta variable ha demostrado ser predictora de la calidad de los cuidados prestados, tanto desde la perspectiva de los propios profesionales como en la percepción de calidad por parte de los usuarios de los servicios de cuidados^(164, 165).

Las características personales como edad, género y los estilos de afrontamiento han demostrado estar relacionados con los niveles de SL^(166, 167).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los resultados reflejados indican por tanto que la SL es un fenómeno complejo y en el cual convergen numerosos factores multinivel, pero que en todo caso resultan de interés para explicar tanto las indeseables consecuencias de la falta de satisfacción por el trabajo en los profesionales, así como señalan los elementos de la organización que pueden estar incidiendo en este efecto ⁽¹⁵⁶⁾.

En este sentido, en las últimas dos décadas se ha reorientado la investigación en torno a esta variable, dirigiendo la atención a las condiciones de la organización, que pueden actuar favoreciendo el incremento en los niveles de SL y por tanto amortiguar los efectos negativos de su ausencia. Dicho interés proviene de la necesidad de modificar los riesgos psicosociales del trabajo presentes en los profesionales de enfermería y como forma de disminuir los niveles de SB en estos profesionales y crear entornos laborales más saludables ^(105, 114, 168).

La investigación desarrollada en torno a este enfoque positivo y orientado a la calidad de vida laboral, han puesto de manifiesto que el clima organizacional y los estilos de liderazgo son predictores significativos de variables como el compromiso organizacional, el compromiso de permanencia y la SL en estos profesionales, lo cual demuestra que los trabajadores más satisfechos tienen una orientación más activa y se alinean con las metas y objetivos organizacionales incrementando su productividad y disminuyendo los niveles de estrés laboral ^(6, 104, 169).

Del mismo modo el Empoderamiento Organizacional tanto en su vertiente Estructural como Psicológica han demostrado estar significativamente relacionados con la SL. Para algunos autores la Satisfacción Laboral actúa como variable mediadora entre ambas formas de empoderamiento. La explicación de dicha relación se sustenta en que, en la medida en que las condiciones estructurales de la organización ofrecen elementos de ES a sus trabajadores, se incrementarán los niveles de SL lo cual repercute en un incremento en las percepciones de los profesionales de la experiencia EP ^(131, 132, 170, 171).

Del mismo modo, para algunos autores la Satisfacción Laboral es un catalizador necesario en las relaciones del SB y ambas formas de Empoderamiento Organizacional. Por tanto, la SL actuaría como variable mediadora en las relaciones entre el empoderamiento y el SB. Esto implica que los efectos del empoderamiento inciden en incrementar los niveles de Satisfacción Laboral y por tanto los profesionales experimentan menor experiencia de SB. No obstante, dicho efecto de mediación no siempre se ha verificado porque, aunque las relaciones entre SL y EE han sido

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

frecuentemente demostradas, estos efectos no se han aislado en el caso de D y PA ^{(132,}
^{168, 171, 172)}.

En síntesis, los hallazgos reflejados indican que la SL es una variable central en la explicación de la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería. Su importancia es determinante para mejorar, tanto la salud de los profesionales, como para incidir de forma positiva en los resultados de la organización en términos de eficacia y eficiencia.

Los resultados de las experiencias desarrolladas para incrementar los niveles de SL, son esperanzadores, al señalar el efecto protector de esta variable frente a los riesgos psicosociales en el trabajo de los profesionales de enfermería, así como para actuar de forma preventiva incrementando la calidad de los servicios, el compromiso organizacional y la permanencia de los recursos humanos cualificados que aseguren la sostenibilidad del sistema.

Las controversias en los datos empíricos acerca de la influencia de estas variables, indican la necesidad de seguir profundizando en estudios de investigación de corte longitudinal y en ensayos clínicos que permitan clarificar las vías de influencia de la SL en la calidad de vida laboral ⁽¹⁵⁶⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |



Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Parte II: Marco Empírico

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo general:

Estudiar las relaciones entre las características demográficas y profesionales con el Empoderamiento Estructural, Psicológico, Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de la Isla de Tenerife.

4.2. Objetivos Específicos

- 1º. Describir los niveles de Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en la muestra de profesionales de enfermería estudiada
- 2º. Analizar las relaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y los elementos del Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral.
- 3º. Identificar las relaciones entre las variables sociodemográficas y las variables de estudio en Profesionales de Enfermería.
- 4º. Establecer las diferencias en los niveles del Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en función de variables personales y organizacionales en los profesionales de Enfermería.
- 5º. Analizar la influencia del Empoderamiento organizacional y de la Satisfacción Laboral en las dimensiones de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el trabajo.

4.3. Hipótesis

H₁: Los profesionales de enfermería estudiados tendrán altos niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización y bajos niveles de Realización personal.

H₂: Los profesionales de enfermería experimentan niveles medios de Empoderamiento Psicológico y Estructural.

H₃: Los niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización se relacionarán de forma inversa y significativa con el empoderamiento Psicológico y Estructural y la Satisfacción Laboral.

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

H₄: Los niveles de Realización Personal en el Trabajo se relacionarán de forma significativa y directa con los niveles de Empoderamiento Psicológico y Estructural y la Satisfacción Laboral.

H₅: Las variables sociodemográficas y profesionales analizadas se relacionan de forma significativa con el Síndrome de Burnout, el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral.

H₆: Existirán diferencias significativas en los niveles de Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en función de las variables sociodemográficas y profesionales estudiadas.

H₇: El Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral serán predictores significativos de los niveles de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el Trabajo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

5. MATERIAL Y MÉTODO

5.1. Diseño y Tipo de Estudio

El trabajo de investigación llevado a cabo fue un estudio de naturaleza descriptiva observacional y transversal en una muestra de profesionales de enfermería ejercientes en la provincia de Santa Cruz de Tenerife en la Comunidad Autónoma de Canarias.

5.2. Población

El universo del estudio estuvo formado por todos los profesionales de enfermería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife que constaban como ejercientes a fecha de 30 de mayo de 2022 que de acuerdo a la información recogida en los archivos colegiales eran 7230 profesionales ⁽¹⁷³⁾.

5.3. Muestra

El procedimiento de muestreo ha sido no probabilístico, de carácter intencionado por reclutamiento de participantes voluntarios. La captación de la muestra se ha efectuado en dos fases diferenciadas. En un primer momento el proyecto junto con el instrumento de medida diseñado al efecto, fue presentado a los responsables institucionales de la Organización Colegial y de la Cátedra de Enfermería de la Universidad de la Laguna.

Previamente el cuestionario fue pilotado en una muestra de 40 profesionales procedentes de diferentes ámbitos laborales, con la finalidad de verificar la correcta comprensión de los ítems del cuestionario y los procedimientos de respuesta establecidos.

Una vez obtenidos los permisos y autorizaciones necesarias, a través de los habituales canales de comunicación electrónicos del Ilustre Colegio Oficial de Enfermeros de Santa Cruz de Tenerife, se puso en conocimiento de los colegiados el objetivo general del estudio.

En la segunda fase de captación de la muestra, todos los profesionales que de forma anónima y voluntaria accedieron a participar, recibieron el correspondiente enlace al formulario en línea para su auto cumplimentación y devolución una vez respondido, por vía telemática.

Para el cálculo del tamaño de la muestra necesaria, de acuerdo a un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, se ha tomado en consideración los estudios previos de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

prevalencia del Síndrome de Burnout en población española. Como ha sido señalado en el marco teórico de esta investigación, los datos presentan altos niveles de variabilidad que oscilan entre el 10-35%, por lo que se ha tomado como referencia un 30% considerando un incremento de tamaño muestral por posibles pérdidas muestrales derivadas de cuestionarios incompletos o incorrectamente cumplimentados. Por todo ello se estableció de antemano un tamaño muestral de al menos 325 participantes con el único criterio de inclusión como requisito para participar en el estudio de encontrarse en situación laboral activa en el momento de la recogida de datos.

El trabajo de campo se ha desarrollado entre los meses de enero a junio de 2022. La muestra final ha estado conformada por 335 profesionales de enfermería en ejercicio de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que se ha cumplido el criterio de fiabilidad y confianza establecido para el tamaño muestral. En la muestra final, ha sido verificado que las características demográficas y profesionales de la muestra guardan la adecuada proporcionalidad con la población de estudio y sobre la cual se pretenden efectuar las inferencias estadísticas ⁽¹⁷³⁾.

5.4. Variables e Instrumentos de medida

El protocolo de recogida de datos de esta investigación ha consistido en un formulario en línea de carácter autoadministrado en el cual se han recogido las características sociodemográficas y profesionales junto con las variables de estudio, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas y cuya totalidad se encuentra recogida en el ANEXO I

5.4.1. Variables demográficas y profesionales

- Sexo: Variable cualitativa dicotómica con tres opciones de respuesta (hombre/mujer/prefiero no decirlo).
- Edad: Variable cuantitativa. (Expresión numérica).
- Estado civil: Variable cualitativa dicotómica con dos opciones de respuesta (con pareja/sin pareja).
- N.º de Hijos: Variable cuantitativa. (Expresión numérica del número de hijos).
- Situación Laboral: Variable cualitativa con tres opciones de respuesta, (Fijo/Contrato indefinido/Contrato eventual).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

- Centro de trabajo actual: Variable cualitativa con 2 niveles de respuesta (Centro público/Centro privado).
- Puesto de trabajo actual: Variable cualitativa con dos niveles de respuesta: (Enfermera/Supervisora/or- Coordinadora/or).
- Antigüedad en el puesto de trabajo actual: Variable cuantitativa. (Expresión numérica del número de años en el actual puesto de trabajo)
- Años de ejercicio profesional de profesión: Variable cuantitativa. (Expresión numérica de los años de ejercicio profesional como enfermera).
- Turno de trabajo: Variable cualitativa dicotómica con cuatro opciones de respuesta (Turno rotatorio de 7 horas/Turno rotatorio de 12 horas/Turno fijo diurno/Turno fijo nocturno).
- Formación académica: Variable cualitativa con tres niveles de respuesta (Enfermera/Máster/Doctorado).

5.4.2. Variables de estudio:

Las variables Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional en sus dos vertientes Estructural y Psicológico junto con la Satisfacción Laboral, constituyen las variables de estudio centrales en esta investigación como indicadores de los niveles de calidad de vida laboral de los profesionales. En todos los casos se corresponden con variables de corte organizacional y su operacionalización ha sido efectuada a través de cuestionarios y/o escalas validadas para población española. No obstante, como ha sido señalado previamente, la coincidencia en tiempo durante el transcurso del trabajo de investigación con la pandemia del COVID-19, han justificado la necesidad de introducir en el protocolo de recogida de datos una escala para medir la variable Ansiedad ante el COVID, como variable de corte personal, con la finalidad de analizar las posibles relaciones de esta circunstancia con las variables centrales de estudio.

A continuación, se detallan los instrumentos de medida empleados en cada una de las variables de estudio.

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

5.4.2.1. Síndrome de Burnout (SB)

Si bien existen casi tantas formas de medir el síndrome de quemarse en el trabajo como definiciones se han dado del mismo, con carácter general, se reconoce que los cuestionarios de aplicación limitada son la mejor forma de aproximarse a este constructo.

Tal y como se ha descrito en el marco teórico de esta investigación, existen diversas escalas de medida del SB. Entre todos ellos, destaca el “Maslach Burnout Inventory” (MBI) el cual es uno de los más utilizados, y probablemente el que mayor investigación ha generado, independientemente de las muestras utilizadas, por lo que se ha convertido en el instrumento de medida por excelencia del SB a nivel internacional ⁽³²⁾.

Entre otras cualidades, se le concede el haber normalizado este constructo, ya que las tres dimensiones reconocidas del síndrome se corresponden con las subescalas resultantes de la factorización del instrumento.

Existen diferentes modalidades de este cuestionario, por lo que, en esta investigación, atendiendo a la naturaleza de la población de estudio, se ha optado por la versión MBI-HS específica para profesionales de la salud, en la versión adaptada para población española y se han tomado como referencia los puntos de corte e interpretación de las puntuaciones descritas en el manual español del instrumento ⁽⁵²⁾.

El cuestionario consta de 22 ítems los cuales se valoran por un procedimiento de respuesta sobre la base de escalas tipo Likert. La escala de frecuencia, presenta diferentes situaciones, a las que los sujetos tienen que responder en términos de frecuencia de aparición de las mismas en una escala que va desde “nunca” 0 hasta “todos los días” 6.

La factorización de los 22 ítems se agrupa en torno a tres dimensiones: Despersonalización, Agotamiento emocional, Realización personal en el trabajo, las cuales se corresponden con las tres subescalas de las que consta el instrumento

La subescala de (EE), está formada por nueve ítems que describen los sentimientos de estar abrumado y emocionalmente agotado por el trabajo.

En la subescala (D), se incluyen cinco ítems que corresponden con una respuesta impersonal y la ausencia de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Por último, la subescala de (PA), está compuesta por ocho ítems que aluden a los sentimientos de competencia y éxito derivados del propio trabajo.

En cuanto a la interpretación de las puntuaciones en las tres escalas, altas puntuaciones en las escalas de D y EE se corresponden con altos niveles de burnout y se relacionan con puntuaciones bajas en la escala de realización personal, la cual está en relación inversa con las anteriores ^(52, 67).

En cuanto a la validez psicométrica del instrumento, la consistencia interna del mismo en las muestras de tipificación compuestas por 11.000 sujetos de diferentes profesiones, ha alcanzado valores de Alpha de Cronbach $\alpha = .99$ para la escala de EE, $\alpha = .79$ para D y $\alpha = .71$ para PA, si bien está descrito por diferentes autores, valores bajos de consistencia interna en la escala de Despersonalización, puede estar sugiriendo, cierta debilidad psicométrica en la misma ⁽⁵⁵⁾.

La validez concurrente del instrumento, se pone de manifiesto por los valores significativos de las correlaciones del mismo, con las escalas de estimación conductual de terceros (esposa, amigos, familia, etc.), si bien los valores de estos índices son menores para la escala de Realización Personal en el Trabajo ⁽⁶⁷⁾.

5.4.2.2. Satisfacción Laboral (SL)-

Como ha sido señalado, se han descrito numerosos instrumentos de medida de la satisfacción laboral. Mientras que algunos de ellos ofrecen una medida global de satisfacción, en otros casos se presentan instrumentos enfocados a medir la satisfacción con aspectos específicos del trabajo.

En este estudio se han elegido dos versiones del instrumento de medida de la Satisfacción laboral, de carácter complementario que son el S20/23 y el S10/12 ^(153, 154). Se trata de escalas estandarizadas y validadas en población española. Son instrumentos de carácter general que miden la satisfacción en contextos organizacionales que, además incluyen aspectos específicos para diferentes facetas de la Satisfacción Laboral y que permiten ser aplicados en diferentes tipos de organizaciones y roles profesionales. Ambos instrumentos son versiones modificadas del cuestionario original S4/82 de mayor extensión ⁽¹⁷⁴⁾. Se trata de versiones complementarias porque los ítems del S20/23 incluyen todos los reactivos comprendidos en el S10/12.

El S20/23 consta de 23 preguntas, con procedimiento de respuesta mediante una escala de tipo Likert con 7 niveles de respuesta que van desde 1" muy insatisfecho" hasta 7

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

“totalmente satisfecho”. Su estructura factorial recoge 5 factores de satisfacción que son:

Satisfacción con la supervisión (SSL): Consta de seis ítems, relacionados con la forma en que los superiores juzgan la tarea, la proximidad y frecuencia de supervisión, las relaciones interpersonales, el apoyo recibido de los superiores y la justicia, equidad del trato recibido de la empresa.

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo (ASL): Contiene cinco ítems acerca de las condiciones físicas y el espacio del lugar de trabajo, higiene, salubridad, temperatura, ventilación e iluminación.

Satisfacción con las prestaciones (PRSL): reúne cinco ítems referidos a grado en el que la empresa cumple con el convenio y las normativas laborales vigentes, la forma en la cual se negocian las condiciones laborales, el salario recibido y las oportunidades de formación y promoción profesional.

Satisfacción intrínseca en el trabajo (ISL): A través de cuatro ítems se evalúan la satisfacción por la naturaleza del trabajo en sí mismo, los objetivos y metas de producción, así como las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo para aquellas actividades que resultan placenteras o en las cuales se destaca.

Satisfacción con la Participación (PSL): es el quinto y último factor compuesto por tres ítems que aluden a la satisfacción derivada por la participación en las decisiones del grupo de trabajo, departamento u organización.

La aplicación del instrumento permite obtener puntuaciones medias en los cinco factores de satisfacción, analizados a partir de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems incluidos en cada factor, así como una medida global de satisfacción sobre la escala total tomado como referencia las puntuaciones medias de cada uno de los factores de satisfacción descritos. De acuerdo con el manual de instrucciones y de aplicación la puntuación media de la escala se sitúa en torno al valor 4 con la categoría de “indiferente”

Las cualidades psicométricas de este instrumento han resultado satisfactorias por los valores de fiabilidad y consistencia interna, obtenidos tanto en el proceso de validación de dicha escala como en su posterior utilización en muestras de diferentes colectivos profesionales con valores de Alpha de Cronbach comprendidos entre $\alpha=.76$ y $\alpha=.92$. Del mismo modo, la validez aparente y de criterio de dicho cuestionario, se ha puesto

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de manifiesto por las consistentes relaciones significativas y negativas de la medida de SL con propensión al abandono, tensión, conflicto y ambigüedad de rol, así como por su aplicabilidad y aceptación en diferentes contextos organizacionales ⁽¹⁷⁵⁻¹⁷⁷⁾.

En el caso del S10/12, como se ha mencionado, es una versión reducida del cuestionario anterior consta de 12 ítems e incluye tan sólo 3 de los factores de satisfacción recogidos en el S20/23. Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo Satisfacción con las Prestaciones. A pesar de disminuir de forma considerable los reactivos que integran esta versión, mantiene unas elevadas cualidades psicométricas por sus valores de fiabilidad, que en este caso oscilan entre Alpha de Cronbach $\alpha = .72$ y $\alpha = .89$, así como su validez de contenido y de criterio refrendada en numerosos trabajos de investigación en profesionales de enfermería. ⁽¹⁷⁸⁻¹⁸⁰⁾

En esta investigación se ha optado por mantener ambas versiones, toda vez que tal y como indican sus autores la aplicación del S20/23, permite obtener los datos del S10/12 de forma simultánea. Esta decisión responde al interés por determinar los factores de satisfacción que guardan mayor relación con el resto de las variables de estudio y a partir de los resultados obtenidos, manejar la versión del instrumento que simplificara en la medida el tratamiento estadístico de los datos, de acuerdo a los objetivos planteados. Posteriormente, como se detallará en el capítulo destinado a describir los resultados de este trabajo, si bien los análisis descriptivos iniciales se han efectuado para ambas versiones del instrumento, los resultados obtenidos han determinado que sea la versión final del S20/23 la que se haya utilizado para efectuar tanto las inferencias estadísticas como el estudio de las relaciones de las diferentes variables de estudio, de acuerdo al propósito de la presente investigación.

5.4.2.3. Empoderamiento Psicológico (EP):

Para medir esta variable, se ha utilizado el cuestionario “Psychological Empowerment Instrument” de Spreitzer (PEI), validado y adaptado para población española, el cual mide Empowerment Psicológico en contextos laborales ^(8, 118). Este cuestionario consta de un total de 12 ítems, tres para cada una de las cuatro subescalas, que agrupan las cuatro dimensiones del Empoderamiento Psicológico:

Significado (SEP): Expresa el valor atribuido a las metas y objetivos de trabajo juzgados en relación con las propias creencias personales acerca del mismo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Competencia (CEP): Refleja el grado en el que la persona se percibe con unas adecuadas capacidades, habilidades y estrategias que le permiten desempeñar, los roles y las actividades asociadas a su trabajo de forma eficaz.

Autodeterminación o Autonomía (AEP): Indica la autonomía percibida para decidir la forma de trabajar, tomar las decisiones necesarias para el desempeño profesional y ejecutar las decisiones adoptadas.

Impacto (IEP): Mide la capacidad y el valor atribuido al propio trabajo para influir en las estrategias, resultados y decisiones de la organización.

El procedimiento de respuesta es una escala de Likert que va desde 1 "Totalmente en desacuerdo" a 7 "Totalmente de acuerdo". Las puntuaciones medias obtenidas en cada una de las escalas, se analizan en un continuo que va de mayor a menor nivel en cada una de ellas de forma separada y por extensión cabe interpretar mayores o menores niveles de EP, en función de las puntuaciones medias en las escalas, interpretándolas como una puntuación única.

La consistencia interna medida mediante Alpha de Cronbach, de cada una de las escalas en estudios previos ha sido $\alpha = .85$ para (SEP), $\alpha = .84$ en (CEP), en (AEP) $\alpha = .80$ y $\alpha = .85$ (IEP) y de $\alpha = .73$ de forma global para el instrumento de medida, valores que persisten en los diferentes estudios en los que ha sido aplicado este instrumento ^(123, 124, 127, 131).

5.4.2.4. Empoderamiento Estructural (ES):

Para medir esta variable se ha utilizado el cuestionario CWEQ-II validado para población española ^(120, 181, 182). Se trata de una escala de 12 ítems compuesta por cuatro subescalas de tres reactivos en cada una de ellas, para medir la percepción de acceso a las correspondientes estructuras del Empoderamiento Estructural:

Oportunidades (OES): evalúa la apreciación acerca las posibilidades que ofrece el puesto de trabajo de crecimiento y promoción en la empresa, así como oportunidades de desarrollar conocimientos y competencias.

Información (IES): hace referencia a la percepción del trabajador de su nivel de acceso a los conocimientos formales o informales necesarios para ser efectivo en el lugar del trabajo.

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Soporte (SOES): evalúa el grado en el cual los trabajadores reciben feedback y orientación de los subordinados, compañeros y superiores.

Recursos (RES): Analiza la percepción acerca de la propia capacidad para adquirir los medios económicos y materiales, así como tiempo para realizar el trabajo.

El procedimiento de respuesta es una escala de Likert que va desde 1 "nada" a 5 "mucho", a través de la cual se solicita a los participantes su apreciación acerca de la medida en cada uno de los aspectos contenidos en los doce reactivos, están presentes en su lugar de trabajo. La calificación de las respuestas obtenidas permite evaluar cada una de las subescalas, a partir de las puntuaciones medias obtenidas en los ítems correspondientes de cada dimensión. Para obtener el grado de Empoderamiento Estructural total, se obtiene del promedio de las puntuaciones dadas en cada una de las subescalas, de tal forma que los puntajes más altos representan una mayor percepción de Empoderamiento Estructural.

El cuestionario ha demostrado adecuadas cualidades psicométricas en su utilización en estudios previos en profesionales de enfermería. Los índices de consistencia interna son adecuados y con valores de Alpha de Cronbach de $\alpha = .80$ para la escala global y con valores para cada una de las dimensiones que oscilan desde $\alpha = .73$ para la escala de (RES), y $\alpha = .85 - .87$ para las tres dimensiones restantes. Su fácil aplicabilidad y versatilidad han convertido a este cuestionario en el instrumento de referencia para la medida del ES en todos los estudios sobre la materia ^(126, 127, 130, 183).

5.4.2.5. Ansiedad ante el COVID-19

La variable Ansiedad ante el COVID-19 no es una variable de estudio como tal de acuerdo a los objetivos inicialmente planteados, sin embargo, como se ha señalado la concurrencia en el tiempo de este estudio con la pandemia por el COVID-19, se aconsejaba tomar en consideración el posible efecto que esta circunstancia pudiera tener en las variables de estudio, teniendo en cuenta que el proceso de recogida de datos se ha efectuado en el transcurso de varias oleadas epidémicas y con datos epidemiológicos de incidencia elevados.

Por esta razón para identificar síntomas de ansiedad asociados específicamente al COVID-19 en profesionales de enfermería, se ha utilizado la escala de Coronavirus Anxiety Scale (CAS), traducida al español ⁽¹⁸⁴⁾.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Este instrumento fue creado, para medir la frecuencia de los síntomas fisiológicos generados por los pensamientos e información relacionada con el COVID-19. Presenta unas cualidades psicométricas adecuadas y permite discriminar personas con o sin ansiedad ante el COVID-19. La validez concurrente del instrumento se ha puesto de manifiesto con variables como depresión, bienestar psicológico, consumo de tóxicos entre otros ⁽¹⁸⁵⁻¹⁸⁸⁾.

Varios estudios respaldan al CAS como un instrumento eficaz, válido y confiable, tanto para la investigación como para la práctica clínica ^(185, 189).

El CAS está formado por cinco ítems que evalúan la frecuencia de síntomas fisiológicos ocasionados por los pensamientos y la información relacionada a la enfermedad de la COVID-19, divididos en: mareos (ítem 1), alteraciones del sueño (ítem 2), inmovilidad tónica (ítem 3), pérdida de apetito (ítem 4) y náuseas o problemas gastrointestinales (ítem 5). Cada ítem se califica mediante una escala tipo Likert desde 0 (“de ninguna manera”) a 4 (“casi todos los días”). El resultado varía desde 0 a 20 (puntuación máxima) donde, a mayor puntuación, mayor frecuencia de síntomas de ansiedad por la COVID-19.

5.5. Procedimiento de recogida de la información

Tal y como ha sido descrito en el apartado correspondiente al procedimiento de obtención de la muestra, el trabajo de campo se ha desarrollado entre los meses de Enero a Junio de 2022.

Para la recolección de datos se ha elaborado un cuestionario en línea, mediante la plataforma Google forms en el cual han quedado recogidas las variables sociodemográficas y profesionales junto con las variables de estudio. (VER ANEXO I). Dicho cuestionario se ha convertido en un formulario a través de esta herramienta de Google Workspace para su remisión telemática y su difusión en línea entre los profesionales participantes.

Una vez obtenido el formulario definitivo, se procedió a efectuar una prueba piloto en 40 profesionales expertos con la finalidad de verificar su viabilidad técnica y la correcta comprensión del instrumento de recogida de datos por parte de los participantes.

En la cabecera de dicho instrumento se ha ofrecido una breve descripción del propósito general del estudio. Del mismo modo, se informaba a los participantes del tratamiento confidencial y anónimo de los datos solicitados, así como su uso limitado a los fines de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

la investigación junto con una dirección de correo a la cual remitir consultas o solicitar información adicional. Cada una de las secciones del instrumento iba precedida de unas breves instrucciones acerca del procedimiento de respuesta y la escala de medida correspondiente de acuerdo con los manuales de aplicación de cada una las escalas validadas utilizadas. En la sección final se ofrecía la posibilidad de introducir las sugerencias o comentarios adicionales a través de una pregunta abierta.

Concluido el trabajo de campo se procedió al volcado de datos en un fichero Excel, para efectuar la depuración de los datos y la eliminación de los cuestionarios incompletos con anterioridad a su tratamiento estadístico. Se recogieron y dieron por válidos 335 cuestionarios.

5.6. Métodos Estadísticos

El procesamiento estadístico de los datos de esta investigación se ha alineado con los objetivos e hipótesis planteados.

En primer término, se ha procedido a la caracterización demográfica de la muestra de estudio a través de procedimientos estadísticos descriptivos tendencia central y dispersión, así como en términos de frecuencia y porcentajes con la finalidad de verificar la representatividad de la muestra respecto a la población objeto de estudio.

Posteriormente y teniendo en cuenta que los instrumentos de medida de las variables centrales del estudio son escalas validadas y adaptadas para población española, en todos los casos se ha efectuado los análisis de fiabilidad y consistencia interna de los resultados obtenidos mediante Alpha de Cronbach tanto para las escalas globales como para cada una de las subescalas comprendidas en cada uno de los instrumentos utilizados, tomando como criterio de referencia los valores obtenidos en los estudios de validación de dichos cuestionarios y considerando que en todos los casos los valores de Alpha de Cronbach deben ser superiores a $\alpha=.70$ ⁽¹⁹⁰⁾.

Seguidamente se ha procedido a la comprobación de seguimiento de normalidad de las variables con formato de escala numérica, a través de la exploración de su histograma y el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con la finalidad de proceder al tratamiento estadístico con procedimientos no paramétricos en las variables cuya distribución no se adecue a una distribución normal.

El análisis descriptivo de los niveles de las variables de estudio SB, EO, SL y Ansiedad ante el COVID se ha efectuado a través de procedimientos estadísticos de tendencia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

central y dispersión, frecuencias y porcentajes tanto en las escasas globales como en cada una de las subescalas de cada uno de los instrumentos utilizados. La interpretación de los resultados obtenidos se ha efectuado tomando como referencia los puntos de corte de cada una de las escalas a partir de las puntuaciones medias obtenidas, mediana y rango, así como su distribución en percentiles.

El análisis de relaciones entre las variables de estudio y las características socio-laborales de la muestra de estudio, ha sido efectuada mediante la correlación Rho de Spearman, dada la ausencia de normalidad observada en las pruebas correspondientes, estableciéndose los niveles de significación tanto para $p < .05$ como para $p < .001$ para una confianza del 95% y 99% respectivamente.

Los contrastes de hipótesis para determinar diferencias significativas en las variables de estudio en función de las características sociodemográficas y laborales han sido efectuados con procedimientos estadísticos no paramétricos U de Mann-Whitney y la prueba H de Kruskal-Wallis, atendiendo a que las variables dependientes utilizadas en los contrastes tuvieran dos o más niveles. En todos los casos la significación estadística se ha establecido para $p < .05$ y $p < .001$ y se ha procedido a determinar el tamaño de los efectos mediante la corrección g de Hedges.

Por último, para determinar la influencia de las variables de estudio, se ha efectuado un procedimiento estadístico de Regresión Lineal múltiple Stepwise (paso a paso). Como variables dependientes de los modelos de regresión que se pretenden definir se han introducido de forma diferenciada cada una de las Dimensiones del SB y como variables predictoras se ha considerado el ES, EP y SL. En todos los casos el criterio de entrada se ha establecido para $p < .05$.

El tratamiento estadístico se ha llevado a cabo en dos fases diferenciadas. En la primera de ellas, se han utilizado las puntuaciones medias totales de las escalas de ambos tipos de empoderamiento y SL, así como en cada una de las dimensiones del SB, obteniéndose los correspondientes modelos de regresión para Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el trabajo.

En todos los casos, además de tomar el criterio de significación ha sido calculado el tamaño del efecto, así como la potencia estadística de la prueba mediante el Software G*Power 3.9.1. de uso libre.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En la segunda fase, con las Ecuaciones de Regresión resultantes de cada uno de los modelos obtenidos, se ha efectuado el cálculo de las puntuaciones medias pronosticadas en EE, D y PA.

Por último, para poner a prueba la capacidad predictiva de los modelos propuestos, se ha efectuado la comparación de medias para muestras relacionadas entre las puntuaciones medias observadas y los valores pronosticados. Dicho análisis se ha desarrollado bajo la presunción de que, si los modelos propuestos efectúan un pronóstico fiable y válido, no deben existir diferencias significativas entre las puntuaciones medias observadas y las pronosticadas en cada una de las dimensiones de SB.

El procesamiento estadístico de los datos ha sido efectuado en el paquete estadístico IBM® SPSS® 29.0 en versión para macOS Monterey 12.6, bajo licencia privada de uso educativo.

5.7. Consideraciones Éticas

La participación en el estudio ha sido voluntaria y desinteresada.

El tratamiento de los datos se ha efectuado de acuerdo con el Reglamento General de Protección de datos (UE)2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos digitales. Los datos recogidos en este estudio han sido utilizados únicamente con fines de investigación.

Tanto la investigadora principal, como los directores de la Tesis Doctoral, manifiestan la ausencia de conflictos de interés.

5.8. Limitaciones del estudio

Los resultados de esta investigación han dado respuesta a los objetivos y han permitido verificar las hipótesis formuladas acerca de las relaciones entre la SL, el EO con el SB. Sin embargo, resulta conveniente hacer algunas consideraciones en torno a las conclusiones que se derivan de este estudio por las limitaciones del este.

En primer lugar, la ausencia de suficientes estudios en muestras de enfermería española en los cuales se incluyeran las variables de estudio de este trabajo, han sido un claro condicionante para establecer la necesaria comparación y contrastación de los resultados obtenidos. Por este motivo, dichos resultados precisan de ser complementados con trabajos futuros de investigación sobre esta materia. El marco conceptual de las Teorías del Empoderamiento, pone de manifiesto que se trata de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

constructos con un claro componente situacional, por lo que en este caso la importancia de los futuros trabajos que se desarrollen es si cabe aún más relevante.

El procedimiento de muestreo utilizado ha sido no probabilístico con participantes voluntarios, por lo que la ausencia de aleatorización en la selección de los participantes puede estar influyendo en los resultados de la investigación. A este factor se debe añadir que el carácter local y el tamaño de la muestra utilizada deban ser tenidos en cuenta a la hora de generalizar los resultados obtenidos.

Los instrumentos de medida utilizados han sido cuestionarios validados y con adecuadas cualidades psicométricas lo cual indica la consistencia de los resultados obtenidos, pero que en todo caso se trata de cuestionarios autoadministrados lo cual siempre plantea las incertidumbres propias de este tipo de instrumentos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6. RESULTADOS

La presentación de los resultados se ha efectuado de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados en esta investigación y se ha organizado en torno a seis apartados a través de los cuales se describirán de forma pormenorizada los análisis estadísticos efectuados y los resultados obtenidos.

En primer lugar, se describe la caracterización de la muestra de estudio, a partir de las variables demográficas y profesionales que han sido recogidas en el cuestionario utilizado durante la fase de recogida de datos. El segundo de los apartados, detalla los análisis de fiabilidad y consistencia interna, aplicados a las escalas estandarizadas que han sido utilizadas como instrumentos de medida de las variables de estudio.

A continuación, en tercer lugar, se presenta el análisis descriptivo de las variables de estudio, de acuerdo con el primer objetivo de investigación formulado para determinar los niveles de SB, EO, SL y Ansiedad ante el COVID en la muestra de estudio, así como para verificar las dos primeras hipótesis planteadas.

En el cuarto de los apartados, de acuerdo con el segundo de los objetivos formulados y la tercera y cuarta hipótesis planteadas, se presentan los resultados del análisis de relaciones entre EO y SL con las dimensiones de EE, D y PA que caracterizan al SB

Para responder al el tercer y cuarto de los objetivos formulados y las hipótesis quinta y sexta, en los apartados quinto y sexto se detallan las relaciones y las diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de las variables de estudio y las características sociodemográficas y laborales de los profesionales.

Finalmente, se presentan los resultados de la regresión múltiple efectuada de acuerdo con el último objetivo y a la séptima hipótesis formulada acerca de la influencia entre las variables de estudio y las dimensiones del SB.

6.1. Características Demográficas de la muestra

La caracterización demográfica de la muestra se ha efectuado teniendo en cuenta que las variables sociodemográficas incluidas en el protocolo de recogida de datos incluyen tanto características de tipo personal como aspectos sociolaborales.

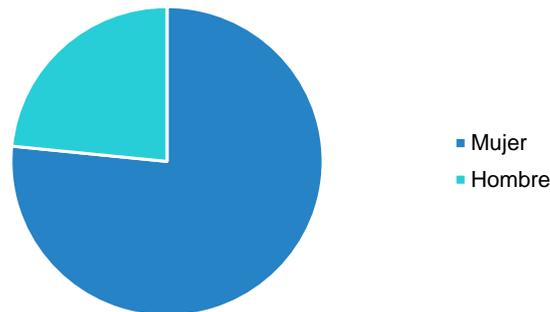
Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La muestra final de estudio ha estado conformada por n=335 profesionales de enfermería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife de los cuales 255 eran mujeres. (76.1 %) y 78 (23,3%) eran hombres con una media de edad de 41,2 años, una desviación típica de 11,2 años, siendo la edad mínima 22 años y la máxima 66 años(Gráfico 1).

Gráfico 1: Distribución por género de la muestra



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a su estado civil 260 casos (77,6%) indicaron tener pareja, 64 casos (19,1%) no tenerla y en 11 casos (3,3%) prefirieron no indicarlo. En cuanto al número de hijos el rango osciló entre 0 y 4 siendo la moda 2 hijos.

La antigüedad media en el puesto de trabajo fué de 8,9 años con una desviación Típica de 9,3 años siendo la antigüedad mínima de 0 años, mientras que la máxima ha sido de 41 años. En cuanto a la antigüedad en la profesión la media ha sido de 17,24 años con una desviación típica de 11,13 años con un valor mínimo de 1 año y un máximo de 49 años.

La formación académica de los profesionales participantes era mayoritariamente la de Graduado/Diplomado en enfermería y/o Enfermero Especialista en 174 (60,8%) de los casos, 92 profesionales (32,2%) estaban en posesión de título de Máster, mientras que en 20 casos (6%) ostentaban el grado académico de Doctor.

Las características demográficas de la muestra de análisis, reflejó adecuadamente las características de la población de estudio, de acuerdo a los datos reportados en las memorias de actividad del Ilustre Colegio de Enfermería de Santa Cruz de Tenerife, así como los hallazgos referidos en estudios similares desarrollados en este colectivo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

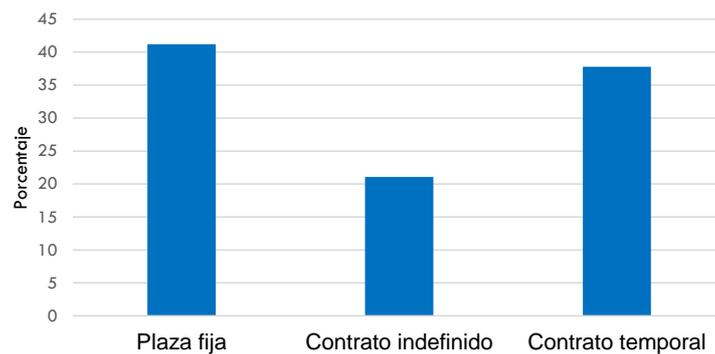
Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

profesional ^(191, 192) en los últimos cinco años. Se trata por tanto de una población mayoritariamente femenina como suele ser habitual en este grupo profesional, joven, pero con suficiente experiencia en sus puestos de trabajo y en la profesión.

Desde el punto de vista sociolaboral, en 133 casos (41,2%), poseían una plaza fija, 68 casos (21,1%) un contrato indefinido, mientras que 122 profesionales (37,7%) estaban contratados en régimen temporal (Gráfico 2).

Gráfico 2: Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia

Mayoritariamente, en 300 de los casos (90,1%), su puesto de trabajo era de enfermera asistencial, mientras que 33 participantes (9,9%) ejercían su actividad profesional como supervisores o jefes de unidad/departamento.

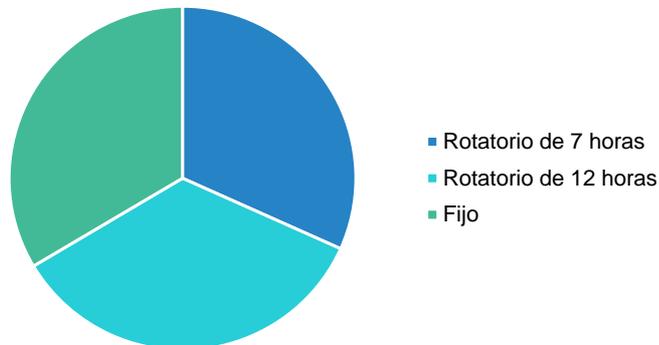
Los horarios de trabajo fueron en turnos rotatorios de 7 horas en 105 casos (31,7%), en rotación de 12 horas en 115 ocasiones (34,7%), mientras que en 111 casos (33,5%) trabajaban en un turno fijo (Gráfico 3).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Gráfico 3: Turno de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el lugar de trabajo por excelencia era un centro público dependiente del SCS, siendo el medio hospitalario el que presentó una mayor frecuencia 182 casos (54,8%), seguido de Atención primaria 99 casos (29,8%) y minoritariamente en 13 ocasiones (3,9%) correspondía a otros centros de titularidad pública. Los hospitales privados fueron el centro de trabajo en 32 casos (9,6%). Por último, el trabajo en centros privados fue la categoría menos frecuente y se encontró representado en 6 casos (1,8%). (Gráfico 4)

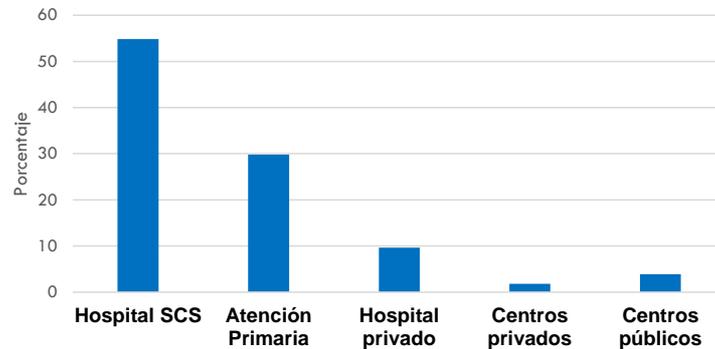
En conclusión, las características sociolaborales de la muestra de estudio señalaron que los profesionales mayoritariamente desarrollaban su trabajo en los sistemas públicos de salud, con una elevada tasa de eventualidad en sus contratos de trabajo y mayoritariamente en sistemas de turnicidad en cuanto a sus horarios laborales. Estos resultados son coincidentes con los estudios desarrollados previamente por diferentes organizaciones profesionales a nivel nacional y de carácter autonómico, por lo que se puede afirmar que la muestra utilizada representa adecuadamente las características de la población objeto de estudio y acerca de la cual se pretenden efectuar las inferencias recogidas en los objetivos e hipótesis de estudio planteadas ^(4, 191-193).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Gráfico 4: Centro de Trabajo



Fuente: *Elaboración propia*

6.2. Análisis de fiabilidad de las escalas de medida

Para la medición de las variables de estudio, en todos los casos han sido utilizadas escalas validadas y adaptadas a población española. Se ha tomado como referencia las cualidades psicométricas indicadas en cada una de las escalas y en concreto los índices de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach especificadas para cada una de ellas en estudios preliminares. En el caso del MBI, CWEQ-II, PES, S10/12, S20/23 y CAS, se han considerado los valores de referencia en cada una de las subescalas de dichos instrumentos. En este estudio se han efectuado dichos análisis igualmente mediante el Alpha de Cronbach. En la Tabla 5 se muestra la comparativa de los resultados obtenidos y los valores previos de referencia.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 5: Análisis de Fiabilidad de los instrumentos de medida

| Variable | Escala | Referencia | Resultado |
|----------------------|------------------------|------------|-----------|
| S. Burnout | MBI-HSS | | ,725 |
| | EE | ,89 | ,911 |
| | D | ,77 | ,751 |
| | PA | ,74 | ,811 |
| E. Estructural | CWEQ_II | ,80 | ,932 |
| | Oportunidades | ,87 | ,860 |
| | Información | ,85 | ,952 |
| | Soporte | ,87 | ,895 |
| | Recursos | ,737 | ,815 |
| E. Psicológico | PEI | ,85 | ,904 |
| | Significado | ,91 | ,937 |
| | Competencia | ,89 | ,895 |
| | Autonomía | ,92 | ,907 |
| | Impacto | ,73 | ,805 |
| Satisfacción Laboral | S 10/12 | ,88 | ,922 |
| | Ambiente | ,72 | ,788 |
| | Supervisión | ,89 | ,941 |
| | Prestaciones | ,74 | ,908 |
| | S20/23 | ,092 | ,942 |
| | Intrínseca | ,80 | ,838 |
| | Ambiente | ,81 | ,897 |
| | Supervisión | ,89 | ,941 |
| | Participación | ,78 | ,798 |
| | Prestaciones | ,76 | ,791 |
| | Ansiedad ante el COVID | CAS | ,84 |

Fuente: Elaboración propia

En el caso del MBI, los datos de referencia previos son heterogéneos y son numerosos los autores que señalan la existencia de valores menores en la escala de D. En este sentido y como ha sido señalado en el marco teórico de esta investigación, estas aparentes insuficiencias metodológicas han generado diversos estudios acerca de la estructura factorial del MBI, así como la creación de nuevos instrumentos de medida. No obstante, el MBI sigue siendo el instrumento por excelencia para la medición del SB a nivel internacional ⁽¹⁹⁴⁾. En este estudio, los valores de consistencia obtenidos en todos los casos han sido satisfactorios, incluso en la escala de D y superiores al criterio establecido.

La medida del ES se ha efectuado con la adaptación española del CWEQ-II. Ciertamente, la adaptación al español del cuestionario original propuesto por Laschiguer y cols., adopta diferentes versiones, cuya extensión oscila entre 12-19 ítems, en el caso de este estudio, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteadas y los escasos estudios previos desarrollados en el ámbito sanitario a nivel español, se ha utilizado la versión validada compuesta de 12 ítems que se corresponden con las cuatro dimensiones del ES estudiadas^(120, 181, 182). Tanto la fiabilidad de la escala global $\alpha=,93$, como el de las subescalas Oportunidades $\alpha=,86$; Información $\alpha=,95$; Soporte $\alpha=,89$ y Recursos $\alpha=,81$ han sido adecuadas y satisfacen los criterios metodológicos establecidos.

En este mismo sentido, la Escala de EP, igualmente ofrece versiones diferenciadas, respecto al cuestionario inicial descrito por Spreitzer. Como en el caso anterior, ha sido utilizada la versión adaptada para población española compuesta por 12 ítems, que incluyen las cuatro dimensiones del EP. La fiabilidad para la escala global ha sido de $\alpha=,90$; mientras que en el caso de las dimensiones de Significado $\alpha=,93$, Competencia $\alpha=,89$, Autonomía $\alpha=,90$ e Impacto $\alpha=,80$ ^(8, 118, 171).

El cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró, ofrece tres versiones diferenciadas. En esta investigación y teniendo en cuenta dicha variable tiene un carácter complementario a los propósitos de esta investigación tal y como ha sido señalado con anterioridad, las versiones S10/12 y S20/23, han demostrado tener cualidades psicométricas adecuadas con valores de fiabilidad que en ambos casos acordes con los valores de referencia. De acuerdo con los criterios de validación de dichos instrumentos, el porcentaje de varianza explicado por cada una de las dimensiones es desigual, siendo el Factor de Supervisión el que mayor porcentaje de varianza explicada aporta en la SL global, seguido del Factor Ambiente. En el caso del presente estudio puede apreciarse que, igualmente estas dimensiones han sido las que poseían índices de consistencia interna más elevados y en todos los casos adecuados a los criterios de fiabilidad establecidos^(152, 154, 174).

Por último, la versión de la escala de Ansiedad frente al COVID(CAS), utilizada ofrece valores de consistencia interna adecuados de $\alpha=,91$; e incluso superiores a los observados en estudios previos^(184, 186, 187, 195, 196).

De acuerdo con los datos previos de referencia, los índices de consistencia interna han sido adecuados y cumplían los criterios metodológicos de fiabilidad establecidos de forma satisfactoria. Por tanto, se puede afirmar que los datos de fiabilidad obtenidos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

ofrecen las garantías suficientes acerca de la consistencia interna de los datos analizados.

6.3. Análisis descriptivo de las Variables de Estudio

El primero de los objetivos propuestos en la presente investigación pretende efectuar un análisis exploratorio de los constructos SB, EO en sus dos expresiones Estructural y Psicológico y la SL. Si bien se trata de tópicos estrechamente relacionados en la literatura previa, el tratamiento de estos ha sido claramente diferenciado.

Tanto el SB como la SL han sido ampliamente estudiados en el colectivo profesional de la enfermería en las últimas tres décadas. Son muy numerosos los artículos de investigación tanto internacionales como a nivel español en los cuales se reportan niveles de satisfacción, de desgaste profesional y de prevalencia.

Sin embargo, los estudios sobre el Empoderamiento Estructural y Psicológico son considerablemente menores y de carácter más reciente. A nivel internacional se han documentado numerosos estudios en la revisión bibliográfica efectuada durante la fase teórica de esta investigación, pero a nivel español son casi inexistentes o excepcionales. Es por ello por lo que resulta relevante al análisis de los niveles de empoderamiento en las enfermeras participantes en el estudio.

En el caso de la Ansiedad ante el COVID-19, este efecto es igualmente evidente, atendiendo al carácter reciente de la aparición de la Pandemia. El análisis descriptivo por tanto de los niveles de ansiedad asociados al COVID-19 resulta de interés, teniendo en cuenta la concurrencia en el tiempo de las sucesivas olas epidémicas con el periodo de recogida de datos durante los meses enero-junio 2022, así como la posible influencia de dicha circunstancia en el resto de las variables objeto de estudio.

6.3.1. Análisis descriptivo de los niveles de Síndrome de Burnout

En la tabla 6 se ilustran las puntuaciones medias obtenidas en cada una de las subescalas que constituyen el MBI, así como se describen los valores mínimo y máximo obtenidos.

Tabla 6: Niveles S. Burnout

| | Mínimo | Máximo | Media | Desv. T |
|----|--------|--------|-------|---------|
| EE | ,00 | 54,00 | 27,01 | 13,11 |
| D | ,00 | 30,00 | 10,17 | 6,35 |
| PA | 7,00 | 48,00 | 32,78 | 7,48 |

Fuente: Elaboración propia

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La dimensión de EE, se ha obtenido una puntuación media (M= 27,01; Ds=13,11), D ha tenido una puntuación media de (M=10,17; Ds=6,35), mientras que PA trabajo, ha alcanzado puntuaciones medias de (M=32,78; Ds=7,48). Conviene recordar que, de acuerdo con la conceptualización del SB propuesta en el MBI, las puntuaciones obtenidas en la dimensión de PA deben ser interpretadas en sentido contrario a las correspondientes a EE y D.

Para los autores del instrumento, la presencia del SB viene definida por la existencia de valores altos en las dimensiones EE y D y valores bajos en la dimensión PA. No obstante, la interpretación de las puntuaciones del MBI no está exenta de controversias 35 años después de su estudio, por lo que numerosos autores consideran suficiente para identificar la presencia de SB, modificaciones en cualquiera de las tres subescalas incluidas en el instrumento^(54, 55, 194).

Por otra parte, el MBI no fue concebido como un cuestionario de carácter diagnóstico ni para fines clínicos, pero la experiencia acumulada en los años transcurridos en la investigación de este fenómeno ha introducido casi de forma generalizada la utilización de valores de referencia en los niveles de las diferentes subescalas del instrumento.

Los datos de incidencia y prevalencia son muy heterogéneos, pero existe cierto grado de consenso en torno a los valores que pueden ser empleados para la identificación de la presencia del Síndrome. En esta investigación y teniendo en cuenta las claras diferencias culturales observadas en los estudios previos consultados, así como la elevada variabilidad en la descripción de estos puntos de corte, se han tomado como referencia los valores ofrecidos por la versión validada para población española y que pueden apreciarse en la tabla 7.

Tabla 7: Puntos de Corte para la interpretación del MBI

| Dimensión | Alto | Medio | Bajo |
|-----------|-------------|-------|-------------|
| EE | Mayor de 25 | 19-24 | Menor de 19 |
| D | Mayor de 10 | 6-9 | Menor de 6 |
| PA | Mayor de 40 | 34-39 | 0-33 |

Fuente: Gil-Monte et al ⁽¹⁹⁴⁾

De acuerdo con dichos puntos de corte, las puntuaciones en cada una de las dimensiones han sido transformadas para el análisis descriptivo de los niveles identificados en la muestra analizada y cuyos resultados pueden verse expresados en la Tabla 8.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 8: Frecuencias y Porcentajes observados para los puntos de corte del MBI en la muestra de estudio

| Dimensión | Media | Desv. T | Alto | Medio | Bajo |
|----------------|-------|---------|-------------|-------------|-------------|
| Punto de corte | | | ≥25 | 19-24 | ≤19 |
| EE | 27,01 | 13,11 | (193) 57,6% | (50)14,9% | (92) 27,5% |
| D | 10,17 | 6,32 | (176) 52,5% | (74) 22,1% | (85) 25,4% |
| PA | 32,07 | 7,32 | (60) 17,9% | (107) 31,9% | (168) 50,1% |

Fuente: Elaboración propia

En el caso de EE, el 57,6% (193) de los profesionales experimentaron niveles altos, un 14,9% (50) se situaron en nivel medio y tan sólo un 27,5% (92) experimentaron bajos niveles de esta dimensión.

El 52,5% (176) de los profesionales denotaban altos niveles de D, el 22,1% (74) se encontraban en nivel medio mientras que un 25,4% de los casos se clasificarían en bajos niveles de esta dimensión.

Para la dimensión de PA, el 17,9% (60) de los profesionales experimentaban altos niveles, mientras que el 50,1% (168) se sentían realizados en un nivel bajo y un 33,9% en niveles medios.

Tanto el Agotamiento como la Despersonalización son considerados por numerosos autores como las dimensiones centrales del SB o "Core Burnout", de hecho, algunos de ellos sostienen que se puede considerar que los sujetos experimentan desgaste profesional únicamente atendiendo a estas dimensiones y sin necesidad de que se vea afectada la Realización Personal en el Trabajo^(130, 197).

Por otra parte, también la investigación previa denota ciertas controversias en la interpretación de dichos puntos de corte, atendiendo a que en el diseño inicial de la escala, no se establecieron muestras de tipificación para el empleo de dicho instrumento con fines clínicos y diagnósticos, por lo que se sugiere la necesidad de complementar los valores de las puntuaciones medias con las puntuaciones expresadas por percentiles y los índices de consistencia interna obtenidos en cada una de las escalas al interpretar los resultados en los diferentes estudios^(55, 130, 197).

En esta investigación los índices de fiabilidad eran adecuados como ha sido documentado, pero además el comportamiento de las puntuaciones de cada dimensión ha sido analizado en base a percentiles obteniendo puntuaciones muy similares o casi iguales que las puntuaciones medias reportadas. La distribución por cuartiles,

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

complementada con los percentiles P_{33} y P_{66} , permiten describir de forma más exhaustiva del comportamiento de las dimensiones del SB como puede apreciarse en la tabla 9.

Tabla 9: Distribución por percentiles de las puntuaciones en las dimensiones del MBI en la muestra de estudio

| Dimensión | Media | Desv.T | P ₂₅ | P ₃₃ | P ₅₀ | P ₆₆ | P ₇₅ |
|-----------|-------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| EE | 27,01 | 12,89 | 17 | 20,88 | 27 | 32,75 | 36 |
| D | 10,17 | 6,32 | 5 | 7 | 10 | 12 | 14 |
| PA | 32,78 | 7,32 | 28 | 30 | 33 | 36 | 38 |

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, en respuesta al primer objetivo formulado en la investigación, los resultados obtenidos denotan que los profesionales de la muestra analizada se encontraban claramente afectados por altos niveles de SB de acuerdo con dichos criterios. Esta presencia se puso de manifiesto de forma clara por los elevados niveles de EE observados en más del 50% de los casos. En este mismo sentido, los niveles de PA en el trabajo fueron igualmente bajos, dado que tan sólo el 17,9% de los profesionales se sentían realizados. En el caso de D, en este estudio también se han obtenido elevados índices de esta dimensión en un 52,5% de los casos, siendo este resultado un dato relevante dado que con frecuencia los estudios previos han reportado habitualmente niveles inferiores de Despersonalización.

En definitiva, los resultados obtenidos en la muestra estudiada, permiten afirmar que se han identificado elevados niveles de Síndrome de Burnout en todas sus dimensiones y por tanto los profesionales experimentan de forma significativa, esta forma de estrés laboral.

6.3.2. Análisis Descriptivo de los niveles de Empoderamiento Estructural

Los criterios de utilización de la escala CWEQ-II, utilizada para la medición del ES, establecen que las puntuaciones correspondientes a los 12 reactivos de los cuales está compuesta, se organizan en torno a un continuo, que va de menor a mayor grado de empoderamiento en función de las puntuaciones medias obtenidas en cada una de las dimensiones incluidas en el instrumento. En el mismo sentido el grado de ES total vendrá determinado por las puntuaciones medias obtenidas en el total de la escala.

En la tabla 10 se muestran las puntuaciones medias en las cuatro dimensiones y el valor de la media global de ES obtenidas.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 10: Niveles de Empoderamiento Estructural

| Dimensiones | Min | Máx | Media | Desv. T. |
|---------------|------|------|-------|----------|
| Oportunidades | 1,00 | 5,00 | 3,43 | 1,06 |
| Información | 1,00 | 5,00 | 2,85 | 1,11 |
| Soporte | 1,00 | 5,00 | 2,72 | 1,08 |
| Recursos | 1,00 | 5,00 | 2,50 | 0,94 |
| ES Total | 1,00 | 5,00 | 2,87 | 0,86 |

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones mayores corresponden a la dimensión de Oportunidades (M=3,43; Ds=1,07), mientras que la dimensión de Recursos ha sido la peor valorada por los trabajadores (M=2,5; Ds=,95). La Información (M=2,85; Ds= 1,13) y el Soporte (M=2,72; Ds=1,10), se han situado en posiciones intermedias al igual que percepción de ES Total (M=2,87; Ds=,90).

El valor de la puntuación media obtenida en la escala los sitúa en la zona media de la misma, lo cual corresponde a un valor muy próximo a niveles medios de ES total. El análisis de las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones de forma diferenciada ha permitido apreciar diferencias en la percepción de ES de cada una de las dimensiones en la muestra de estudio. Dicho análisis resulta de interés teniendo en cuenta que, si bien el instrumento ha sido diseñado para evaluar el constructo de forma conjunta en las cuatro dimensiones, en la propia definición conceptual del ES se establece el carácter multidimensional del mismo.

Los estudios de validación de la escala, tanto en su versión original, como en la versión adaptada para población española utilizada en esta investigación, confirman la existencia de cuatro factores/dimensiones diferenciadas. No obstante, dichos estudios señalan también que cada una de las dimensiones tienen un peso específico distinto en la medición del ES total. Dichos estudios indican que las dimensiones de Información y Oportunidades son las más representativas, mientras que Recursos y Soporte aportan pesos específicos menores en este constructo.

En este estudio, igualmente las puntuaciones medias mayores corresponden en primer lugar a Oportunidades (M=3,43; Ds=1,06), por lo que se puede interpretar que los profesionales consideraron que su organización les ofrecía suficientes posibilidades de desarrollo profesional y laboral y la misma se encuentra por encima de los valores medios de la escala. La Información formal e informal acerca de la organización para

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

ser eficientes en sus actividades profesionales ha sido considerada como “regular”, pero con valores muy próximos a “suficiente” (M=2,85; Ds=1,11).

La puntuación media otorgada a los Recursos materiales y humanos necesarios para el desempeño adecuado de sus tareas profesionales (M=2,50; Ds= 0,94) se ha situado exactamente en el punto medio de la escala de medida. Por último, el Apoyo o refuerzo que reciben de sus superiores e iguales en respuesta a sus actividades laborales ha sido considerado con una puntuación de (M= 2,72; Ds=1,08), lo cual se corresponde con una valoración media considerada como “regular” pero próxima a la valoración de “suficiente,” acerca de la medida en la cual esta dimensión contribuye a su percepción de sentirse empoderado por la estructura de su empresa.

EL CWEQ-II, fue concebido como un instrumento de medición del Empoderamiento Estructural sin establecer criterios de corte. No obstante, la autora de dicho instrumento, sugiere una clasificación por niveles de acuerdo a las puntuaciones resultantes de la aplicación de la escala. Dichos puntos de referencia para la interpretación de los resultados obtenidos pueden verse en la tabla 11

Tabla 11: Valores de referencia CWEQ-II para Empoderamiento Global (versión 4 escalas)

| Rango=4-20 | Puntuación |
|-------------|------------|
| Nivel Bajo | 4-9 |
| Nivel Medio | 10-14 |
| Nivel Alto | 15-20 |

Fuente: Manual CWEQ-II⁽¹⁸¹⁾

Los valores indicados corresponden a las medias de las puntuaciones obtenidas en cada una de las subescalas, trasladados a la puntuación global de empoderamiento. Dicha clasificación no ha sido reportada para la interpretación de forma independiente de las subescalas correspondientes a las cuatro dimensiones incluidas. En este estudio y de forma análoga, se ha establecido una clasificación en torno a dichos tres niveles, para las puntuaciones obtenidas en cada una de las subescalas, pero tomando como referencia la suma de las puntuaciones obtenidas en lugar de las puntuaciones medias como sucede para la escala global.

Dicho análisis ha resultado de interés para poder efectuar una descripción más detallada de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión y que en cierta medida complementan

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

la interpretación de los hallazgos de esta investigación en el nivel global de empoderamiento.

Del mismo modo, esta apreciación si bien , no suele ser habitual en los estudios previos consultados, ha parecido conveniente dado que tomando como referencia las puntuaciones medias obtenidas y sus respectivas desviaciones estándar que han sido comentadas, los valores se encuentran en posiciones limítrofes respecto a los puntos críticos de la escala de medida, por lo que el análisis de la distribución de puntuaciones en esta variable, permite ofrecer una descripción pormenorizada de las respuestas dadas por los profesionales en los ítems del cuestionario correspondientes tanto a nivel global como en cada una de las dimensiones de estudio.

De acuerdo con dicho criterio en la tabla 12, se describen los resultados en términos de frecuencia observada y porcentajes en cada una de las dimensiones y en la Escala Global de empoderamiento

Tabla 12: Frecuencias y Porcentajes observados para los puntos de corte del CWEQ II en la muestra de estudio

| N=335 | NIVEL BAJO | | NIVEL MEDIO | | NIVEL ALTO | |
|----------------------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | Rango= (3-7) | | Rango= (8-10) | | Rango= (11-15) * | |
| | Rango= (4-9) | | Rango= (10-14) | | Rango= (15-20) ** | |
| | f _i | % | f _i | % | f _i | % |
| Oportunidades | 76 | 22,7 | 91 | 27,2 | 168 | 50,1 |
| Información | 119 | 35,5 | 121 | 36,1 | 95 | 28,4 |
| Soporte | 140 | 41,8 | 110 | 32,8 | 85 | 25,4 |
| Recursos | 172 | 51,3 | 115 | 34,3 | 48 | 14,3 |
| E. Estructural Total | 133 | 39,7 | 161 | 48,1 | 41 | 12,2 |

*Suma de puntuaciones en las escalas

**Media de puntuaciones en las escalas

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos tras este análisis han permitido establecer matices a la interpretación inicialmente efectuada a partir de las puntuaciones medias.

De esa forma y en el caso de los niveles de ES total en 161 casos (48,1%), los participantes consideraron que su estructura organizacional les ofrecía niveles medios de ES, 133 sujetos (39,7%) de ellos lo calificó en niveles bajos, mientras que tan sólo 41 profesionales (12,2%) de ellos se consideró altamente empoderado por la estructura de su organización. Este enfoque del análisis permite diferenciar que, si bien la

puntuación media obtenida se situaba por encima de la media del rango de la escala, (M=2,87; Ds=,90), la distribución porcentual de los participantes por niveles, señala que mayoritariamente se encontraban en los niveles medios y bajos de la escala de ES total.

Los efectos observados en torno a la dimensión de Oportunidades, la cual ha resultado ser la más valorada, se aprecian atendiendo al porcentaje de respuestas observadas en los niveles altos de esta dimensión lo cual indica, que los profesionales apreciaron las Oportunidades de desarrollo profesional que les ofrece la estructura de su organización como “bastante” o “mucho” en 168 casos (50,1%), 91 sujetos (27,2%) lo consideraron medio mientras que en 76 profesionales (22,7%) consideraron bajos los niveles de empoderamiento en esta dimensión. La puntuación media obtenida (M=3,43 Ds=1,07), se encuentra próxima a los valores superiores de la escala, y la distribución de las respuestas por niveles confirma que al menos la mitad de los participantes se situaría en niveles altos de empoderamiento en esta dimensión.

La Información formal e informal que reciben acerca de los valores y metas de su organización fue de carácter medio en 121 casos (36,1%) y bajo en 119 casos (35,5%), lo cual indica que la percepción de que el conocimiento de su organización fue calificado entre “regular” o “suficiente” de forma bastante similar y sólo 95 sujetos (28,4%) la consideró como “bastante” o “mucho”. Por tanto, si la interpretación directa de la puntuación media obtenida (M=2,85; Ds=1,13) era considerada cercana a “suficiente”, los datos porcentuales pusieron de manifiesto que casi en la misma medida fue considerada como “poca” por los profesionales.

El Soporte recibido en su trabajo cotidiano por parte de sus superiores y compañeros fue considerado bajo en 148 ocasiones (41,8%), medio en 110 casos (32,8%), se consideró alto sólo en 85 ocasiones (25,4% de los casos). En esta ocasión la puntuación media se situaba por encima de los valores medios de la escala (M=2,72; Ds=1,10), mientras que la distribución porcentual indicó que en mayor medida los participantes consideraban como “poco” el apoyo recibido.

Por último, los Recursos materiales y humanos de los que disponían para acometer sus obligaciones laborales fueron considerados como bajos por 172 casos (51,3%), en 115 ocasiones (34,3%) fueron considerados de carácter medio y tan sólo 48 de los participantes (14,3%) creía que disponía un alto nivel de recursos. Esta escala tenía la puntuación media menor de todo el cuestionario (M=2,50 DS=0,95), pero en el punto medio de la escala de medida, sin embargo, su expresión en niveles puso de manifiesto

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

que de forma mayoritaria los participantes consideraron bajo el nivel de Recursos de los cuales disponían.

La descripción de los resultados obtenidos en este estudio incluyendo de forma complementaria a la evaluación de las puntuaciones medias obtenidas, la clasificación de las puntuaciones en función de tres niveles de empoderamiento, ha ofrecido la posibilidad de matizar la interpretación de dichas puntuaciones medias, que inicialmente pudiera tener lugar por la mera apreciación de los valores de las puntuaciones medias identificadas.

Por tanto, de acuerdo con el objetivo formulado de describir los niveles de ES y de cada una de las dimensiones recogidos en el CWEQ-II, se puede afirmar que estos resultados sitúan a los profesionales en niveles medios de Empoderamiento Estructural. La dimensión que se considera como más relevante a partir de las puntuaciones medias obtenidas es Oportunidades, lo cual denota una valoración positiva de la capacidad de la estructura de sus organizaciones de trabajo para ofrecer la posibilidad de desarrollo profesional y de sus conocimientos. En el extremo contrario, las puntuaciones obtenidas en la dimensión de Recursos señalan una clara valoración negativa de los medios de los cuales disponen para el desempeño de su actividad profesional. La percepción global de poder estructural que poseen los profesionales en sus puestos de trabajo ha tenido niveles medios y por lo tanto vislumbran claras áreas de mejora y crecimiento en todas y cada una de las dimensiones para promover un nivel óptimo del Empoderamiento Estructural de los profesionales de enfermería.

6.3.3. Análisis descriptivo de los niveles de Empoderamiento Psicológico

La escala PEI incluye la apreciación del poder psicológico percibido en base a las dimensiones de Significado, Competencia, Autodeterminación/Autonomía e Impacto, constituyendo una escala global evalúa el nivel de esta forma de empoderamiento. en base al grado de acuerdo/desacuerdo ante los 12 ítems /reactivos que conforman la escala global. El procedimiento de respuesta se sitúa sobre una escala de Likert que va de 1 “totalmente en desacuerdo” hasta 7 “totalmente de acuerdo” y en la cual el punto medio de la escala correspondería al nivel 4, cuyo significado implica valoración de indiferente respecto al grado de acuerdo con la afirmación planteada en cada uno de los ítems.

De acuerdo con los criterios de utilización de dicho instrumento, sus resultados pueden ser analizados de forma separada tanto para cada una de las subescalas correspondientes a las dimensiones, como a nivel global a partir de las puntuaciones

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

medias en cada una de las escalas. Del mismo modo, las puntuaciones deben ser interpretadas de forma continua de manera que las puntuaciones más elevadas corresponderían con un mayor grado de percepción de EP. No obstante, el instrumento está concebido desde la premisa conceptual de que puede existir empoderamiento en ausencia de cualquiera de las dimensiones, así como el carácter dinámico del mismo en la medida en que los individuos pueden evaluar de forma diferente sus niveles de empoderamiento en función de numerosas circunstancias externas.

La tabla 13 detalla el análisis descriptivo efectuado a partir de las respuestas obtenidas tanto en la escala global de EP como en cada una de las dimensiones evaluadas.

Tabla 13. Niveles de Empoderamiento Psicológico

| | Mínimo | Máximo | Media | Desv. T |
|-------------|--------|--------|-------|---------|
| Significado | 1,00 | 7,00 | 5,84 | 1,28 |
| Competencia | 2,00 | 7,00 | 6,12 | 0,92 |
| Autonomía | 1,00 | 7,00 | 5,21 | 1,46 |
| Impacto | 1,00 | 7,00 | 4,96 | 1,38 |
| EP total | 2,00 | 7,00 | 5,52 | 0,97 |

Fuente: Elaboración propia

La puntuación media de EP total fue de (M=5,52; Ds=0,97), lo cual indica que a nivel global la apreciación que efectuaron los participantes sobre la importancia e influencia de su trabajo, así como de sus capacidades y autonomía para llevar a cabo sus tareas, se situó por encima de la media de la escala. Dicha puntuación se corresponde a los niveles “algo-bastante de acuerdo”, respecto a la medida en que el conjunto de las afirmaciones contribuye a sus percepciones de EP.

Teniendo en cuenta que cada una de las dimensiones permite su evaluación individual a partir de las puntuaciones obtenidas en cada una de las subescalas, a continuación, se detalla el análisis pormenorizado de cada una de ellas.

Competencia ha sido la dimensión con las puntuaciones medias más altas (M=6,12; Ds=0,92). Los valores obtenidos indican que, el grado de acuerdo con las afirmaciones acerca de sus capacidades para desarrollar sus actividades profesionales alcanzó los valores máximos de la escala y por tanto, los profesionales expresaron niveles altos de empoderamiento en esa dimensión, al manifestar sentirse “bastante-totalmente” de acuerdo con que sus capacidades y conocimientos son adecuados para desempeñar sus tareas.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

El Significado otorgado a su trabajo y la importancia personal percibida del valor de sus actividades profesionales, fue la segunda dimensión más valorada ($M=5,84$; $Ds=1,28$), lo cual señala que su grado de acuerdo con los ítems correspondientes a esta dimensión se situó en los niveles próximos a “bastante de acuerdo”.

En el orden decreciente de apreciación, le siguió la Autonomía para poder desempeñar el trabajo y poner en marcha iniciativas en el desempeño de las funciones laborales. La puntuación media obtenida fue ($M= 5,21$; $Ds=1,46$), con valores inferiores a los obtenidos en las dimensiones anteriores. Dicha puntuación indica que, si bien los profesionales se han considerado con cierto nivel de independencia en sus actividades profesionales, su grado aceptación ha sido de “algo de acuerdo” y por tanto se situaría cercano a los niveles medios de la escala.

Por último, Impacto ha sido la dimensión con puntuaciones medias más bajas. Las puntuaciones obtenidas ($M=4,96$; $Ds=1,38$) reflejan que el grado de acuerdo de los profesionales sobre su capacidad para influir con su trabajo en los resultados de la organización y en el funcionamiento su empresa, ha sido sensiblemente inferior a la consideración otorgada al resto de las dimensiones. El valor de la puntuación media se ha posicionado en la escala entre el nivel “indiferente-algo de acuerdo si bien más cerca del valor algo de acuerdo que de la indiferencia”.

Por tanto, a partir del análisis descriptivo de la escala de EP se puede afirmar que los niveles de EP total han sido de carácter alto, destacando que esta percepción está influida en mayor medida por el Significado de su trabajo y la Competencia que perciben tener para el desempeño profesional y en menor medida, por la percepción de Impacto de su trabajo en los resultados de la organización y la Autonomía con la cual desarrollan sus actividades laborales.

En la construcción del cuestionario original el PEI, no se establecieron puntos de corte sobre los cuales establecer una clasificación de niveles de EP, no obstante , a partir de su desarrollo y tras su utilización en numerosas investigaciones, es relativamente frecuente ver estudios a nivel internacional que de forma análoga a la aplicación de otras escalas estandarizadas similares, reflejan puntos de corte sobre los cuales establecer los niveles bajos-medios y altos de EP a partir de las puntuaciones obtenidas en las diferentes escalas. Este tipo de análisis, si bien es susceptible de ciertas reservas de índole metodológico, en cierta medida resulta de interés para poder apreciar el comportamiento diferenciado de las cuatro dimensiones, las cuales pueden evaluarse de forma independiente.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En esta investigación se han establecido estos criterios de referencia teniendo en cuenta las puntuaciones mínimas y máximas en cada escala, así como en el cuestionario total. La determinación de los puntos de corte se ha efectuado considerando que cada ítem tiene 7 niveles de respuesta, que en cada una de las subescalas hay tres reactivos asociados, así como que, de acuerdo con la escala de medida original del instrumento, la puntuación media se sitúa en el valor 4 tal como también ha sido utilizado como criterio en la interpretación de las puntuaciones medias.

En el caso de las escalas de cada una de las dimensiones, las puntuaciones son el resultado de la suma de cada uno de los ítems correspondientes a esa dimensión, mientras que, para la escala global, se han tomado las puntuaciones medias de cada una de las subescalas y los puntos de corte son expresados igualmente en términos de puntuaciones medias. El resultado de dichas transformaciones de las puntuaciones obtenidas para establecer los respectivos puntos de corte puede verse en la tabla 14

Tabla 14: Frecuencias y Porcentajes observados para los puntos de corte del PEI en la muestra de estudio

| | Nivel bajo | | Nivel medio | | Nivel alto | |
|-------------|---------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | Rango= (3-9) | | Rango= (10-15) | | Rango= (16-21) ** | |
| | Rango= (4-12) | | Rango= (13-19) | | Rango= (20-28) * | |
| | f_i | % | f_i | % | f_i | % |
| Significado | 20 | 6 | 64 | 19,1 | 251 | 74,9 |
| Competencia | 5 | 1,5 | 41 | 12,2 | 289 | 86,3 |
| Autonomía | 38 | 11,3 | 106 | 31,6 | 191 | 57 |
| Impacto | 42 | 12,5 | 132 | 39,4 | 161 | 48,1 |
| E. Total | 11 | 3,3 | 68 | 20,3 | 256 | 76,4 |

*Suma de puntuaciones en las escalas

**Media de puntuaciones en las escalas

Fuente: Elaboración propia

Los niveles de E P total indicaron que 256 sujetos (76,4%) señalaron con sus respuestas poseer niveles altos, mientras que tan sólo en 11 ocasiones (3,3%) las respuestas se correspondieron con niveles bajos. Considerando que la puntuación media de la escala era de (M=5,52; Ds=0,97) y próxima a valores de respuesta "algo-bastante de acuerdo", la distribución por niveles corroboró que los profesionales afirmaron tener elevados niveles de EP.

Este mismo efecto puede apreciarse en las dimensiones Significado y Competencia con porcentajes de 74,9% (251 casos) y 86,3% (289 casos) en el nivel alto. En ambas

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

dimensiones, con pequeñas diferencias, los porcentajes de profesionales con niveles bajos en estas dimensiones son pequeños. Estos resultados indican que los profesionales estaban bastante de acuerdo con el valor y la importancia de su trabajo, así como que se percibieron altamente cualificados para el desempeño de sus tareas profesionales, lo cual incide de forma relevante en la percepción de niveles altos de EP que ha sido obtenida.

El 57 % (191 casos) de los profesionales obtuvo puntuaciones correspondientes a nivel alto de autonomía, mientras que en el 31,6% (106 casos) correspondieron a puntuaciones medias y en un 11,3% (38 casos) el nivel de autonomía se consideró bajo. Por tanto, si bien las puntuaciones medias obtenidas en esta dimensión (M=5,21; Ds=1,47), pueden inclinar a situar dicho valor en nivel medio, se aprecia que más de la mitad de los profesionales señalaron percibir altos niveles de Autonomía en las respuestas obtenidas.

Para concluir, en la dimensión Impacto fue donde se apreciaron las puntuaciones medias más bajas (M=4,96; Ds=1,37) y cuyo análisis induce a pensar que los niveles de empoderamiento a expensas del impacto en la organización, debieran situarse en valores más bajos, sin embargo es reseñable que, aunque con pequeñas diferencias, el mayor porcentaje de participantes obtuvo puntuaciones correspondientes al nivel alto un 48,1% (161 casos), el 39,4% (132 casos) se situó en nivel medio mientras que tan solo un 12,5% (42 casos) correspondió al nivel bajo.

Por tanto, de acuerdo con el objetivo formulado de describir los niveles de EP y de cada una de las dimensiones evaluados en el PEI, se puede afirmar que los resultados obtenidos confirman que los profesionales poseen niveles altos de EP. Las dimensiones que se consideran como más relevantes a partir de las puntuaciones medias obtenidas son Significado y Competencia. Estos hallazgos revelan que los profesionales se sienten altamente comprometidos con la profesión que desempeñan la cual consideran relevante e importante, así como se perciben altamente cualificados para el desempeño eficaz de sus actividades profesionales. Si bien los niveles de empoderamiento resultan altos en todas y cada una de las dimensiones, el nivel de Autonomía para la realización de sus trabajos, así como el Impacto que consideran tienen sus actividades profesionales en los resultados de la organización, han sido considerados de forma menos positiva y se presentan como áreas de mejora para incrementar los niveles de EP de los profesionales de enfermería.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.3.4. Análisis descriptivo de los niveles de Satisfacción Laboral:

El protocolo original de recogida de datos incluía el cuestionario S20/23, para la medida de la SL. Dicho instrumento forma parte de una serie de escalas orientadas a medir este constructo y ofrece versiones de extensión variable en función del grado de amplitud de la medición. La versión S20/23 es una variación de la escala inicial en la cual se incluye igualmente la versión abreviada correspondiente al cuestionario S10/12, el cual, manteniendo unas cualidades psicométricas adecuadas, permite una evaluación global de la SL a partir de la medición de factores en lugar de los cinco que recoge su homóloga S20/23.

El análisis descriptivo por tanto se ha efectuado sobre ambos instrumentos, pudiendo apreciar que existen ligeras diferencias en los resultados obtenidos, que obedecen al número de ítems desigual de las dos versiones del instrumento. Se tomó la decisión de mantener las mediciones de ambas escalas, toda vez que se dispone de los datos, permitiendo de esta forma reservar la posibilidad de incluir los factores no recogidos en el formato abreviado en los análisis posteriores de sus relaciones con las variables centrales del estudio y las variables sociodemográficas incluidas en el protocolo de recogida de datos.

En la tabla 15 se describen los análisis descriptivos efectuados sobre de ambas escalas y sus factores. De acuerdo con los criterios de aplicación de la escala, el rango de puntuaciones va de 1 a 7, considerando que las puntuaciones en el intervalo de 1 a 4 expresan insatisfacción, las puntuaciones mayores de 4 pero menores de 5 se consideran una apreciación de indiferente, respecto a la satisfacción en el trabajo, mientras que las calificaciones en el de 5 a 7 expresan satisfacción con el factor que se califica o bien satisfacción general en el caso de la escala completa. Dichos criterios no pretender ser una clasificación definitiva sino orientativa de las tendencias de la muestra y sus respuestas, que está indicada por los propios autores del instrumento^(153, 154, 174).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 15: Niveles de Satisfacción Laboral

| Escala/Factor | Min. | Max. | Media | Desv.T |
|---------------|------|------|-------|--------|
| S20/23 | 1,00 | 7,00 | 4,23 | 1,21 |
| Intrínseca | 1,00 | 7,00 | 4,61 | 1,46 |
| Ambiente | 1,00 | 7,00 | 4,19 | 1,57 |
| Prestaciones | 1,00 | 7,00 | 3,84 | 1,43 |
| Supervisión | 1,00 | 7,00 | 4,27 | 1,70 |
| Participación | 1,00 | 7,00 | 4,23 | 1,65 |
| S10/12 | 1,00 | 7,00 | 3,99 | 1,33 |
| Ambiente | 1,00 | 7,00 | 4,13 | 1,39 |
| Supervisión | 1,00 | 7,00 | 4,12 | 1,68 |
| Prestaciones | 1,00 | 7,00 | 3,69 | 1,79 |

N=335 Fuente: Elaboración propia

A nivel global, los participantes expresaron bajos niveles de SL, situándose en valores próximos a la calificación de indiferente para ambas escalas. En el caso de la versión extendida S20/23 (M= 4,23; Ds= 1,21), mientras que la versión reducida S10/12 el valor medio de satisfacción global (M= 3,99; Ds=1,33), fue ligeramente inferior tal y como se ha señalado por el menor número de reactivos de la escala abreviada.

El análisis diferenciado de los Factores de la SL evaluadas por el S20/23, permite apreciar que el factor con el que se sentían más satisfechos los profesionales era la Motivación intrínseca en el trabajo (M=4,61; Ds=1,47), este factor no está presente en la versión abreviada y en cierta medida explica las diferencias en las medias observadas de ambas escalas globales. Representa el componente de satisfacción proveniente de la propia naturaleza del trabajo, los objetivos metas y producción al alcanzar, así como la oportunidad que ofrece el trabajo de hacer algo que gusta o en lo que se puede destacar.

En orden decreciente respecto a las puntuaciones medias, el siguiente factor ha sido la Satisfacción con el Ambiente Físico en el trabajo el cual se incluye en ambas versiones. Las diferencias en las medias obtenidas fueron mínimas (M =4,18; DS=1,57), en el caso del S20/23 y (M=4,13; DS=1,39), para el S10/12. Los valores se situaron en el rango correspondiente a indiferente respecto al grado de satisfacción con los elementos del entorno físico de trabajo, espacio, ruido, temperatura e iluminación, higiene etc.

La Satisfacción con la Supervisión en el trabajo y el Apoyo recibido por los superiores también se encuentra recogida en ambas versiones. Los valores medios recibidos se encontraron nuevamente en el intervalo de indiferente, siendo ligeramente más valorada en la versión extendida del instrumento.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

El Factor Satisfacción con la Participación, sólo está presente en la versión S20/23, alude a la satisfacción con el grado de participación en las decisiones que afectan a la organización del trabajo del departamento o de la planificación de las tareas propias. La valoración dada por los profesionales correspondió al nivel de indiferente (M=4,23; Ds=1,65).

La Satisfacción procedente de las Prestaciones que se perciben por el trabajo realizado, fue el factor con puntuaciones medias más bajas de todas los evaluados. Esta apreciación desfavorable se ha mantenido en ambas versiones de la escala y explica que la SL total disminuya por el efecto de las calificaciones recibidas en esta subescala, en la cual se evalúan las cuestiones relacionadas con el salario, las oportunidades de formación y promoción que ofrece el puesto de trabajo.

6.3.5. Análisis descriptivo de los Niveles de Ansiedad ante el COVID-19

La última de las variables introducidas fue la Ansiedad ante el COVID-19, la coincidencia durante el periodo de estudio de la pandemia por COVID-19, y su clara influencia en las condiciones de trabajo a las cuales han estado sometidos los profesionales en el transcurso de la misma, aconsejaban al menos tener una medida indirecta del posible efecto que este hecho pudiera tener sobre los datos que se estaban recogiendo con la finalidad de poder determinar su grado de influencia en las variables centrales del estudio.

Se trata de una escala breve en aras de no incrementar la extensión del instrumento de medida. Como ha sido señalado, la medida de la fiabilidad de dicho instrumento ha sido obtenida a través del índice de consistencia interna Alpha de Cronbach con valores satisfactorios.

La escala consta de 5 reactivos que evalúan en términos de frecuencia en una escala de 0 a 4, la presencia manifestaciones de ansiedad ante el COVID-19 durante las dos últimas semanas, relacionadas con mareos, inmovilidad tónica, trastornos del sueño, pérdida de apetito y trastornos digestivos. Las calificaciones obtenidas en cada uno de los ítems se suman, de forma que mayores puntuaciones indicarían mayores niveles de ansiedad.

La puntuación media obtenida (M=6,10; DS=5,67), indicó que los niveles de ansiedad ante el COVID manifestados por los profesionales eran bajos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.4. Análisis de las relaciones entre las variables de estudio

El segundo de los objetivos de investigación formulados consiste en describir las relaciones existentes entre las dimensiones del SB con el EP, ES así como con la SL y la Ansiedad ante el COVID-19

Previamente al tratamiento estadístico de los datos fueron efectuadas pruebas de Kolmogórov-Smirnov, cuyos resultados indicaron que las puntuaciones obtenidas en cada una de las variables de estudio no se ajustaban a una distribución normal, por lo que los análisis estadísticos inferenciales han sido efectuados mediante pruebas no paramétricas.

Por todo ello, el tratamiento estadístico para determinar las relaciones entre estas variables se ha efectuado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman en todos los casos, estableciéndose los niveles de significación tanto para $p < .05$ como para $p < .001$.

En el estudio de las relaciones se han incluido tanto las puntuaciones en las escalas globales como las puntuaciones en las subescalas de cada uno de los instrumentos de medida utilizados. Este procedimiento ha sido empleado en todas las ocasiones con la excepción del MBI, que como se señaló se ha interpretado de forma multidimensional, así como en la escala CAS, en la cual existe un único factor correspondiente a los 5 ítems del instrumento.

En el caso de la Satisfacción Laboral y atendiendo a la posibilidad de utilizar ambos instrumentos, se han utilizado nuevamente ambas escalas para el análisis global con la finalidad de identificar posibles diferencias en la magnitud de las relaciones entre ambas versiones del instrumento. En el caso de las subescalas sólo se ha incluido la versión extendida dado que en el análisis inicial de correlaciones se han apreciado diferencias y que por otra parte esta versión incluye igualmente los factores de la versión abreviada.

Para la presentación de los resultados y su interpretación se ha optado por presentar en primer lugar el análisis de relaciones sobre las escalas globales y a continuación analizar las relaciones entre las dimensiones del SB y cada una de las dimensiones/factores de ES, EP y SL.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.4.1. Relaciones de las Dimensiones del S. Burnout con las Variables de estudio

La tabla 16 detalla los valores de las correlaciones obtenidas y sus niveles de significación para la dimensión de EE, D y PA, elementos del SB y sus relaciones con todas las variables de estudio.

Tabla 16: Relaciones dimensiones del MBI con variables de estudio

| N=335 | EE | D | PA | ES | EP | S10/12 | S20/23 | CAS |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| EE | 1 | | | | | | | |
| D | ,542** | 1 | | | | | | |
| PA | -,500** | -,509** | 1 | | | | | |
| ES | -,530** | -,310** | ,455** | 1 | | | | |
| EP | -,421** | -,366** | ,522** | ,480** | 1 | | | |
| S 10/12 | -,530** | -,410** | ,426** | ,699** | ,494 | 1 | | |
| S 20/23 | -,581** | -,419** | ,486** | ,732** | ,565** | ,941** | 1 | |
| CAS | ,340** | ,282** | -,171** | -,174** | -,144** | -,208** | -,232** | 1 |

**p< 0,001

Fuente: Elaboración propia

Como puede apreciarse, en todos los casos las dimensiones del MBI obtuvieron relaciones significativas con las variables de estudio para valores de significación p<, 001.

Así pues, EE, como se presuponía, se relacionaron significativamente con el resto de las dimensiones del MBI, siendo estas relaciones de signo positivo con la Despersonalización, y de carácter negativo con la Realización Personal tal y como se encuentra definido en la estructura factorial del MBI utilizado como instrumento de medida.

En el caso de las variables de Empoderamiento, EE mantiene relaciones de carácter inverso con el ES Rho = -,530; y con el EP Rho = -,421; apreciándose una mayor magnitud de la relación en el caso del ES.

Las relaciones del EE con SL han sido también de carácter inverso, con los dos instrumentos Rho = -,530 y -,581; si bien la magnitud de estas difiere ligeramente a favor de la versión extendida S20/23. Por el contrario, EE y Ansiedad ante el COVID-19 se relacionaron de forma directa, Rho= ,340.

La magnitud de las relaciones encontradas entre el EE con el resto de las escalas globales de las variables de estudio, ha sido de carácter moderado al obtener valores de correlación dentro del intervalo (0,40-0,60), excepto en el caso de la Ansiedad ante el COVID-19 cuyo valor puede considerarse una baja relación al ser inferior a 0,40 ⁽¹⁹⁸⁾.

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los resultados obtenidos indican que mayores niveles de EE se asocian de forma significativa con menores niveles de ES y EP, así como con menores niveles de SL.

Por el contrario, las relaciones entre el EE y la Ansiedad ante el COVID-19 han sido de carácter directo y por tanto los mayores niveles de EE estarían significativamente asociados a mayores niveles de Ansiedad, si bien como ha sido señalado dichas relaciones son de carácter débil a pesar de ser significativas estadísticamente.

Las relaciones de D, se han comportado de forma similar a las descritas para el EE, aunque en todos los casos la magnitud de las relaciones ha sido de menor intensidad a partir de los valores de los coeficientes de correlación obtenidos en cada uno de ellos. En el caso del ES, $Rho = -.310$; mientras que, en caso del EP, $Rho = -.366$. Dichas relaciones fueron de carácter más débil, especialmente es el caso del ES atendiendo al valor de las correlaciones obtenidas.

La SL también se relacionó de forma inversa con la Despersonalización $Rho = -.410$; en el caso del S10/12, mientras que para la versión S20/23 $Rho = -.419$. Ambos valores de correlación se consideran de carácter moderado y poseen significación estadística para $p < .001$.

La ansiedad ante el COVID-19 tuvo relaciones significativas y de carácter débil de forma directa $Rho = .282$ con D.

Por tanto, los datos obtenidos señalan que la D tuvo relaciones inversas con ambos tipos de empoderamiento, de manera que mayores niveles de D se relacionaron con menores niveles de ES y EP de forma débil y con menores niveles de SL de forma moderada. De forma contraria, los mayores niveles de D estarían asociados con mayores niveles de Ansiedad ante el COVID, siendo como en los casos anteriores, las relaciones de carácter débil.

Finalmente, la última de las dimensiones del SB es PA. Como se presuponía, dado el sentido inverso de esta dimensión con respecto al resto de componentes del MBI, ha tenido relaciones directas y significativas con ambos tipos de empoderamiento. La mayor magnitud se apreció en el caso del EP $Rho = .522$ y $Rho = .455$; en el caso del ES. De igual modo este componente del SB, se asoció de forma significativa y directa con la SL, S20/23 $Rho = .486$ y S10/12 $Rho = .426$. Por el contrario, la Ansiedad ante el COVID-19 se relacionó de forma inversa con PA con valores muy débiles $Rho = -.171$.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En consecuencia, con los resultados encontrados, los niveles mayores PA han estado asociados con incrementos en los niveles de SL, ES y EP. En contrapartida, los profesionales que experimentaron mayores niveles de ansiedad ante el COVID se sintieron menos realizados por el trabajo que realizan.

6.4.2. Relaciones de las Dimensiones del S. Burnout con las Variables de estudio (Subescalas)

Una vez analizadas las relaciones entre las dimensiones del MBI y las variables de estudio a nivel global, se ha procedido a efectuar el análisis de relaciones a cada una de las subescalas del EO y de los factores de la SL.

En esta ocasión y teniendo en cuenta que la matriz de correlaciones inicial indicaba de forma reiterada que las relaciones de mayor magnitud entre las dimensiones del SB y la SL se producían en la versión S20/23 del instrumento, los resultados se presentan limitados a esa escala dado que como se ha señalado la escala S10/12 está incluida en la versión extendida del cuestionario. Los resultados se presentan de forma diferenciada por cada una de las variables para mayor claridad en la exposición de los resultados obtenidos.

6.4.2.1. Relaciones S. Burnout - Empoderamiento Estructural

En la Tabla 17 se presenta la matriz de correlaciones para cada una de las subescalas del instrumento: Oportunidades (OES), Información (IES), Soporte (SOES) y Recursos (RES), que en todos los casos han resultado ser estadísticamente significativas ($p < 0,001$).

Tabla 17: Relaciones del S. Burnout y dimensiones de Empoderamiento Estructural

| N=335 | EE | D | PA | OES | IES | SOES | RES |
|-------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|-----|
| EE | 1 | | | | | | |
| D | ,542** | 1 | | | | | |
| PA | -,503** | -,509** | 1 | | | | |
| OES | -,481** | -,291** | ,461** | 1 | | | |
| IES | -,429** | -,255** | ,430** | ,667** | 1 | | |
| SES | -,389** | -,218** | ,352** | ,557** | ,712** | 1 | |
| RES | -,471** | -,297** | ,339** | ,416** | ,503** | ,538** | 1 |

** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia

Las relaciones de todas las dimensiones del ES han sido de carácter negativo en el caso de EE y D. Los valores de los coeficientes de correlación mayores correspondieron a las dimensiones de Oportunidades $Rho = -,481$ y Recursos $Rho = -,471$ en el caso del EE, mientras que en la D dichos valores han sido sensiblemente inferiores $Rho = -,291$ y $Rho = -,297$. En orden decreciente, por la magnitud de las relaciones, se sitúan la

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Información $Rho = -.429$ y el Soporte $Rho = -.389$; con la menor de todas las magnitudes observadas, que nuevamente ha tenido menores valores en el caso de D, $Rho = -.255$ y $Rho = -.218$.

La naturaleza inversa de dichas relaciones señaló que disponer de mayores Oportunidades de crecimiento y promoción en el puesto de trabajo junto tener mayores Recursos para poder desarrollar las actividades laborales se asoció de forma significativa con menores niveles de EE y D.

En el caso de PA, los efectos observados presentaron diferencias. Las relaciones han sido de signo positivo y las magnitudes mayores en los índices de correlación se apreciaron para la dimensión de Oportunidades nuevamente, $Rho = .461$ pero, en segundo lugar, se situó la dimensión de Información, $Rho = .430$. Los Recursos han seguido obteniendo los coeficientes de menor magnitud $Rho = .339$; aunque también de signo positivo.

A la vista de los resultados obtenidos, se puede afirmar que el efecto de los cuatro componentes del ES ha tenido un comportamiento desigual sobre las dimensiones del SB en los profesionales. Ciertamente todas las relaciones han resultado ser significativas para un nivel de confianza del 99% ($p < .001$), pero las magnitudes observadas en dichas relaciones inducen a pensar que, a priori, las dimensiones del ES, pueden tener una influencia desigual tanto entre ellas como en los diferentes elementos del SB. En los hallazgos encontrados, se observa que los elementos negativos del SB se asociaron en mayor medida con las Oportunidades de desarrollo profesional y con la posibilidad de disponer de los Recursos necesarios. Sin embargo, PA guarda relación no sólo con las Oportunidades de desarrollo, sino que también está relacionada con la Información formal e informal acerca de la organización en la cual trabajan. Estos efectos diferenciados también se apreciaron en el componente de D que ha resultado ser la dimensión del SB más débilmente relacionada con todos los elementos del ES.

6.4.2.2. Relaciones S. Burnout - Empoderamiento Psicológico

En la Tabla 18 se describen las correlaciones de Spearman para cada una de las subescalas del instrumento: Significado (SEP), Competencia (CEP), Autonomía (AEP) e Impacto (IEP), que en todos los casos han resultado ser significativas $p < .001$

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 18: Relaciones S. Burnout y dimensiones de Empoderamiento Psicológico

| N=335 | EE | D | PA | SEP | CEP | AEP | IEP |
|-------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|-----|
| EE | 1 | | | | | | |
| D | ,542** | 1 | | | | | |
| PA | -,503** | -,509** | 1 | | | | |
| SEP | -,309** | -,293** | ,541** | 1 | | | |
| CEP | -,168** | -,267** | ,363** | ,517** | 1 | | |
| AEP | -,386** | -,307** | ,348** | ,408** | ,305** | 1 | |
| IEP | -,344** | -,302** | ,426** | ,418** | ,361** | ,682** | 1 |

**p< 0,001 Fuente: Elaboración propia

De forma análoga a lo visto con las subescalas del ES, las cuatro dimensiones del EP tuvieron relaciones significativas y de signo negativo tanto con EE como con D ($p < .001$).

En el caso de EE y en orden de importancia por la magnitud del valor de la correlación, en primer lugar, se situó la Autonomía $Rho = -,386$; seguido de Impacto $Rho = -,344$. En ambos casos el valor del coeficiente de correlación indicó relaciones de baja intensidad y señaló que los profesionales con mayores niveles de EE se sentían menos empoderados por la capacidad de decidir tanto la organización del trabajo en su empresa como sus propias actividades profesionales. Del mismo modo, la baja percepción de influencia en los resultados de la organización derivados de su trabajo se relacionó de forma significativa con altos niveles de EE en los profesionales.

En orden decreciente tras estas dos dimensiones, el Significado de su trabajo se relacionó de manera inversa con los niveles de EE, $Rho = -,309$. Este resultado pone de manifiesto que, para los profesionales, la menor apreciación del valor de su trabajo se relacionó con mayores niveles de EE. En las relaciones de las dimensiones del Empoderamiento Psicológico con el EE, destaca por el valor reducido de la correlación $Rho = -,168$, con la dimensión de Competencia. Atendiendo a criterios estadísticos el valor de esta correlación se puede considerar casi inexistente al ser inferior al punto de corte ,20⁽¹⁹⁸⁾. Dicho efecto se traduce en que para los profesionales los mayores niveles de EE se relacionaron con una baja percepción de sus capacidades y aptitudes para el desempeño de sus actividades profesionales, si bien el valor del coeficiente de correlación señala que tal efecto tiene un carácter muy débil.

La dimensión de D se comportó de forma análoga a lo descrito en el caso del EE. Las relaciones fueron de carácter inverso y las mayores magnitudes se apreciaron en el caso de la Autonomía $Rho = -,307$ y el Impacto $Rho = -,302$. De igual manera, el Significado $Rho = -,293$ y Competencia $Rho = -,267$; fueron las dimensiones en las cuales se apreciaron las magnitudes de relación más bajas. Los resultados indican que el

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

incremento en los niveles de D está asociado con menores niveles de EP en todas sus dimensiones. No obstante, en este caso todos los valores se situaron por encima del criterio de corte $Rho=,20$.

En el caso de PA, sin embargo, se relacionó de forma directa con todas las dimensiones del EP. El Significado del trabajo en los resultados de la organización fue la dimensión que obtuvo valores de relación mayores $Rho=,541$, seguido de Impacto $Rho=,426$. En la Competencia para el desarrollo de su trabajo se obtuvieron igualmente valores significativos $Rho=,363$ y finalmente Autonomía $Rho=,348$; si bien tuvieron menor magnitud que la observada en las dos primeras dimensiones referidas.

A la vista de los resultados obtenidos, el análisis de las relaciones entre el SB y el EP ha resultado ser significativo en todas las dimensiones. La magnitud de los valores de correlación encontrados en el caso de PA, además del signo positivo de dichos índices estadísticos, sugiere que el EP incide en mayor medida en este componente del desgaste profesional que sobre las restantes dimensiones SB.

Sin embargo, los resultados obtenidos indican que las relaciones del EP en EE y D, considerada por numerosos autores como el "Core burnout", ha sido de menor intensidad. Dicha influencia resulta ser mayor en la percepción de Autonomía e Impacto y en menor medida en la Competencia y el Significado.

6.4.2.3. Relaciones Dimensiones del MBI - Satisfacción Laboral

En la Tabla 19 se presentan las correlaciones de Spearman para cada una de las subescalas del instrumento, que en todos los casos han resultado ser significativas $p<0,001$

Tabla 19: Relaciones S. Burnout y Factores de Satisfacción Laboral

| N=335 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1. EE | 1 | | | | | | | |
| 2. D | ,542** | 1 | | | | | | |
| 3. PA | -,503** | -,509** | 1 | | | | | |
| 4. INTRÍNSECA | -,544** | -,380** | ,527** | 1 | | | | |
| 5. AMBIENTE | -,322** | -,266** | ,283** | ,361** | 1** | | | |
| 6. PRESTACIONES | -,480** | -,364** | ,382** | ,592** | ,478** | 1 | | |
| 7. SUPERVISIÓN | -,473** | -,341** | ,340** | ,528** | ,438** | ,610** | 1 | |
| 8. PARTICIPACIÓN | -,529** | -,370** | ,410** | ,572** | ,402** | ,647** | ,694** | 1 |

** $p<0,001$

Fuente: Elaboración propia

Tal y como ha sucedido con el resto de las variables de estudio, las correlaciones de todos Factores de SL, fueron de signo inverso en el caso de las dimensiones de EE y D, mientras que el caso de PA se dieron en sentido directo.

Los resultados del análisis de relaciones de los factores de SL con EE indican que las relaciones de mayor magnitud se apreciaron en los factores de Motivación Intrínseca $Rho = -.544$ y la Satisfacción con la Participación $Rho = -.529$. En ambos casos, los resultados señalan que cuanto mayor sea la satisfacción con dichos aspectos, menores serán los niveles de EE.

Las Prestaciones recibidas por el trabajo y la Supervisión y Apoyo recibido $Rho = -.480$ y $Rho = -.473$; respectivamente, se relacionaron también de forma inversa con los niveles de EE.

La Satisfacción con el Ambiente físico en el trabajo, $Rho = -.322$; ha sido el factor de SL que ha obtenido los valores más bajos de relación en los niveles de EE de los profesionales. Por tanto, se puede afirmar que los profesionales que se sienten más fuertemente identificados con su trabajo y perciben que su participación en su empresa es mayor, experimentan menores niveles de EE. En el mismo sentido, en la medida en la que se consideran apoyados y justamente recompensados por sus esfuerzos laborales disminuyen los niveles de EE.

Las asociaciones entre D y los Factores de SL han tenido un comportamiento muy similar. La Motivación Intrínseca $Rho = -.380$; Participación $Rho = -.370$; y Prestaciones $Rho = -.364$; fueron los factores de satisfacción cuyas correlaciones alcanzaron valores mayores. También como ocurría en el EE, el Ambiente físico del trabajo, $Rho = -.266$; ha sido el factor con relaciones de menor magnitud. Las relaciones de D con los factores de SL a pesar de mantener el mismo sentido de relación descrito para el EE, presentaron menores magnitudes en sus relaciones.

Por tanto, se puede afirmar que en la medida en que los profesionales experimentan mayores niveles de D, disminuye la SL en todos los factores analizados.

Por el contrario, PA se ha relacionado de manera significativa y directa con los cinco factores analizados de SL. Los profesionales con mayor nivel de satisfacción por la Motivación Intrínseca hacia el propio trabajo, más Satisfechos por la Participación en las decisiones que afectan a su trabajo y por el Apoyo y Supervisión que reciben de sus superiores, se encuentran más realizados por su trabajo. Como en las otras dos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Dimensiones del MBI, aunque en este caso en sentido directo, el Ambiente Físico del lugar del trabajo ha resultado ser el factor con menor grado de relación con PA.

6.5. Análisis de Relaciones de las variables de estudio con Variables sociodemográficas

De acuerdo con el tercer y cuarto objetivo de esta investigación se ha efectuado el análisis de las diferencias en los niveles de SB, EO y SL en función de las variables demográficas incluidas en el protocolo de estudio.

Dichas variables se agrupan en torno a dos aspectos centrales, de una parte, las características personales de los profesionales y por otro lado variables organizacionales en las cuales se evalúan aspectos relacionados con las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el análisis inicial efectuado sobre estas variables, las características demográficas de la muestra de estudio se adecuan de forma satisfactoria a los perfiles profesionales de la población de profesionales de enfermería sobre la cual se pretenden establecer inferencias, por lo que resulta de interés analizar las características personales y laborales que puedan estar relacionadas con las variables de interés, así como poder establecer diferencias en los niveles de dichas variables partir de dichas características.

Con este propósito, se han efectuado dos tipos de análisis en función de las características y del nivel de medida empleadas en cada uno de los casos.

En el caso de las variables sociodemográficas de carácter cuantitativo: Edad, N.º hijos, Años de profesión y Años en el puesto de trabajo, se han utilizado estadísticos de asociación con la finalidad de identificar posibles relaciones entre dichas variables y las variables de estudio.

Para las variables de carácter cualitativo: E civil, Puesto de trabajo, Situación laboral y Turno de trabajo, así como Formación Académica se han utilizado procedimientos estadísticos de comparación de medias con el objetivo de poder identificar diferencias significativas entre dichas variables y los niveles de SB, EO y EP y SL.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.5.1. Relaciones S. Burnout- Variables Sociodemográficas

La Tabla 20 refleja los valores de los Coeficientes de Correlación de Spearman entre las variables sociodemográficas de carácter cuantitativo y las puntuaciones obtenidas en las dimensiones del MBI.

Tabla 20: Relaciones MBI- Variables sociodemográficas

| N=335 | Edad | N.º Hijos | A. Prof. | A. Puesto |
|-------|---------|-----------|----------|-----------|
| EE | -,182** | -,152** | -,143** | -,126** |
| D | -,226** | -,246** | -,044** | -,157** |
| PA | ,230** | ,188** | ,170** | ,217** |

Fuente: Elaboración propia

Las relaciones han sido estadísticamente significativas para $p < ,001$ en todos los casos, si bien se aprecian valores de magnitud baja. Tanto EE como D se relacionaron de forma inversa con todas las variables sociodemográficas analizadas y por el contrario PA se relacionó de forma directa con dichas variables.

En relación con la Edad, a la vista de los resultados obtenidos, se puede afirmar que los profesionales más jóvenes experimentan mayores niveles de EE y D. Por el contrario, tener mayor edad está relacionado con poseer mayores niveles PA.

Tener hijos igualmente se ha relacionado con todas las dimensiones del MBI, si bien en esta investigación el mayor efecto protector se ha visto en el caso de D, $Rho = -,246$; cuyos resultados indicaron que el número de hijos se asoció de forma inversa con los niveles de D.

La experiencia profesional y en el puesto de trabajo, como cabía esperar, han tenido un comportamiento similar si bien mantuvieron relaciones significativas de carácter inverso con el EE, $Rho = -,143$ y $-,126$; respectivamente. Por el contrario, ambas variables se relacionaron de manera directa con PA; $Rho = ,217$ y $,170$.

Los resultados obtenidos, indican que las relaciones encontradas a pesar de ser significativas, son de pequeña magnitud, lo cual pone de manifiesto que la influencia de dichas variables en los componentes del SB en todos los casos ha demostrado tener un carácter limitado.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.5.2. Relaciones Variables Sociodemográficas – Empoderamiento Estructural

El análisis de las relaciones entre las variables sociodemográficas y el ES ha sido efectuado tanto para el Empoderamiento Global como para las subescalas de Oportunidades (OES), Información (IES), Soporte (SES) y Recursos (RES).

En la tabla 18 se presentan los valores obtenidos en los Coeficientes de Correlación de Spearman, señalando los niveles de significación estadística tanto para $p < ,001$ y $p < ,05$.

Tabla 21: Relaciones Variables Demográficas-Empoderamiento Estructural

| N=335 | Edad | Hijos | Puesto | Profesión | OES | IES | SES | RES | ES |
|------------------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|----|
| Edad | 1 | | | | | | | | |
| N.º Hijos | ,623** | 1 | | | | | | | |
| Puesto | ,581** | ,376** | 1 | | | | | | |
| Profesión | ,909** | ,596** | ,632** | 1 | | | | | |
| OES | ,056 | ,100 | ,092 | ,063 | 1 | | | | |
| IES | ,057 | ,092 | ,125* | ,069 | ,667** | 1 | | | |
| SES | ,040 | ,036 | ,070 | ,054 | ,557** | ,712** | 1 | | |
| RES | ,070 | ,132* | ,107 | ,095 | ,416** | ,503** | ,538** | 1 | |
| ES Total | ,061 | ,102 | ,115* | ,075 | ,788** | ,871** | ,858** | ,701** | 1 |

* $p < ,05$ ** $p < ,001$

Fuente: elaboración propia

El ES total, tan sólo ha tenido relaciones significativas, con la Antigüedad en la profesión ($Rho = ,115$; $p < ,05$); dichas relaciones han sido de carácter muy débil y señalan que los niveles de ES total se incrementan a medida que se adquiere mayor experiencia en el puesto de trabajo.

La Edad de los profesionales no ha demostrado relacionarse con el empoderamiento Estructural, ni a nivel global ni en sus dimensiones.

La presencia de hijos tan sólo se asoció con la percepción de empoderamiento por los Recursos disponibles para hacer efectivo su trabajo ($Rho = ,132$; $p < ,05$).

Finalmente, los profesionales con mayor antigüedad en el puesto de trabajo, perciben mayores niveles de empoderamiento por la Información formal o informal que tienen acerca de su organización ($Rho = ,125$; $p < ,05$).

Por tanto los resultados obtenidos indican que las relaciones entre el ES y las variables, Edad, N.º hijos y Antigüedad en el puesto de trabajo y en la profesión, han sido de carácter débil dado que los valores de los coeficientes de correlación no superan el valor de referencia de $Rho > ,20$. Dichos efectos se apreciaron tan sólo en el caso de la

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Antigüedad en el puesto y en la dimensión de Información, por lo que dichos hallazgos sugieren, que la experiencia en el puesto de trabajo permite a los profesionales disponer de mayor nivel de Información acerca de la organización en la cual trabajan y dicha Información fruto de su experiencia laboral, se asocia con percibir mayores niveles de ES.

6.5.3. Relaciones Variables Sociodemográficas – Empoderamiento Psicológico

En el caso del EP, los resultados obtenidos por el análisis de correlaciones de las dimensiones Significado (SEP), Competencia (CEP), Autonomía (AEP) e Impacto (IEP) con las variables Edad, N.º. Hijos y Antigüedad en el puesto y en la profesión se muestran en la tabla 22

Tabla 22: Relaciones variables demográficas-Empoderamiento Psicológico

| N=335 | Edad | Hijos | Puesto | Profesión | SEP | CEP | AEP | IEP | EP |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|----|
| Edad | 1 | | | | | | | | |
| Hijos | ,623** | 1 | | | | | | | |
| Puesto | ,581** | ,376** | 1 | | | | | | |
| Profesión | ,909** | ,596** | ,632** | 1 | | | | | |
| SEP | ,064 | ,124* | ,018 | ,087 | 1 | | | | |
| CEP | ,164** | ,098 | ,144** | ,190** | ,517** | 1 | | | |
| AEP | -,004 | ,067 | ,067 | ,048 | ,408** | ,305** | 1 | | |
| IEP | ,165** | ,161 | ,182** | ,208** | ,418** | ,361** | ,682** | 1 | |
| EP Total | ,124* | ,182* | ,142** | ,162** | ,701** | ,581** | ,819** | ,818** | 1 |

*p<.05 **p<.001

Fuente: elaboración propia

El EP total se relacionó de manera directa y significativa con todas las variables analizadas.

En el caso de la Edad, la relación directa además de reflejarse a nivel global, (Rho=,124; p<,05); se vio reflejada en las dimensiones de Competencia (Rho=,164; p<,001) e Impacto (Rho=,124; p<,05). Estos resultados indican que los profesionales de mayor edad se sienten con más EP que los más jóvenes, a expensas de la percepción de un mayor nivel de Competencia para el desempeño profesional y de mayor del Impacto de su trabajo en los resultados de la organización. No obstante, la magnitud de la relación puede considerarse de carácter débil dado el valor de los coeficientes de correlación obtenidos a pesar de que dicha relación resulte ser estadísticamente significativa.

El número de hijos, además de relacionarse significativamente con el EP total, se asoció a la dimensión de Significado del trabajo (Rho=,124; p<,05); por lo que los profesionales con hijos indicaron tener una percepción más positiva de la importancia y el valor de su profesión.

Como ya fue señalado en el caso del ES, la experiencia profesional y en el puesto de trabajo, se comportaron de forma análoga en sus relaciones con el EP. Ambas variables además de relacionarse de forma significativa con el EP de manera global ($Rho=142$ y $Rho=162$; $p<,001$); se asociaron de forma igualmente significativa con la percepción de Competencia e Impacto. Este efecto observado, resulta en cierta medida lógico teniendo en cuenta que estos mismos efectos se han visto en el caso de la variable Edad, y sugieren que la experiencia profesional está relacionada con una apreciación más positiva por parte de los profesionales, de sus aptitudes y capacidades para el desempeño de sus actividades laborales, así como de su capacidad de influir su trabajo en los resultados de la organización.

Por consiguiente, los hallazgos reflejados indican que también en el caso del EP, la Edad y la Antigüedad en el puesto y la profesión se asociaron con la percepción de empoderamiento de forma análoga a los efectos indicados para el ES. Sin embargo, en el caso de la variable N.º de Hijos, también ha resultado mantener relaciones significativas con esta forma de empoderamiento, cuyo efecto no resultó significativo en el caso del Empoderamiento Estructural.

No obstante, en general los resultados obtenidos, también señalaron que la magnitud de dicha relación ha sido de carácter débil y por lo tanto resulta lógico pensar que las relaciones entre el EP y las variables demográficas tengan un efecto probablemente muy limitado de forma similar a los hallazgos reflejados en el caso del ES.

6.5.5. Relaciones Variables Sociodemográficas – Satisfacción Laboral

Para el análisis de las relaciones entre la edad, el N.º de Hijos y la Antigüedad en el puesto y en la profesión se ha tenido en cuenta que, en el análisis inicial de las relaciones entre las variables de estudio, se han observado relaciones de mayor magnitud entre los elementos del MBI y la escala extendida de SL S20/23, que las observadas con la versión S10/12. Por este motivo, se ha optado por limitar el análisis de las relaciones con las variables demográficas únicamente para la versión S20/23. Esta decisión pretende simplificar el volumen de datos, así como contribuir a una mayor claridad a la hora de presentar los resultados de la investigación. Los análisis comparativos efectuados previamente y que han sido comentados, han despejado las dudas en torno a las posibles diferencias entre ambas versiones, toda vez que como ha sido señalado de forma reiterada, las diferencias son mínimas y obedecen al número de reactivos que posee cada una de las versiones del instrumento.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Por otro lado, los factores de satisfacción en los cuales se han obtenido relaciones significativas de mayor importancia, son propios de la versión S20/23, por lo que parece conveniente mantener esta versión en los análisis posteriores.

En la tabla 23 se describen las relaciones encontradas entre las variables demográficas y los Factores de la satisfacción Laboral recogidos en el instrumento de medida: Intrínseca (ISL), Ambiente (ASL), Prestaciones (PRSL), Supervisión (SSL) y Participación (PSL).

Tabla 23: Relaciones variables demográficas-Satisfacción Laboral

| N=335 | Edad | Hijos | Puest. | Prof. | ISL | ASL | PRSL | SSL | PSL | SL |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| Edad | 1 | | | | | | | | | |
| Hijos | ,623** | 1 | | | | | | | | |
| Puesto | ,581** | ,376** | 1 | | | | | | | |
| Profesión | ,909** | ,596** | ,632** | 1 | | | | | | |
| ISL | ,179** | ,132* | ,180** | ,185** | 1 | | | | | |
| ASL | -,058 | -,008 | -,042 | -,047 | ,361** | 1 | | | | |
| PRSL | ,179 | ,116* | ,172** | ,190** | ,592** | ,478** | 1 | | | |
| SSL | ,020 | -,011 | ,008 | ,011 | ,528** | ,438** | ,610** | 1 | | |
| PSL | ,123* | ,150 | ,104 | ,138* | ,572** | ,402** | ,647** | ,694** | 1 | |
| SL Total | ,119* | -,098 | ,118* | ,113* | ,747** | ,661** | ,818** | ,819** | ,827** | 1 |

*p<.05 **p<.001

Fuente: elaboración propia

Todas las variables demográficas han resultado tener relaciones directas y significativas con la Motivación intrínseca. No obstante, en todos los casos las magnitudes fueron pequeñas. En dichos resultados, se aprecia que la edad junto con la experiencia profesional y en el puesto de trabajo, han estado asociados a una mayor apreciación de la importancia que otorgan los profesionales al trabajo que realizan. En esta relación, el componente de temporalidad, se pone de manifiesto al observar que las relaciones se asociaron en mayor medida con la Antigüedad en el puesto, (Rho=,185; p<, 001); Antigüedad en la profesión (Rho=,180; p<,001) y Edad (Rho=,179; p<,001). Sin embargo, la presencia de hijos tuvo una relación menor con este componente de la SL (Rho=,132; p<,05).

Las características físicas del Ambiente de trabajo no han demostrado tener relación estadísticamente significativa con ninguna de las variables estudiadas al igual que ha ocurrido con la Supervisión y el apoyo prestado por sus superiores en el puesto de trabajo.

El factor de las Prestaciones recibidas por el trabajo, no se relacionó con la edad, pero estaba asociado de forma directa con la antigüedad en el puesto (Rho=,172; p<,001) y

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

en la profesión (Rho=,190; p<,001); y en menor medida con el N° de Hijos (Rho=,116; p,05).

La Participación en la organización del trabajo de su servicio y su propia tarea, tampoco ha demostrado que estadísticamente tenga una relación significativa con la antigüedad en el puesto de trabajo, sin embargo, sí han obtenido relaciones significativas de efecto pequeño con la Edad, la Antigüedad en la profesión y el n.º de hijos.

Finalmente, en la SL Total, la Edad y la experiencia profesional han demostrado que se asocian con mayores niveles de satisfacción, si bien de escasa magnitud y en todos los casos para p<,05.

El conjunto de los resultados obtenidos acerca de las relaciones de estas variables, indican que dichas relaciones en todos los casos son de carácter directo, pero de baja intensidad y se encuentran afectadas por aspectos temporales como la antigüedad profesional y la edad, más que con las características específicas del entorno de trabajo. Por otra parte, a la vista de los hallazgos descritos, el efecto sobre la SL, parece incidir más en aspectos de carácter interno del trabajador como pueden ser la Motivación intrínseca, la Participación e implicación en la organización de su trabajo y las Prestaciones recibidas, que en elementos de carácter más externo tales como el Ambiente físico del lugar de trabajo y la labor de Supervisión ejercida por terceros.

6.5.5. Relaciones Variables Sociodemográficas – Ansiedad ante el COVID-19.

Ninguna de las variables sociodemográficas analizadas, ha demostrado tener relaciones significativas con las puntuaciones obtenidas en la escala de ansiedad ante el Coronavirus (CAS) utilizada en esta investigación. Dicho resultado resulta en cierta medida lógico, toda vez que el análisis descriptivo efectuado indicaba que los profesionales estudiados presentaban niveles muy bajos de ansiedad ante dicha enfermedad, así como también se evidenció en las correlaciones de bajo valor entre la ansiedad ante el COVID-19 y el resto de las variables de estudio. Los resultados de dichos análisis se describen en la tabla 24

Tabla 24 Relaciones Variables demográficas - Ansiedad ante el COVID

| | Edad | Hijos | Puest. | Prof. | CAS |
|-----------|--------|--------|--------|-------|-----|
| Edad | 1 | | | | |
| Hijos | ,603** | 1 | | | |
| Puesto | ,562** | ,355** | 1 | | |
| Profesión | ,870** | 560** | 620** | 1 | |
| CAS | -,072 | -,104 | -,028 | -,058 | 1 |

*p<,05 **p<,001 Fuente: elaboración propia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.6. Diferencias en los niveles de las Variables de estudio en función de variables demográficas

Para estudio de las diferencias en las variables de estudio, en función de las variables sociodemográficas de carácter cualitativo, que se ha propuesto como cuarto objetivo, se ha utilizado la comparación de medias, con la finalidad de establecer las posibles diferencias en función de ellas con los niveles de SB, EO, SL y ansiedad ante el COVID.

En todos los casos y dada la ausencia de normalidad en las variables de estudio, se ha optado por la utilización de contrastes no paramétricos para la determinación de la significación estadística en las diferencias encontradas en función de las variables demográficas. En todos los casos dichas variables han sido utilizadas como variables de agrupación. La presentación de los resultados se ha efectuado por cada una de las variables demográficas frente a todas las variables de estudio de acuerdo con los objetivos y las hipótesis planteadas.

6.6.1. Sexo

Los contrastes de hipótesis se han efectuado con el procedimiento de U de Mann Whitney, con un nivel de confianza del 95% ($p < .05$) y para contrastes bilaterales en todos los casos.

La interpretación de la significación estadística, se ha complementado con la interpretación de las magnitudes de los efectos observados con el cálculo de la "g de Hedges". Se ha optado por este índice estadístico, como indicador del tamaño del efecto, dado que los tamaños de los grupos a partir de las variables de agrupación que han sido analizadas, son sensiblemente diferentes.

En la tabla 25 se describen los resultados de los contrastes de hipótesis para la variable Sexo, frente a las escalas globales de todas las variables de estudio, así como las dimensiones y factores que han obtenido significación, señalando los valores de la mediana y las puntuaciones correspondientes al P_5 y P_{95} , junto con la significación estadística, así como el tamaño del efecto en los casos en los cuales las diferencias han resultado ser significativas. La totalidad de los contrastes efectuados se encuentra reflejado en el anexo II, donde, además, se especifican el resto de los datos estadísticos para su consulta con mayor detalle. La numeración de las tablas en el anexo II, en todos los casos, es la misma que aparece reflejada en el texto.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 25: Diferencias en función del Sexo en las Variables de Estudio

| Variable | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | p-valor | g-Hedges |
|----------|--|--|---------|----------|
| | Mujer N=255 | Hombre N= 78 | | |
| EE | 27,00(6,80 - 48,20) | 26,5(2,90 - 52,05) | ,725 | |
| D | 10,00(0,00 - 20,00) | 11,00(0,00 - 27,05) | ,100 | |
| PA | 34,00(21,00 - 43,20) | 33,00(15,65 - 45,15) | ,210 | |
| ES Total | 2,87(1,40 - 4,25) | 2,91(1,41 - 4,18) | ,923 | |
| SEP | 6,00(3,60 - 7,00) | 6,00(2,31 - 7,00) | ,050* | 0,291 |
| IEP | 5,00(2,66 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | ,027* | 0,334 |
| EP Total | 5,66(4,00 - 6,85) | 5,51(1,41 - 4,18) | ,050* | 0,310 |
| S 20/23 | 4,23(2,40 - 6,40) | 4,23(2,19 - 6,00) | ,794 | |
| CAS | 4,00(0,00- 17,00) | 5,00(0,00-18,05) | ,634 | |

*(<p,05) Fuente: Elaboración propia
 Variable de Agrupación: SEXO

Los resultados de la comparación en los niveles de EE, D y PA indicaron que no existían diferencias estadísticamente significativas en función del sexo de los profesionales. Del mismo modo, no se han aislado diferencias estadísticamente significativas en los niveles de ES tanto a nivel global como en las Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos.

Sin embargo, en el Empoderamiento Psicológico las diferencias han resultado ser significativas, tanto en la medida global, como en las dimensiones de Significado y Competencia.

Los resultados obtenidos señalaron que las mujeres poseían niveles mayores y estadísticamente significativos de EP (Md=5,66; p ,050); que los hombres (Md= 5,51). Las diferencias observadas obedecen a que las mujeres otorgaban mayor importancia a la percepción de Significado de su trabajo; que los hombres, así como que, igualmente, las mujeres percibían un mayor nivel de empoderamiento que los hombres, por considerar en mayor medida el Impacto de su trabajo en los resultados de la organización. No obstante, y a pesar de la significación estadística obtenida, el valor del tamaño del efecto en todos los casos indicó que la magnitud de esas diferencias debía ser considerado como de carácter débil ⁽¹⁹⁹⁾.

En el caso de la SL y la Ansiedad ante el COVID-19, no se han encontrado diferencias significativas en función del Sexo por lo que a la vista de dichos resultados podemos afirmar que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en los niveles de SL y los niveles de Ansiedad ante dicha enfermedad.

Por tanto, el sexo de los profesionales ha demostrado producir diferencias significativas en los niveles de EP Total y a expensas de las dimensiones de Significado e Impacto. Por el contrario, no se ha verificado la existencia de diferencias significativas en los

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

niveles de SB, en el ES ni en los niveles de SL y Ansiedad ante el COVID-19 en función de dicha variable.

6.6.2. Estado civil

Los contrastes de hipótesis se han efectuado con el procedimiento de U de Mann Whitney, con un nivel de confianza del 95% ($p < .05$) y para contrastes bilaterales en todos los casos.

Los contrastes efectuados entre la variable Estado Civil y las diferentes variables de estudio no han obtenido resultados significativos en ninguno de los casos. En la tabla 26, se describen los resultados estadísticos obtenidos, señalando los valores de la mediana y las puntuaciones correspondientes al P_5 y P_{95} , junto con la significación estadística. Se describen los resultados de los contrastes efectuados entre esta variable y las escalas globales de las variables de estudio. La totalidad de los contrastes efectuados se encuentra reflejado en el anexo II, donde además se especifican el resto de los datos estadísticos para su consulta con mayor detalle.

Tabla 26: Diferencias en función del Estado Civil en las variables de estudio

| | Md ($P_5 - P_{95}$) | Md ($P_5 - P_{95}$) | p-valor |
|----------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | Con Pareja (n=260) | Sin pareja (n=64) | |
| EE | 27,00(6,00 - 50,95) | 28,50(6,00 - 45,75) | ,326 |
| D | 10,00(0,00 - 22,00) | 11,00(1,00- 19,00) | ,248 |
| PA | 34,00(18,05 - 43,95) | 32,78(22,25 - 43,50) | ,273 |
| ES Total | 2,87(1,33 - 4,25) | 2,87(1,60 - 4,54) | ,980 |
| EP Total | 5,66(3,25 - 6,91) | 5,52(4,00 - 6,75) | ,292 |
| SL Total | 4,23(2,20 - 6,19) | 4,23(2,25 - 6,00) | ,720 |
| CAS | 4,00(0,00 - 17,00) | 6,55(0,00 - 17,75) | ,095 |

*($p < .05$) Fuente: Elaboración propia
 Variable de Agrupación: ESTADO CIVIL

En consecuencia, los resultados obtenidos indican que, en este estudio el Estado Civil no ha determinado diferencias significativas en los niveles de SB, tener pareja no ha determinado percibir mayores niveles de EP Y ES, así como el posible efecto del apoyo social de la pareja tampoco ha demostrado establecer diferencias estadísticamente significativas en los niveles de SL, ni en experimentar diferentes niveles de Ansiedad ante el COVID-19.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.6.3. Puesto de Trabajo

La variable Puesto de Trabajo ha sido contrastada con la finalidad de establecer diferencias significativas en función de que los participantes ostentaran un puesto de enfermero base o bien ocuparan algún tipo de responsabilidad en la gestión, como enfermeros supervisores/ coordinadores de sus unidades y/o departamentos.

En la tabla 27 se describen los resultados de las comparaciones de medias efectuadas en todas las variables del estudio con Puesto de Trabajo como variable de agrupación. Se especifican los valores de la mediana y las puntuaciones correspondientes al P_5 y P_{95} , junto con la significación estadística, así como el tamaño del efecto en los casos en los cuales las diferencias han resultado ser significativas.

En la tabla se describen los resultados de los contrastes efectuados entre esta variable y las escalas globales de las variables de estudio. En el caso de las subescalas de ambos tipos de Empoderamiento y Satisfacción laboral se han incluido además aquellas que han resultado ser significativas.

La totalidad de los contrastes efectuados se encuentra reflejada en el anexo II, donde además se especifican el resto de los datos estadísticos para su consulta con mayor detalle.

Como puede apreciarse, los resultados obtenidos, señalan que no existen diferencias significativas en los niveles de SB en función del puesto de trabajo al igual que los profesionales no difieren de forma significativa en los niveles de ansiedad ante el COVID-19. No obstante, sí se aprecian diferencias significativas en los niveles de ES y EP, así como en los niveles de SL en función de dicha variable.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 27: Diferencias en función del Puesto de trabajo en las variables de estudio

| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | P-valor | g-de Hedges |
|-----------|--|--|---------|-------------|
| | Enfermera (n=300) | Supervisora (n=35) | | |
| EE | 27,00(6,00 - 50,00) | 26,00(4,90 - 46,20) | ,361 | |
| D | 10,00(0,00 - 21,95) | 9,00(0,00 - 24,60) | ,346 | |
| PA | 33,00(21 - 43) | 36,00(9,00 - 45,20) | ,224 | |
| OES | 3,30(1,35 - 5,00) | 4,00(1,80 - 5,00) | ,002* | 0,551 |
| IES | 3,00(1,00 - 4,65) | 3,60(1,00 - 5,00) | <,001** | 0,731 |
| SES | 2,60(1,00 - 4,33) | 3,60(1,00 - 5,00) | <,001** | 0,735 |
| ES. TOTAL | 2,80(1,41 - 4,16) | 3,40(1,40 - 4,88) | <,001** | 0,672 |
| SEP | 6,00(3,00 - 7,00) | 7,00(3,46 - 7,00) | ,035* | 0,352 |
| CEP | 6,10(4,00 - 7,00) | 7,00(4,43 - 7,00) | ,012* | 0,359 |
| AEP | 5,30(2,00 - 7,00) | 6,00(1,70 - 7,00) | ,005* | 0,412 |
| IEP | 5,00(2,33 - 7,00) | 6,00(2,56 - 7,00) | <,001** | 0,746 |
| EP TOTAL | 5,40(3,75 - 6,82) | 6,40(3,79 - 7,00) | <,001** | 0,635 |
| ISL | 5,00(2,00 - 7,00) | 6,00(2,00 - 7,00) | ,011* | 0,442 |
| PRSL | 4,00(2,00 - 6,00) | 5,00(2,70 - 7,00) | <,001** | 0,722 |
| SSL | 4,00(1,00 - 7,00) | 5,00(2,70 - 7,00) | <,001** | 0,644 |
| PSL | 4,00(1,00 - 6,95) | 6,00(1,00 - 7,00) | <,001** | 0,644 |
| SL TOTAL | 4,20(2,20 - 6,00) | 5,20(2,34 - 6,72) | <,001** | 0,668 |
| CAS | 5,00(0,00 - 17,00) | 3,00(0,00 - 19,30) | ,190 | |

* $(p < .05)$ ** $(p < .001)$

Fuente: Elaboración propia

Variable de Agrupación: PUESTO DE TRABAJO

Las enfermeras con un puesto de responsabilidad se han percibido con más ES (Md=3,41; $p < .001$); que las enfermeras de base (Md=2,87).

Estas diferencias, se ponen de manifiesto en orden de importancia por la magnitud de la significación y el tamaño del efecto, en las dimensiones de Información y Soporte. De igual manera, los resultados descritos indicaron que las enfermeras implicadas en la gestión, apreciaban en mayor medida y de forma estadísticamente significativa, las Oportunidades que les ofrecía su puesto de trabajo para el desarrollo profesional (Md=4,55; $p < .002$); que las enfermeras de base (Md=3,33).

En consecuencia, estos hallazgos señalan que ocupar un puesto de responsabilidad posibilita a los profesionales percibir mayores niveles de Empoderamiento Estructural que si su posición en la organización corresponde a la categoría de enfermero de base.

Los efectos observados en los niveles de EP, han tenido un comportamiento similar, las enfermeras con responsabilidades de gestión se sentían con más EP total (Md=6,41; $p < .001$); que las enfermeras asistenciales (Md=5,58). Esta mayor percepción global, también se pone de manifiesto en todas y cada una de las dimensiones del EP. Los profesionales que ejercen como supervisores, han percibido que su trabajo tiene mayor Impacto en los resultados de la organización (Md=6,00; $p < .001$); que los enfermeros en puestos básicos (Md=5,00). Por el contrario, los profesionales de asistencia directa, han tenido peor apreciación de su Autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

(Md=5,33); que los Supervisores o responsables (Md=6; p,005). El tamaño del efecto de las diferencias estadísticas obtenidas fue menor en el caso de las dimensiones de Significado y Competencia, aunque tal y como reflejan los resultados estadísticos descritos, siempre existe una mayor apreciación del valor de su trabajo y su nivel de cualificación para el desempeño de sus actividades profesionales por parte de los directivos frente a los profesionales implicados en la asistencia directa.

Por otra parte, los niveles de SL también han resultado estar afectados por la categoría profesional de los profesionales tanto a nivel global como en los diferentes Factores de SL, con excepción del Ambiente Físico del lugar de trabajo, que no ha obtenido diferencias significativas entre directivos y trabajadores.

Resulta de interés poner de manifiesto que en la mayoría de las ocasiones los contrastes de hipótesis efectuados señalaron la existencia de diferencias significativas con un nivel de confianza del 99%. Los resultados obtenidos indicaron que los profesionales que desempeñaban su actividad como directivos, poseían mayores niveles de SL (Md=5,20; p<,001); que sus compañeros en puestos asistenciales (Md=4,20). Tomando en consideración el tamaño del efecto de las diferencias estadísticas, el mayor efecto ha sido observado en el Factor de Satisfacción con las Prestaciones que reciben de su trabajo que fue mejor considerado por los directivos (Md= 5,00; p<,001); que por los profesionales de base (Md=4,00). No obstante, resulta de interés señalar que, el tamaño de los efectos observados en el caso de los Factores de satisfacción con la Supervisión y la Participación, fueron considerablemente relevantes e indicaron en ambos casos mayores niveles de SL en los gestores, frente a los profesionales exclusivamente asistenciales.

En definitiva, la variable Puesto de trabajo ha puesto de manifiesto que, si bien no existen diferencias significativas entre directivos y personal asistencial en las tres dimensiones del SB, sí establece diferencias significativas notorias en el resto de las variables de estudio. Tanto en los niveles de ES y EP como en la SL, dichas diferencias observadas en los resultados estadísticos obtenidos, confirman que la posición que ocupen los profesionales en la organización, se relacionó de forma clara con el resto de las variables de estudio las cuales denotan diferencias en la Calidad de Vida profesional percibida por los trabajadores dependiendo del puesto que ocupen en la Organización.

6.6.4. Centro de trabajo

Para efectuar los contrastes de hipótesis acerca de las posibles diferencias en las variables de estudio, en función del centro de trabajo, se ha efectuado una

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

transformación de dicha variable en función de que los participantes trabajasen en un centro público o en un centro privado. Dicha transformación obedece a las diferencias en el tamaño de los grupos en función de la categorización inicial de dicha variable.

En la tabla 28 se describen los resultados de los contrastes de hipótesis para la variable Centro de Trabajo, señalando los valores de la mediana y las puntuaciones correspondientes al P_5 y P_{95} , junto con la significación estadística, así como el tamaño del efecto en los casos en los cuales las diferencias han resultado ser significativas. En la tabla se describen los resultados de los contrastes efectuados entre esta variable y las escalas globales de las variables de estudio. En el caso de las subescalas de ambos tipos de Empoderamiento y Satisfacción laboral, se han incluido además aquellas que han resultado ser significativas. La totalidad de los contrastes efectuados se encuentra reflejado en el anexo II, donde además se especifican el resto de los datos estadísticos para su consulta con mayor detalle.

Tabla 28: Diferencias en función del Centro de Trabajo en las variables de estudio

| | Md (P_5 - P_{95}) | Md (P_5 - P_{95}) | P -valor | g-de Hedges |
|----------|----------------------------|-------------------------|----------|-------------|
| | <i>Público</i> (n= 294) | <i>Privado</i> n=68 | | |
| EE | 26,00(6,00 - 49,00) | 34,50(6,95 - 53,05) | ,003* | 0,53 |
| D | 10,00(0,00 - 21,00) | 10,00(0,00 - 24,10) | ,481 | |
| PA | 34,00(21,00 - 44,00) | 32,39(9,00 - 42,00) | ,115 | |
| OES | 3,66(1,58 - 5,00) | 3,00(1,31 - 5,00) | ,010* | 0,45 |
| IES | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,33(1,00 - 5,00) | ,009* | 0,48 |
| SES | 2,72(1,00 - 4,66) | 2,16(1,00 - 4,03) | ,031* | 0,40 |
| RES | 2,66(1,00 - 4,08) | 2,00(1,00 - 4,36) | ,013* | 0,39 |
| ES Total | 2,91(1,50 - 4,25) | 2,54(1,16 - 4,11) | ,003* | 0,54 |
| IEP | 5,00(2,33 - 7,00) | 5,83(2,66 - 7,00) | ,016* | 0,40 |
| EP Total | 5,66(3,75 - 6,83) | 5,70(2,88 - 7,00) | ,404 | |
| ISL | 5,00(2,99 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,05) | ,014* | 0,46 |
| PRSL | 4,00(2,00 - 6,00) | 3,00(1,00 - 6,00) | <,001** | 0,61 |
| PSL | 4,11(1,75 - 7,00) | 3,00(1,00 - 7,00) | ,002* | 0,57 |
| SL Total | 4,23(2,40 - 6,00) | 3,40(1,79 - 6,41) | ,004* | 0,51 |
| CAS | 5,00(0,00 - 17,00) | 5,50(0,00 - 20,00) | ,502 | |

*(p<,05) / **(p<,001)

Fuente: Elaboración propia

Variable de Agrupación: CENTRO DE TRABAJO

De acuerdo con los resultados obtenidos, los profesionales no difieren en función del Centro de Trabajo en los niveles de D y PA. Sin embargo, existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de EE entre ambos grupos. Los

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

profesionales que trabajaban en centros privados experimentaron niveles mayores de EE (Md= 34,50; p,003); que los que lo hacían en centros públicos (Md=26,00).

Los profesionales de los centros públicos se percibieron con más ES por las Oportunidades que les ofrecen sus puestos de trabajo, la Información que tenían de los objetivos y metas de su organización, así como el Soporte que recibían de sus superiores e iguales y los Recursos de los cuales disponían para ejercer su tarea profesional. Estas diferencias han resultado ser estadísticamente significativas en todos los casos, como puede apreciarse en la tabla de resultados e igualmente se han visto reflejados en los niveles de ES Total.

Por tanto, los resultados obtenidos reflejaron que los niveles de ES difieren de forma significativa en función del Centro de Trabajo y que los profesionales de los centros públicos, perciben mayores niveles de esta forma de empoderamiento (Md= 2,91; p,003); que las enfermeras que trabajan en centros privados (Md=2,54).

Sin embargo, en el caso del EP estas diferencias se dieron en sentido inverso en función del Centro de Trabajo y tan sólo fueron estadísticamente significativas en el caso de la dimensión Impacto de este tipo de empoderamiento. Los profesionales de los Centros Privados reflejaron percibir que la repercusión de su trabajo en los resultados de la organización en la cual desarrollaban su actividad profesional era mayor (Md= 5,83; p,016) que la percepción de sus compañeros pertenecientes a los centros públicos (Md=5,00).

La influencia del Centro de Trabajo también se ha visto reflejada en los niveles de SL que experimentan los profesionales. Las diferencias estadísticamente significativas se han aislado a nivel global, poniendo de manifiesto que los profesionales de Centros Públicos se sentían más satisfechos en sus puestos de trabajo (Md=4,23; p,004); que los que trabajaban en centros privados (Md=3,40).

Los Factores de SL cuyos resultados han revelado las mayores diferencias han sido, en primer lugar la Satisfacción con las Prestaciones recibidas a cambio de su trabajo que ha resultado ser significativamente mayor entre los profesionales de los centros públicos (Md=4,00; p<,001); respecto a centros privados (Md=3,00). Del mismo modo, los profesionales del sector público se sentían más Satisfechos con la Participación en las decisiones de la organización (Md=4,11; p,002); que los del sector privado (Md=3,00).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los profesionales también han diferido de forma significativa en el Factor de Motivación Intrínseca, siendo los profesionales de centros públicos quienes se percibieron más satisfechos ($Md=5,00$; $p,014$); que los de centros privados ($Md=4,00$).

No se han apreciado diferencias significativas en los niveles de SL de los profesionales con el Ambiente Físico, ni en la Supervisión recibida en función del Centro de Trabajo.

Finalmente, los resultados obtenidos señalaron que ambos grupos profesionales no difirieron en sus niveles de ansiedad ante el COVID-10 en función del centro en el cual trabajaban.

Por tanto, la variable Centro de Trabajo ha demostrado su influencia en todas las variables de estudio. En el caso del SB, aun cuando los profesionales no difieren en sus niveles de D y PA, los efectos se han puesto de manifiesto en los niveles de EE considerada como una de las dimensiones centrales del proceso de desgaste profesional.

También el Centro de trabajo ha demostrado incidir en los niveles de SL de los profesionales a través de la influencia de Factores de satisfacción, como la Motivación Intrínseca, las Prestaciones y la Participación en los procesos de toma de decisiones relacionados con la actividad profesional.

En cuanto a ambas formas de empoderamiento, los resultados indican que el efecto de esta variable se precia de forma más clara en el ES y por tanto la influencia del Centro de trabajo se ha apreciado en mayor medida en los elementos de la estructura y organización de la institución. Sin embargo, siendo este un resultado de interés, este efecto se invierte en la dimensión del Impacto en la cual los profesionales de Centros Privados experimentan mayores niveles de EP.

6.6.5. Situación Laboral:

En el protocolo de recogida de datos sociodemográficos y laborales se ha incluido la variable Situación Laboral, con la finalidad de analizar las posibles relaciones y la influencia de la situación contractual de los participantes y las variables de estudio.

Dicha variable tenía tres niveles de respuesta, por lo que los contrastes de hipótesis para identificar diferencias en los niveles de Burnout, Empoderamiento Psicológico y Satisfacción laboral se ha efectuado mediante la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para muestras independientes.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Atendiendo al elevado número de variables dependientes sobre las cuales efectuar los contrastes de hipótesis, los resultados estadísticos se presentan de forma diferenciada para cada una de las variables de estudio, junto con los análisis post-hoc en los casos en los cuales se ha obtenido significación estadística para el contraste Inter grupos.

6.6.5.1. Comparación de los niveles de S. de Burnout - Situación laboral

La tabla 29 refleja los resultados obtenidos en la prueba de Kruskal-Wallis para las tres dimensiones del Síndrome de burnout. Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%.

En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 29: Prueba Kruskal-Wallis Dimensiones del MBI - Situación Laboral.

| Dimensión | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | P-valor |
|-----------|--|--|--|--------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | |
| EE | 24,00(4,70 - 49,00) | 32,00(5,00 - 53,55) | 27,01(10,00 - 50,00) | <,001 ^a |
| D | 8,00(0,00 - 18,30) | 10,00(0,00 - 27,10) | 12,00(0,15 - 21,85) | <,001 ^b |
| PA | 35,00(22,00 - 44,30) | 32,78(9,00 - 42,00) | 32,00(21,00 - 41,00) | <,001 ^c |

Factor de agrupación: SITUACIÓN LABORAL Fuente Elaboración Propia

- Existen diferencias significativas entre C. fijo frente a C. Temporal (p,003) y C. Fijo frente a C. Indefinido(p,003).
 - Existen diferencias significativas entre C. Fijo frente a C. Temporal (p<,001)
 - Existen diferencias significativas entre C Fijo frente a C. Temporal (p,007) y C. Fijo frente a C. Indefinido (p,002)
- (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados reflejados, permiten afirmar que, en función de su situación contractual, los profesionales difieren de forma estadísticamente significativa en todas las dimensiones del MBI.

Los contrastes post hoc indican que los profesionales con C. Fijo (Md=24; p ,003); experimentaron niveles significativamente inferiores de EE, que sus compañeros con C. Temporal (Md=27,01) y también con los que poseían un C.Indefinido (Md=32; p,003).

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Del mismo modo, son los profesionales en situación de C. Fijo los que experimentan menores niveles de D (Md=8; $p < .001$); frente a los trabajadores con un C. Temporal (Md=12).

No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en los niveles de D entre los trabajadores con un C. Fijo frente a uno de C. Indefinido.

Los niveles de PA no presentaron diferencias significativas entre los grupos de trabajadores con C. Temporal o C. Indefinido, mientras que los trabajadores con un C. Fijo, difirieron de forma significativa y experimentaron mayores niveles de PA (Md=35; $p,007$); que sus homólogos con C. Temporal (Md=32); y que aquellos que tenían un C. Indefinido (Md=32,78; $p,002$).

En definitiva, el Tipo de contrato ha demostrado establecer diferencias significativas en las tres dimensiones del SB. Los trabajadores con C. Fijo son quienes experimentaron los niveles más bajos en las dimensiones de EE, D y PA. Conviene señalar que los valores de la mediana de los trabajadores con C. Fijo se situaron en valores medios en las tres dimensiones del SB, de acuerdo con los puntos de corte para población española, mientras que los trabajadores con C. Temporal y C. Indefinido se situaron en valores altos de EE y D y valores bajos de PA, lo cual indicaría mayores niveles de SB en los profesionales con estas formas de contratación.

6.6.5.2. Comparación Empoderamiento Estructural - Situación laboral

La prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes con ES como variable de prueba, se muestran en la tabla 30. Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%.

En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 30: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Situación Laboral

| Dimensión | C. Fijo (n=133) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | C. Indefinido (n=68) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | C. Temporal (n=122) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | P-valor |
|-----------|--|---|--|--------------------|
| OES | 4,00(1,33 - 5,00) | 3,16(1,33 - 4,85) | 3,33(1,66 - 5,00) | ,012 ^a |
| IES | 3,00(1,00 - 5,00) | 3,00(1,00 - 4,70) | 3,00(1,00 - 4,33) | ,012 ^b |
| SES | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,69(1,00 - 4,33) | 2,66(1,00 - 4,61) | ,185 |
| RES | 2,66(1,23 - 4,00) | 2,33(1,00 - 4,33) | 2,33(1,00 - 4,28) | <,001 ^c |
| ES Total | 3,08(1,45 - 4,41) | 2,83(1,20 - 4,31) | 2,75(1,50 - 4,16) | ,002 ^d |

Factor de agrupación: SITUACIÓN LABORAL Fuente: Elaboración Propia

- Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Indefinido (p,012)
- Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Indefinido (p,030)
- Existen diferencias entre C. Fijo y C. Temporal (p,007) y entre C. Fijo e C. Indefinido(p,002)
- Existen diferencias entre C. Fijo y C. Temporal (p,022) y entre C. Fijo e C. Indefinido(p,004)
(Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados obtenidos indican que, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en la percepción de ES de los profesionales según sea su situación contractual. Dichas diferencias igualmente se han visto reflejadas en todas las dimensiones, salvo en el caso de Soporte.

A nivel global de esta forma de Empoderamiento, los profesionales con C. Fijo (Md=3,08; p,022); se percibieron con mayor poder en sus organizaciones que sus colegas con C. Temporal (Md=2,75); o con un C. Indefinido (Md=2,83; p,004). La significación estadística obtenida, evidenció igualmente diferencias entre los profesionales con C. Fijo en la apreciación de las Oportunidades que les brindaba su puesto de trabajo (Md=4; frente a los que poseían un C. Indefinido (Md=3,16; p,012); los cuales no difirieron de los trabajadores con C. Temporal (Md=3,33).

Estos tres grupos de trabajadores también han diferido en la Información que consideraban poseer acerca de la organización, considerando nuevamente los trabajadores con C. Fijo que tenían un mayor nivel de Información (Md=3; p,030); que los que poseían un C. Indefinido (Md=3).

En la dimensión Recursos, los profesionales con C. Fijo (Md=2,66; p,007); también indican una apreciación mayor que los trabajadores con C. Temporal (Md=2,33); así como difieren igualmente de los que poseen un C. Indefinido (Md=2,33; p,002).

Resulta de interés resaltar que, en ninguno de los contrastes efectuados, se han apreciado diferencias significativas entre trabajadores con C. Temporal y los que poseían C. Indefinido.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Por consiguiente, los análisis estadísticos confirmaron que el Tipo de Contrato de los profesionales establecía diferencias significativas en la percepción de los niveles de ES. La situación de C. Fijo y por tanto la estabilidad laboral estableció diferencias en la apreciación de un mayor nivel de ES Total, de mayores Oportunidades de desarrollo profesional en su puesto de trabajo, de mejor Información y en la percepción de poseer más Recursos para el desarrollo de las tareas profesionales.

6.6.5.3. Comparación Empoderamiento Psicológico - Situación laboral

La prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes con EP como variable de prueba se muestra en la tabla 31. Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 31: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Situación Laboral

| Dimensión | C. Fijo (n=133) Md (P ₅ - P ₉₅) | C. Indefinido (n=68) Md (P ₅ - P ₉₅) | C. Temporal (n=122) Md (P ₅ - P ₉₅) | P-valor |
|-----------|--|---|--|--------------------|
| SEP | 6,00(3,80 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | ,638 |
| CEP | 6,33(4,90 - 7,00) | 6,66(3,63 - 7,00) | 6,00(4,00 - 7,00) | <,001 ^a |
| AEP | 6,00(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,33(2,33 - 7,00) | ,144 |
| IEP | 5,33(2,66 - 7,00) | 5,33(2,15 - 7,00) | 4,66(2,33 - 7,00) | <,001 ^b |
| EP Total | 5,83(3,72 - 7,00) | 5,70(2,77 - 6,83) | 5,52(3,84 - 6,75) | ,005 ^c |

Factor de agrupación: SITUACIÓN LABORAL Fuente: Elaboración propia

- a) Existen diferencias significativas entre C. Temporal y C. Indefinido (p,001) y entre C. Fijo y C. Temporal (p,004)
 b) Existen diferencias significativas entre C. Temporal y C. Indefinido (p,025) y entre C. Fijo y C. Temporal (p,001)
 c) Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Temporal (p,004)
 (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados estadísticos indican que existieron diferencias significativas en los niveles de EP Total entre los trabajadores con C. Fijo (Md=5,83; p,004); frente a los trabajadores con un C. Temporal (Md=5,52); pero no existieron diferencias entre C. Fijo frente a C. Indefinido.

Las dimensiones del EP en las cuales se han identificado diferencias significativas según el Tipo de Contrato, son Competencia e Impacto. Los contrastes a posteriori

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

efectuados, ponen de manifiesto que dichas diferencias se han producido en ambas dimensiones entre los trabajadores con C. Fijo y los que poseían un C. Temporal, así como difirieron los trabajadores con C. Indefinido frente a C. Temporal.

Los profesionales con C. Fijo, se han percibido con un mayor nivel de Competencia en el desarrollo de sus actividades profesionales (Md=6,33; p,004); que los que poseían un C. Temporal (Md=6,00). De igual forma, existieron diferencias en Competencia entre C. Indefinido (Md= 6,66; p ,001); frente a C. Temporal (Md= 6,00; p,001). El nivel de Impacto reflejó estas mismas diferencias entre C. Fijo (Md=5,33; p,001); frente a C. Temporal (Md=4,66); así como entre C. Indefinido (Md=5,33; p,025) y C. Temporal.

Resulta de interés señalar que no se han producido diferencias significativas entre trabajadores con C. Fijo y trabajadores con C. Indefinido en ninguna de las dimensiones, ni el en EP total, lo cual pone de manifiesto que las diferencias observadas se establecen fundamentalmente entre la estabilidad laboral del C Fijo y C. Indefinido frente a la situación de eventualidad del C. Temporal.

6.6.5.4 Comparación Satisfacción Laboral -Situación laboral

La prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes con la SL como variable de prueba se muestran en la tabla 32. Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 32: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Situación Laboral

| Factor | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | P- valor |
|----------|--|--|--|--------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | |
| ISL | 5,00(2,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(0,00 - 7,00) | <,001 ^a |
| ASL | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,00) | 5,00(1,00 - 6,00) | ,186 |
| SSL | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,85) | ,141 |
| PRSL | 4,00(2,00 - 7,00) | 3,00(1,00 - 6,00) | 3,00(2,00 - 6,00) | <,001 ^b |
| PSL | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(2,00 - 6,00) | <,001 ^c |
| SL Total | 4,60(2,34 - 6,40) | 3,60(1,98 - 6,00) | 4,20(2,23 - 5,80) | <,001 ^d |

Factor de agrupación: SITUACIÓN LABORAL Fuente: Elaboración propia

- a) **Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Temporal(p,001) y entre C. Fijo y C. Indefinido(p,006)**
 b) **Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Temporal(p<,001) y entre C. Fijo y C. Indefinido(p<,001)**
 c) **Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Temporal(p,004) y entre C. Fijo y C. Indefinido(p,002)**

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

d) Existen diferencias significativas entre C. Fijo y C. Temporal(p,002) y entre C. Fijo y C. Indefinido(p,013)
(Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados estadísticos obtenidos indicaron que el Tipo de Contrato estableció diferencias significativas en los niveles de SL que experimentaban los profesionales. Dichas diferencias, se pusieron de manifiesto tanto en la Satisfacción Laboral Total, como en los Factores de satisfacción Motivación Intrínseca, Satisfacción con las Prestaciones y la Participación en la organización del trabajo.

No se han obtenido diferencias significativas en los Factores de satisfacción Ambiente físico del trabajo y Satisfacción con la Supervisión, los cuales no parecen verse influidos por el tipo de contrato y por consiguiente se apreciaron por igual con independencia de la situación laboral de los profesionales.

Los análisis post hoc efectuados en el caso de la SL Total, indicaron la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores con C. Fijo (Md=4,60; p,002); frente a los que tenían un C. Temporal (Md=4,20); y también en comparación con C. Indefinido (Md= 3,60); siendo éste un resultado de interés, por resultar que los trabajadores con C. Indefinido experimentaron los menores niveles de SL Total (Md=3,60; p,013). También ha quedado constatado que el C. Indefinido y C. Temporal no han diferido de forma significativa en la apreciación de sus niveles de SL Total ni en todos y cada uno de los factores de satisfacción evaluados.

Por el contrario, los niveles del factor Motivación Intrínseca de los trabajadores con C. Fijo (Md=5,00; p,001) fueron distintos de los que tenían C. Temporal (Md=4,00); y de los que tenían C. Indefinido (Md=4,00; p,006).

La Satisfacción con las Prestaciones de los profesionales con C Fijo (Md=4,00; p<,001), fue mayor que la de los que poseían tanto un C. Temporal (Md=3,00), como C. Indefinido (Md=3,00; p<,001).

Por último, la Satisfacción con la Participación en las decisiones que afectan tanto a su trabajo como al resto de la organización, fue también mayor en el caso de un C. Fijo (Md=5; p,004); que ante un C. Temporal (Md=4); pero también difirió respecto a un C. Indefinido (Md=4; p,002).

En definitiva, la estabilidad laboral de un C. Fijo ha demostrado producir diferencias en los niveles de SL de los profesionales. Tales diferencias se han puesto de manifiesto en los Factores de Satisfacción Motivación Intrínseca, Satisfacción con las prestaciones recibidas por el trabajo, así como en la satisfacción con la Participación en la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

organización. Dichas diferencias, sin embargo, no existieron entre un C. Temporal y un C. Indefinido.

6.6.5.5. Comparación Ansiedad ante el COVID-19 - Situación laboral

La Prueba de Kruskal-Wallis para las comparaciones en los niveles de Ansiedad ante el COVID-19 en función del Tipo de Contrato de los profesionales, no ha establecido diferencias significativas entre las diferentes Tipos de Contrato estudiados ($p,409$); tal y como puede apreciarse en la tabla 33.

Tabla 33: Prueba Kruskal-Wallis Ansiedad ante el COVID - Situación Laboral

| Variable | C. Fijo (n=133) Md (P ₅ - P ₉₅) | C. Indefinido (n=68) Md (P ₅ - P ₉₅) | C. Temporal (n=122) Md (P ₅ - P ₉₅) | P-valor |
|----------|--|---|--|---------|
| CAS | 4,60(0,00 - 17,30) | 4,00(0,00 - 17,55) | 6,00(0,00 - 17,00) | ,409 |

Factor de agrupación: SITUACIÓN LABORAL Fuente: Elaboración Propia

Por tanto, los resultados obtenidos señalan que no existieron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de ansiedad ante el COVID-19 en función de la situación contractual de los profesionales

6.6.6. Turno de Trabajo

En el protocolo de recogida de datos se incluía la variable Turno de Trabajo. Como en los casos anteriores, la prueba estadística efectuada ha sido la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para muestras independientes.

En los casos en los cuales se han identificado diferencias estadísticamente significativas, se han hecho los contrastes post-hoc por parejas con la finalidad de identificar las diferencias inter grupos. Para los análisis a posteriori se ha utilizado la corrección de Bonferroni y tomado como referencia el valor de significación ajustada. Los resultados de los contrastes de hipótesis efectuados se presentan de forma diferenciada para cada una de las variables de estudio.

6.6.6.1. Comparación de los niveles de S. de Burnout - Turno de Trabajo

La tabla 34 refleja los resultados obtenidos en la prueba de Kruskal-Wallis para las tres dimensiones del SB, en función del Turno de trabajo.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 34: Prueba Kruskal-Wallis S. de Burnout - Turno de Trabajo

| Dimensión | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | P-valor |
|-----------|--|--|--|-------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | |
| EE | 25,00(3,60 - 47,40) | 28,00(10,00-52,00) | 27,00(6,00 - 52,20) | ,023 ^a |
| D | 8,00(0,00 - 19,80) | 10,00(0,00 - 22,00) | 11,00(1,00 - 22,20) | ,026 ^b |
| PA | 35,00(18,00 - 46,00) | 33,00(16,90 - 40,00) | 32,78(23,00 - 42,00) | ,027 ^c |

Factor de agrupación: TURNO DE TRABAJO Fuente Elaboración propia

- a. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p,024)
 - b. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 12h (p,040)
 - c. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p,029)
- (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados obtenidos indicaron que existen diferencias significativas en todas las dimensiones del SB en función del Turno de Trabajo de los profesionales.

Los profesionales con T. Fijo experimentaron menores niveles de EE (Md=25,00; p,024); frente a los profesionales con T. rotatorio de 7 horas (Md=28,00). Los niveles de EE no fueron significativamente distintos entre los profesionales con rotaciones 7 y 12 horas.

Los niveles de D tampoco ha sido distintos entre los profesionales de T. rotatorio de 7h frente al de 12h. Los niveles menores de D fueron experimentados por los trabajadores con un T. Fijo (MD=8; p,040) los cuales difirieron de forma significativa frente a los trabajadores con rotaciones de 12h (Md=11); que resultaron ser los que experimentaron mayores niveles de D.

En el caso de PA las diferencias significativas solo se apreciaron entre los trabajadores con T. Fijo (Md=35; p,029); frente a los trabajadores con turnicidad de 7 horas (Md=33). En este caso y siendo una dimensión cuya interpretación se realiza en sentido inverso, resultan ser los que más realizados se sintieron por su trabajo. Nuevamente no se apreciaron diferencias significativas en los niveles de PA entre los trabajadores con Rotatorios de 7h y 12 h.

Por tanto, el Turno de Trabajo y la modalidad de rotación establecieron diferencias significativas en los niveles de SB de los profesionales.

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los profesionales con un T. Fijo fueron quienes experimentaron menores niveles de EE y D y mayores niveles de PA.

Las modalidades de rotación no establecieron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones del SB. No obstante, los profesionales con rotaciones de 7 horas fueron quienes presentaron mayores niveles de EE, mientras que quienes tenían rotaciones de 12 horas experimentaron los mayores niveles de D.

De acuerdo con los puntos de corte del MBI, los profesionales con T. Fijo se situaron en niveles medios de EE y de PA en el trabajo, mientras que los profesionales con Rotaciones de 7h y 12h, se encontraban en niveles altos de EE y D y en niveles bajos de PA.

6.6.6.2 Comparación de los niveles de E. Estructural - Turno de Trabajo

La tabla 35 refleja los resultados obtenidos en la prueba de Kruskal-Wallis con ES, como variable de prueba en función del Turno de trabajo.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados

Tabla 35: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Turno de Trabajo

| Variable | T. Fijo (n=111) Md (P ₅ - P ₉₅) | Rotatorio 7h (n=105) Md (P ₅ - P ₉₅) | Rotatorio 12h (n=115) Md (P ₅ - P ₉₅) | P - valor |
|----------|--|---|--|-------------------|
| OES | 3,66(1,33 - 5,00) | 3,43(1,33 - 5,00) | 3,33(1,93 - 5,00) | ,073 |
| IES | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,85(1,00 - 4,23) | 3,00(1,00 - 4,66) | ,023 ^a |
| SOES | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,66(1,00 - 4,00) | 2,66(1,00 - 4,40) | ,014 ^b |
| RES | 2,66(1,00 - 5,00) | 2,33(1,00 - 4,00) | 2,33(1,00 - 4,06) | ,039 ^c |
| ES Total | 3,08(1,33 - 4,70) | 2,87(1,27 - 4,00) | 2,87(1,56 - 4,25) | ,006 ^d |

Factor de agrupación: TURNO DE TRABAJO Fuente: Elaboración Propia
 a. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p ,020)
 b. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p ,012)
 c. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p ,005)
 d. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio 7h (p ,005)
 (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Las comparaciones efectuadas han puesto de manifiesto que existían diferencias significativas en los niveles de ES Total en función del Turno de Trabajo. Los enfermeros con un T. Fijo, percibieron mayores niveles de poder estructural en sus organizaciones (Md=3,08; p,005); que los que trabajaban en T. rotatorios de 7h(Md=2,87). No existieron diferencias significativas entre el trabajo con rotaciones de 7h y 12h en cuanto a los niveles de ES Total.

La Información formal e informal acerca de los objetivos y metas de la organización fue mejor valorada por los profesionales con un T. Fijo (Md=3,00; p,020); que por los profesionales con rotaciones de 7h (Md=2,85). Del mismo modo, fueron los profesionales en un T. Fijo (Md=3,00; p,020); quienes consideraron que tienen mayor Soporte de sus superiores e iguales (Md=3,00); frente a quienes trabajaban en T. rotatorios de 7h.

Los Recursos para el desarrollo de su trabajo también fueron más positivamente valorados por los profesionales con T. Fijo (Md=2,66; p,005); frente a sus compañeros con rotaciones de 7 h(Md=2,33).

Resulta de interés señalar, que no han existido diferencias significativas entre los profesionales con rotación de 7 horas frente a los de 12h, en ninguna de las dimensiones del ES. De igual manera, tampoco el Turno de Trabajo ha demostrado establecer diferencias significativas en la percepción de los trabajadores acerca de las Oportunidades que les ofrecía su puesto en función de su turno de trabajo.

En consecuencia, con los resultados estadísticos obtenidos, el Turno de Trabajo estableció diferencias significativas en los niveles de ES que percibieron los profesionales. Las diferencias observadas han resultado ser significativas únicamente entre los trabajadores de T. Fijo frente a cada una de las modalidades de rotación, y por ello parece lógico pensar que el efecto observado obedece a la turnicidad en las jornadas de trabajo, más que al tipo de rotación que efectúan los profesionales.

6.6.6.3. Comparación de los niveles de E. Psicológico - Turno de Trabajo

Los resultados de las comparaciones en los niveles de EP Total, así como en las dimensiones comprendidas en el mismo, aparecen reflejados en la Tabla 36.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 36: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Turno de trabajo

| Dimensión | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | P - valor |
|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|
| | Md (P ₅ -P ₉₅) | Md (P ₅ -P ₉₅) | Md (P ₅ -P ₉₅) | |
| SEP | 6,33(3,00 - 7,00) | 6,00(2,30 - 7,00) | 6,00(3,66 - 7,00) | ,123 |
| CEP | 6,66(5,00 - 7,00) | 6,00(3,76 - 7,00) | 6,00(4,00 - 7,00) | <,001 ^a |
| AEP | 5,66(1,73 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | ,261 |
| IEP | 5,66(2,20 - 7,00) | 5,00(2,33 - 6,56) | 5,00(2,60 - 7,00) | ,003 ^b |
| EP Total | 5,91(3,53 - 7,00) | 5,52(3,25 - 6,64) | 5,66(4,05 - 6,75) | ,008 ^c |

Factor de agrupación: TURNO DE TRABAJO Fuente: Elaboración propia

- Existen diferencias significativas entre turno fijo y turno rotatorio de 12h (p,035) y entre turno fijo y turno de 7 horas (p,001)
- Existen diferencias significativas entre turno fijo y turno rotatorio de 7h (p,002)
- Existen diferencias significativas entre turno fijo y turno rotatorio de 7h (p,006)
 (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados obtenidos indicaron que los niveles de EP total fueron diferentes en función del Turno de Trabajo. Los trabajadores con un T. Fijo (Md=5,91; p,006); experimentaron mayor nivel de EP frente a quienes trabajaban en un T. rotatorio de 7 horas (Md=5,52). El efecto de estas diferencias significativas globales en función del turno de trabajo, sólo se ha visto reflejado en las dimensiones de Competencia e Impacto.

De forma similar a lo observado en el caso del ES, son los profesionales con un T. Fijo (Md=6,66; p,001); los que se percibían con mayores niveles de Competencia para el desempeño laboral, frente a la rotación de 7 horas (Md=6,00); pero también se diferenciaron respecto a la Rotación de 12h (Md=6; p,035).

También son los profesionales con T. Fijo (Md=5,66; p,002); los que consideraron que su trabajo tenía mayor Impacto y por tanto mayores repercusiones en los resultados de la organización que sus homólogos con rotaciones de 7 h (Md=5,00).

El análisis efectuado ha permitido apreciar que, salvo en el caso de la Dimensión Competencia, no existieron diferencias significativas en todos los aspectos del Empoderamiento Psicológico evaluados entre la Rotación de 7 h frente a la de 12h. Tampoco se ha podido verificar que existan diferencias significativas en función del Turno de trabajo en las dimensiones de Significado y Autonomía.

En definitiva, la variable Turno de trabajo ha demostrado establecer diferencias significativas en los niveles de esta forma de Empoderamiento. En los resultados

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

obtenidos se aprecia que los niveles mayores de significación se producen de forma reiterada en las comparaciones entre un T. Fijo y la Rotación de 7 horas, lo cual señala que del mismo modo que fue indicado el efecto de la turnicidad en la percepción de los profesionales del poder estructural, este efecto también establece diferencias en los elementos de carácter más cognitivo a los cuales alude el EP.

6.6.6.4. Comparación Satisfacción Laboral - Turno de Trabajo

La prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes con la SL como variable de prueba se muestran en la tabla 37.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 37: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Turno de Trabajo

| Factor | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | P - valor |
|----------|--|--|--|--------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | |
| ISL | 5,00(2,00 - 7,00) | 4,00(2,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 6,20) | ,005 ^a |
| ASL | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,18(1,00 - 6,70) | 5,00(1,00 - 6,00) | ,538 |
| PRSL | 4,00(1,60 - 6,40) | 4,00(1,00 - 6,00) | 3,00(2,00 - 6,00) | <,001 ^b |
| SSL | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,27(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | ,274 |
| PSL | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,00) | 4,00(1,00 - 6,20) | ,024 ^c |
| SL Total | 4,60(2,12 - 6,40) | 4,20(2,20 - 5,94) | 4,20(2,40 - 6,00) | ,045 |

Factor de agrupación: TURNO DE TRABAJO Fuente: Elaboración Propia

- a. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio de 7 h (p,005)
- b. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio de 12 h (p,001) y entre T. Fijo y Rotatorio de 7 h (p,010)
- c. Existen diferencias significativas entre T. Fijo y Rotatorio de 12 h (p,049)
 (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Las comparaciones efectuadas en los niveles de SL Total en función del Turno de Trabajo han señalado la existencia de diferencias significativas, no obstante, las comparaciones a posteriori efectuadas, no han permitido establecer diferencias significativas inter grupos en base a la significación ajustada.

Los Factores de Satisfacción que han demostrado apreciar diferencias en función del Turno de Trabajo, han sido la Motivación Intrínseca, la Satisfacción con las Prestaciones recibidas y la Satisfacción con la Participación en la planificación de la organización.

| | |
|--|----------------------------------|
| Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/ | |
| Identificador del documento: 5423618 | Código de verificación: Gq3J6jaf |
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

La Satisfacción por la Motivación Intrínseca fue mayor en los trabajadores con T. Fijo (Md=5; p, 005); que en los que trabajaban en Rotación de 7 h (Md=5).

La Satisfacción con las Prestaciones recibidas a cambio de las actividades profesionales también fue mayor en el caso de T. Fijo (Md=4,00; p,001); frente a la Rotación de 12 h (Md=3,00); e igualmente difiere de forma significativa frente a la Rotación de 7 h (Md=3,00; p,010).

Finalmente, la Satisfacción por la Participación en la planificación de las actividades laborales fue mayor en los profesionales con T. Fijo (Md=5,00; p,049); frente a la Rotación de 12 h (Md=,049).

El análisis efectuado no ha permitido verificar que existan diferencias significativas en función del Turno de Trabajo en los Factores de Satisfacción con el Ambiente físico del lugar de trabajo ni en la Satisfacción con la Supervisión recibida. Tampoco se han podido observar diferencias significativas en los Factores de Satisfacción analizados ni en la Satisfacción Laboral global entre las rotaciones de 7 h y 12 h salvo en el caso del Factor de Satisfacción con las Prestaciones.

Por tanto, la variable Turno de Trabajo ha demostrado establecer diferencias significativas en la SL de los profesionales. Dichas diferencias han puesto de manifiesto que el efecto de la Turnicidad incide en los niveles de satisfacción por la Motivación Intrínseca, por las Prestaciones recibidas a cambio del trabajo, así como, por la Participación en la organización de las actividades profesionales.

6.6.6.5. Comparación Ansiedad ante el COVID-19 - Turno de Trabajo

Las comparaciones en los niveles de ansiedad ante el COVID-19 en función del Turno de Trabajo de los profesionales, no han establecido diferencias significativas Inter grupos en la prueba de Kruskal-Wallis (p,496); tal y como se puede apreciar en la tabla 38.

Tabla 38: Prueba Kruskal-Wallis Ansiedad ante el COVID- Turno de Trabajo

| | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | P- valor |
|-----------------|--|--|--|-------------|
| Variable | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | |
| CAS | 4,00(0,00 - 17,00) | 6,00(0,00 - 17,00) | 5,00(0,00 - 18,00) | ,496 |

Factor de agrupación: TURNO DE TRABAJO Fuente: Elaboración Propia

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Por tanto, a la vista de los resultados obtenidos se puede afirmar que los profesionales no difieren en sus niveles de ansiedad ante el COVID-19 en función de la modalidad de turno de trabajo en la cual desarrollen sus actividades profesionales

6.6.7. Formación Académica

La última de las variables sociodemográficas y laborales introducidas en el protocolo de recogida de datos ha sido la formación complementaria que poseían los participantes, con la finalidad de establecer las posibles diferencias significativas en las variables de estudio en función de que los profesionales tuvieran formación complementaria a su titulación como enfermera, de postgrado Máster o Doctorado.

Como en ocasiones anteriores, los contrastes de hipótesis para identificar diferencias en los niveles de SB, EO, SL y Ansiedad ante el COVID-19, se ha efectuado mediante la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para muestras independientes.

En los casos en los cuales se han identificado diferencias estadísticamente significativas, se han hecho los contrastes post-hoc por parejas con la finalidad de identificar las diferencias inter-grupos. Para los análisis a posteriori se ha utilizado la corrección de Bonferroni y tomado como referencia el valor de significación ajustada.

Atendiendo al elevado número de variables dependientes sobre las cuales efectuar los contrastes de hipótesis, los resultados estadísticos se presentan de forma diferenciada para cada una de las variables de estudio, junto con los análisis post-hoc en los casos en los cuales se ha obtenido significación estadística para el contraste inter grupos

6.6.7.1. Comparaciones Dimensiones del S. Burnout - Formación académica

La tabla 39 detalla los resultados de los contrastes efectuados en las tres dimensiones del SB, en función de la Formación Académica de los profesionales.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 39: Prueba Kruskal-Wallis S. Burnout – Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | P-valor |
|-----------|--|--|--|-------------------|
| | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | |
| EE | 26,00(6,75 – 46,50) | 28,00(5,65 – 49,70) | 14,00(3,05 – 46,80) | ,023 ^a |
| D | 10,00(0,00 – 20,00) | 11,50(0,00 – 24,35) | 8,40(0,05 – 17,80) | ,015 ^b |
| PA | 34,00(21,00 – 44,00) | 33,00(12,95 – 42,35) | 36,50(22,00 – 46,00) | ,620 |

Factor de agrupación: FORMACIÓN ACADÉMICA Fuente: Elaboración propia

- a. Existen diferencias significativas entre Máster y Doctorado (p,023)
 - b. Existen diferencias significativas entre Máster y Doctorado (p,020)
- (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los niveles de Formación Académica de los profesionales establecieron diferencias significativas en las dimensiones de EE y D. En ambas ocasiones, dichas diferencias se han producido entre los profesionales con Formación Académica de Máster frente a los que poseían el grado de Doctor, sin que se identifiquen relaciones significativas entre los profesionales de base frente a ambos grupos de mayor nivel académico.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede afirmar que los profesionales con Formación Académica de Doctorado tienen menores niveles de EE (Md=18,00; p,023); frente a los profesionales con nivel Máster (Md=28,00).

Los niveles de D de los profesionales con formación de Doctorado (Md=8,40; p,020); fueron significativamente menores que los que poseen la formación de Máster (Md=11,50).

La Formación Académica de los profesionales no estableció diferencias significativas en los niveles PA.

En ninguna de las tres dimensiones del SB se han podido identificar diferencias estadísticamente significativas entre los profesionales con Formación Académica de Graduado/Diplomado en Enfermería frente a los que poseen formación de Máster o Doctorado.

Por tanto, los resultados obtenidos indican que los profesionales con Formación Académica de Doctorado experimentaron niveles sensiblemente inferiores de EE y D que los profesionales de los otros dos niveles de Formación Académica. De acuerdo con los puntos de corte del MBI, las puntuaciones obtenidas por los profesionales con la Formación Académica de Doctorado en las dimensiones del SB se corresponden con bajos niveles de EE y D pero con niveles medios de PA. Este hallazgo resulta de interés

teniendo en cuenta que, para numerosos autores, tal como ha sido señalado con anterioridad, dichas dimensiones representan el “Core Burnout”.

Por el contrario, igualmente cabe mencionar que los profesionales con Formación Académica de Máster fueron los que evidenciaron las puntuaciones mayores en ambas dimensiones y se situaron en niveles más altos de SB, de los tres grupos analizados.

6.6.7.2. Comparaciones Empoderamiento Estructural - Formación Académica

Los resultados estadísticos de las comparaciones del Empoderamiento Estructural entre los diferentes grupos en función de la variable Formación Académica se presentan en la tabla 40.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados

Tabla 40: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | P - valor |
|-----------|--|--|--|-------------------|
| | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | |
| OES | 3,43(1,66 - 5,00) | 3,66(1,66 - 5,00) | 4,00(1,33 - 5,00) | ,127 |
| IES | 3,00(1,00 - 4,75) | 3,00(1,00 - 5,00) | 3,33(1,00 - 5,00) | ,153 |
| SES | 3,00(1,00 - 4,66) | 2,66(1,00 - 4,56) | 3,00(1,01 - 4,96) | ,343 |
| RES | 2,66(1,00 - 4,08) | 2,33(1,00 - 4,33) | 3,00(1,03 - 5,00) | ,014 ^a |
| ES Total | 2,87(1,54 - 4,18) | 2,85(1,47 - 4,55) | 3,33(1,26 - 4,97) | ,064 |

Factor de agrupación: FORMACIÓN ACADÉMICA Fuente: Elaboración propia
 a. Existen diferencias significativas entre Máster y Doctorado (p,012)
 (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

La Formación Académica de los profesionales tan solo ha establecido diferencias significativas en la dimensión de Recursos del ES. De forma similar al efecto observado en las dimensiones del SB dichas diferencias indicaron que los profesionales con Formación Académica de Doctorado apreciaron de forma más favorable los Recursos de los cuales disponen para su trabajo (Md=3; p,012); que los que poseían el grado académico de Máster (Md=2,33). No existieron diferencias significativas entre los trabajadores con Formación Académica de Diplomado/Graduado en Enfermería frente a los otros dos niveles de Formación Académica analizados.

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

No se han obtenido diferencias significativas en el resto de las dimensiones de ES, ni a nivel global en función de la Formación Académica de los profesionales.

6.6.7.3. Comparaciones Empoderamiento Psicológico - Formación Académica

Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis con EP se detallan en la tabla 41. Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 41: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | Master (n=92) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | Doctorado (n=20) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | P - valor |
|-----------|--|--|---|-----------|
| SEP | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(2,76 - 7,00) | ,856 |
| CEP | 6,12(4,00 - 7,00) | 6,33(3,88 - 7,00) | 7,00(5,00 - 7,00) | ,142 |
| AEP | 5,66(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,83(3,36 - 7,00) | ,400 |
| IEP | 5,16(2,33 - 7,00) | 5,00(2,33 - 7,00) | 6,00(1,00 - 7,00) | ,086 |
| EP Total | 5,58(3,62 - 6,83) | 5,66(3,13 - 7,00) | 5,95(3,69 - 7,00) | ,297 |

Factor de agrupación: FORMACIÓN ACADÉMICA Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos señalan que la Formación Académica de los profesionales no ha establecido diferencias en los niveles de EP y por tanto los tres grupos analizados no han diferido tampoco en su percepción del nivel de Competencia para el desarrollo de sus Tareas, en el Significado de su trabajo, así como en la percepción de Autonomía para el desempeño profesional e Impacto en los resultados de la organización.

6.6.7.4. Comparaciones Satisfacción Laboral - Formación académica

Los resultados estadísticos de las comparaciones en los niveles de SL en función de la variable Formación académica se encuentran reflejados en la tabla 42.

Todos los contrastes han sido bilaterales y para un nivel de confianza del 95%. En las ocasiones en las que se han identificado diferencias significativas, han sido efectuadas las pruebas a posteriori para los contrastes por parejas entre los niveles de la variable. Las significaciones de las pruebas post hoc han sido ajustadas mediante la corrección de Bonferroni y se detallan en el pie de la tabla. En el anexo II se encuentran pormenorizados todos los datos estadísticos de los contrastes de hipótesis efectuados.

Tabla 42: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Formación Académica

| Factor | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | P - valor |
|----------|--|--|--|-------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | |
| ISL | 5,00(2,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | 5,00(3,05 - 7,00) | ,063 |
| ASL | 4,18(1,00 - 6,00) | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,5(2,05 - 7,00) | ,016 ^a |
| PRSL | 4,00(1,75 - 6,00) | 4,00(2,00 - 6,00) | 5,00(1,10 - 6,95) | ,019 ^b |
| SSL | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,13(1,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | ,413 |
| PSL | 4,00(1,75 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,35) | 6,00(3,00 - 7,00) | ,039 ^c |
| SL Total | 5,00(2,20 - 6,00) | 4,23(2,40 - 6,00) | 5,00(3,02 - 6,79) | ,095 |

Factor de agrupación: FORMACIÓN ACADÉMICA Fuente: Elaboración Propia

- Existen diferencias significativas entre Enfermera y Máster (p,014)
 - Existen diferencias significativas entre Enfermera y Doctorado (p,016) y entre Máster y Doctorado (p,027)
 - Existen diferencias significativas entre Máster y Doctorado (p,033)
- (Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni)

Los resultados obtenidos señalan que no existieron diferencias significativas en la percepción de SL Total de los profesionales en función de su Formación Académica. De igual forma, la variable Formación Académica no ha permitido establecer diferencias significativas en los niveles de SL de los profesionales con los Factores de Satisfacción por la Supervisión recibida ni con la Motivación Intrínseca hacia su trabajo. No obstante, se han identificado diferencias significativas en los Factores de Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo, la Satisfacción con las Prestaciones recibidas, así como en la satisfacción con la Participación en las decisiones de la organización entre los diferentes niveles de Formación Académica estudiados.

Los profesionales con Formación Académica de Máster fueron los que más satisfechos se mostraron con el Ambiente físico de trabajo (Md=5,00; p,014); frente al nivel académico Enfermera (Md=4,18); mientras que no se apreciaron diferencias significativas en el nivel de satisfacción con este factor frente a sus colegas con Formación Académica de Doctor.

Por el contrario, son los Doctores los que más satisfechos se mostraron con las Prestaciones que recibían de su trabajo (Md=5,00; p,016); y difirieron de forma significativa en su nivel de satisfacción frente al nivel académico Enfermera (Md=4,00) pero también fueron diferentes frente a Máster (Md=4; p,027).

Finalmente, los profesionales con Formación Académica de Doctorado, se manifestaron significativamente más satisfechos con su nivel de Participación en las decisiones que afectan a su trabajo y a la organización de la empresa (Md=6,00; p,033); que los que poseían el nivel académico de Máster (Md=4,00).

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6.6.7.5. Comparaciones Ansiedad ante el COVID-19 - Formación Académica

Los contrastes de hipótesis efectuados para la variable ansiedad ante el COVID-19, se detallan en la tabla 43. Los resultados obtenidos indican que no han establecido diferencias significativas entre los profesionales en función de su Formación Académica ($p > ,756$). Los resultados estadísticos detallados pueden ser consultados en el anexo II

Tabla 43: Prueba Kruskal-Wallis Ansiedad ante el COVID- Formación Académica

| Variable | Enfermera (n=174) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | Master (n=92) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | Doctorado (n=20) <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | P- valor |
|----------|--|--|---|-------------|
| CAS | 5,00(0,00 - 16,25) | 5,00(0,00 - 17,35) | 4,00(0,00 - 18,95) | ,756 |

Factor de agrupación: FORMACIÓN ACADÉMICA Fuente: Elaboración Propia

Por tanto, a la vista de estos datos se puede afirmar que los profesionales con los niveles académicos estudiados no difieren de forma estadísticamente significativa en sus niveles de ansiedad ante el COVID-19.

6.7 Influencia del Empoderamiento Psicológico, Empoderamiento Estructural y la Satisfacción laboral en las Dimensiones del Síndrome de Burnout

El análisis efectuado en torno a las relaciones entre las dimensiones del SB, el EP, ES y SL ha puesto de manifiesto las relaciones entre dichos constructos, así como el sentido de dichas relaciones. Del mismo modo las relaciones entre dichas variables que han sido analizadas, han permitido describir el efecto diferenciado que cada una de estas variables de estudio ejerce sobre los tres componentes del SB. Mientras que el EE y D guardan relaciones inversas con el EP, ES y SL, la dimensión PA mantiene relaciones directas con dichos constructos. Además del sentido de las relaciones identificadas, también se ha puesto de manifiesto que la magnitud de dichas relaciones tiene un efecto diferente en cada uno de los componentes del proceso de desgaste profesional.

El análisis efectuado sobre las escalas globales de cada una de las variables de estudio, ha sido complementado con el análisis entre cada una de las dimensiones de ambas formas de EO y cada uno de los Factores de SL incluidos en los instrumentos de medida utilizados. Dicho análisis parte de la premisa conceptual de que con independencia de que las escalas de medida utilizadas permiten su estudio de forma global o a través de puntuaciones totales, todos estos instrumentos tienen una estructura factorial y multidimensional y que, en la propia construcción de dichos instrumentos, se indica que

tanto el peso factorial como la contribución de cada una de las dimensiones o Factores tiene un efecto diferenciado.

Partiendo de estas consideraciones se ha efectuado un análisis de Regresión Múltiple con la finalidad de intentar delimitar la influencia de cada una de estas variables y su posible efecto de cada uno de los componentes del SB. El interés de este procedimiento estadístico, además de complementar el marco conceptual desde el cual ha sido diseñada esta investigación, pretende establecer un posible modelo de la relación entre ES, EP y SL con los tres componentes del SB.

El procedimiento utilizado ha sido efectuar una Regresión Lineal Múltiple mediante el procedimiento Stepwise (paso a paso). Como variables dependientes de los modelos de regresión que se pretenden definir, se han introducido de forma diferenciada cada una de las Dimensiones del SB y como variables predictoras se ha considerado el ES, EP y SL.

El tratamiento estadístico se ha llevado a cabo en dos fases diferenciadas. En la primera de ellas, se han utilizado las puntuaciones medias totales de las escalas de ambos tipos de empoderamiento y SL, obteniéndose los correspondientes modelos de regresión para Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el trabajo. En todos los casos, además de tomar el criterio de significación ha sido calculado el tamaño del efecto, así como la potencia estadística de la prueba mediante el Software G*Power 3.9.1.

En la segunda fase, con las Ecuaciones de Regresión resultantes de cada uno de los modelos obtenidos, se ha efectuado el cálculo de las puntuaciones medias pronosticadas en EE, D y PA.

Por último, para poner a prueba la capacidad predictiva de los modelos propuestos, se ha efectuado la comparación de medias para muestras relacionadas entre las puntuaciones medias observadas y los valores pronosticados. Dicho análisis se ha desarrollado bajo la presunción de que, si los modelos propuestos efectúan un pronóstico fiable y válido, no deben existir diferencias significativas entre las puntuaciones medias observadas y las pronosticadas en cada una de las dimensiones de SB.

La descripción de los resultados estadísticos obtenidos se presenta de forma diferenciada para cada uno de los componentes de SB. De igual manera, se describen

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

las pruebas de comparación de medias efectuadas para poner a prueba la capacidad predictiva los modelos obtenidos en cada caso.

Se concluye esta sección con unas consideraciones finales acerca de la influencia de cada una de las variables de estudio en los componentes del SB con la finalidad de describir un modelo de relaciones entre dichas variables como resultado del procedimiento estadístico efectuado.

6.7.1 Agotamiento Emocional

En la Tabla 44 se presentan los resultados obtenidos como resultado de la Regresión Múltiple por pasos, efectuada con valores medios para las escalas completas de EP, ES y SL como variables predictoras de Agotamiento Emocional.

Tabla 44: Modelo de regresión múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Agotamiento Emocional

| Coeficientes | | | |
|---|--|---|---------|
| V. Predictoras | β | t | P-valor |
| Constante | 6,90 | 19,47 | <,001** |
| Satisfacción Laboral | -,442 | -5,37 | <,001** |
| E. Estructural | -,309 | -2,83 | ,005* |
| E. Psicológico | -,208 | -2,67 | ,008* |
| Ajuste del modelo F (3,331) =70,25 P<,001** | Potencia Estadística f ² =0,620 (1- β) = 1,000 | Resumen del Modelo R ² = ,383 | |

*p<.05; **p<,001. V. Dependiente = Agotamiento Emocional (EE)

Fuente: Elaboración Propia

Como puede apreciarse el modelo resultante incluyó todas las variables predictoras introducidas y explicaron de forma conjunta, un 38,3% de la varianza de EE.

Tomando como referencia el valor de los coeficientes β , los datos indican que en la explicación de los niveles medios de EE la mayor influencia viene dada por la SL y ES, mientras que el EP por su parte ha resultado ser la variable con menor nivel de influencia en dicha predicción. De acuerdo a lo esperado, en base a las premisas conceptuales de las relaciones entre las variables de estudio y las dimensiones del SB en todos los casos la influencia ha sido de carácter inverso.

Los niveles de significación obtenidos (F (3,331) =70,25; p<,001**); el tamaño del efecto y el valor de la potencia estadística de la prueba, han resultado satisfactorios para el modelo propuesto.

Por tanto, estos resultados indican, de acuerdo a la ecuación resultante, el efecto de SL, ES y EP disminuye los niveles de Agotamiento emocional de los profesionales.

Los resultados descritos señalan que, la aplicación de medidas organizativas que incrementen los Recursos de los cuales disponen los profesionales, favorezcan la Motivación Intrínseca, permitan el desarrollo de Oportunidades laborales y fomenten la Participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones, predicen de forma significativa en un 38,3% los niveles de EE.

Finalmente, para poner a prueba y comparar la capacidad predictiva del modelo resultante se ha efectuado una comparación de medias para muestras relacionadas, entre las puntuaciones medias observadas de EE y las puntuaciones predichas a partir de la Ecuación de Regresión resultante. Los resultados se detallan en la tabla 45.

Tabla 45: Comparación de medias. Agotamiento Emocional

| | Observada Media (DS) | Predicha Media (DS) | t | P-valor |
|-----------------|-------------------------|------------------------|------|---------|
| Modelo * | 3,00(1,43) | 2,99(0,89) | ,158 | ,874 |

*Predictores: SL - ES - EP

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias observadas y las puntuaciones medias predichas, por lo que ha sido verificada la capacidad predictiva de modelo descrito.

6.7.2 Despersonalización

En la Tabla 46 se presentan los resultados obtenidos como resultado de la Regresión Múltiple efectuada con las puntuaciones medias de EP, ES y SL como variables predictoras de Despersonalización.

Tabla 46: Modelo de regresión múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Despersonalización

| V. Predictoras | Coeficientes | | |
|---|--|---|---------|
| | β | t | p-valor |
| Constante | 4,80 | 13,64 | <,001 |
| Satisfacción Laboral | -,357 | -5,77 | <,001 |
| E.Psicológico | -,227 | -2,96 | ,003 |
| Ajuste del modelo F (2,332) =46,51 (p ,003) | Potencia Estadística f ² =0,272 (1- β) = 1,000 | Resumen del Modelo R ² = ,214 | |

*p<.05; **p<.001. V. Dependiente = Despersonalización (D)

Fuente: Elaboración Propia

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

De acuerdo con los resultados obtenidos, el modelo resultante ha sido significativo ($F_{(2,332)} = 46,51; p,003$); excluyó al ES como variable predictora, por lo que la SL y el EP explicaron de forma conjunta, un 21,4% de la varianza de la Despersonalización.

Tomando como referencia el valor de los coeficientes β , los datos indican que en la explicación de los niveles medios de D la mayor influencia viene dada por la SL y en menor medida por EP. De acuerdo con lo esperado, en base a las premisas conceptuales de las relaciones entre las variables de estudio y las dimensiones del SB en todos los casos la influencia es de carácter inverso.

No obstante, resulta notorio el menor porcentaje de varianza explicada en comparación con los resultados obtenidos en el caso de EE y que merece ser tomado en consideración, dado que ambas dimensiones son consideradas como el “Core Burnout” como ha sido señalado. Del mismo modo y a pesar de la significación estadística obtenida y la potencia de la prueba reflejada, el tamaño del efecto estadístico se puede considerar pequeño.

Por tanto, estos resultados permiten afirmar, tomando como predictores los niveles medios obtenidos a partir de las escalas globales de las variables de estudio, el incremento en los niveles de SL y de ES predice en un 21,4% los niveles de Despersonalización que experimentarán los profesionales.

Los resultados descritos permiten afirmar que la aplicación medidas organizativas que favorezcan la Motivación Intrínseca, incrementen las Prestaciones recibidas a cambio del trabajo y fomenten los valores profesionales y su Significado, contribuirán de forma significativa a reducir los niveles de Despersonalización.

Finalmente, para poner a prueba y comparar la capacidad predictiva del modelo resultante, se ha efectuado una comparación de medias para muestras relacionadas, entre las puntuaciones medias observadas de D y las puntuaciones predichas a partir de la Ecuación de Regresión resultante

Tabla 47: Comparación de medias. Despersonalización

| | Observada Media (DS) | Predicha Media (DS) | t | P-valor |
|-----------------|-------------------------|------------------------|--------|---------|
| Modelo * | 2,03(1,26) | 2,03(0,59) | -0,001 | ,999 |

* Predictores: S. Laboral - E. Psicológico

Fuente: Elaboración Propia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los resultados obtenidos indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias observadas y las puntuaciones medias predichas, por lo que ha sido verificada la capacidad predictiva de modelo descrito.

6.7.3. Realización Personal en el Trabajo

En la Tabla 48 se presentan los resultados obtenidos como resultado de la Regresión Múltiple efectuada con valores totales de Empoderamiento Psicológico, Empoderamiento Estructural y Satisfacción Laboral, como variables predictoras de Realización Personal en el Trabajo.

Tabla 48: Modelo de regresión múltiple para el efecto del Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en Realización Personal en el Trabajo

| Coeficientes | | | |
|---|--|-----------------------------------|---------|
| V. Predictoras | β | t | p-valor |
| Constante | 1,10 | 4,78 | <,001 |
| E. Psicológico | ,395 | 8,32 | <,001 |
| E. Estructural | ,281 | 5,24 | <,001 |
| Ajuste del modelo F (2,332) =93,93 P<,001 | Potencia Estadística $f^2=0,557$ (1- β) = 1,000 | Resumen del Modelo $R^2= ,358$ | |

* $p<,05$; ** $p<,001$. V. Dependiente = Realización Personal en el trabajo (PA)

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con los resultados obtenidos, el modelo resultante ha sido significativo ($F_{2,332}=93,93$; $p<,001$); excluyó a la SL como variable predictora, por lo que ES y el EP explicando de forma conjunta, un 35,8% de la varianza de la Realización Personal en el Trabajo.

Tomando como referencia el valor de los coeficientes β , los datos indican que, en la explicación de los niveles medios de Realización Personal, la mayor influencia viene dada por el EP por y en menor medida el ES. De acuerdo con lo esperado, en base a las premisas conceptuales de las relaciones entre las variables de estudio y las dimensiones del S. de Burnout en todos los casos la influencia es de carácter directo, toda vez que como ha sido descrito, esta dimensión debe ser interpretada en sentido inverso y por tanto mayores niveles de PA indican menores niveles de SB.

Resulta notorio el porcentaje de varianza explicada que indican, como que la influencia de ambas formas de empoderamiento resulta ser relevantes en los incrementos de PA. En este mismo sentido, tanto la significación estadística obtenida ($F_{(2,332)}=93,93$; $p<,001$) como el tamaño del efecto, que es considerado como importante, junto con la potencia

estadística de la prueba señalan que el modelo propuesto posee una elevada consistencia estadística.

Por tanto, estos resultados permiten afirmar, tomando como predictores los niveles medios obtenidos a partir de las escalas globales de las variables de estudio, el incremento en los niveles de EP y ES, predice en un 35,8% los niveles de Realización Personal que experimentarán los profesionales.

Los resultados descritos permiten afirmar que la aplicación de medidas organizativas que potencien los valores y el Significado del trabajo, mejoren la Información acerca de las metas de la Organización e incrementen los Recursos de los cuales disponen los profesionales, predicen de forma significativa PA y por consiguiente reducirán los niveles de SB.

Finalmente, para poner a prueba y comparar la capacidad predictiva de ambos modelos se ha efectuado una comparación de medias para muestras relacionadas, entre las puntuaciones medias observadas de Realización Personal y las puntuaciones predichas a partir de las Ecuaciones de Regresión resultantes. Los resultados se detallan en la tabla 49.

Tabla 49: Comparación de medias. Realización Personal en el Trabajo

| | Observada Media (DS) | Predicha Media (DS) | t | P-valor |
|-----------------|-------------------------|------------------------|------|---------|
| Modelo * | 4,09(0,91) | 4,09(0,59) | ,189 | ,850 |

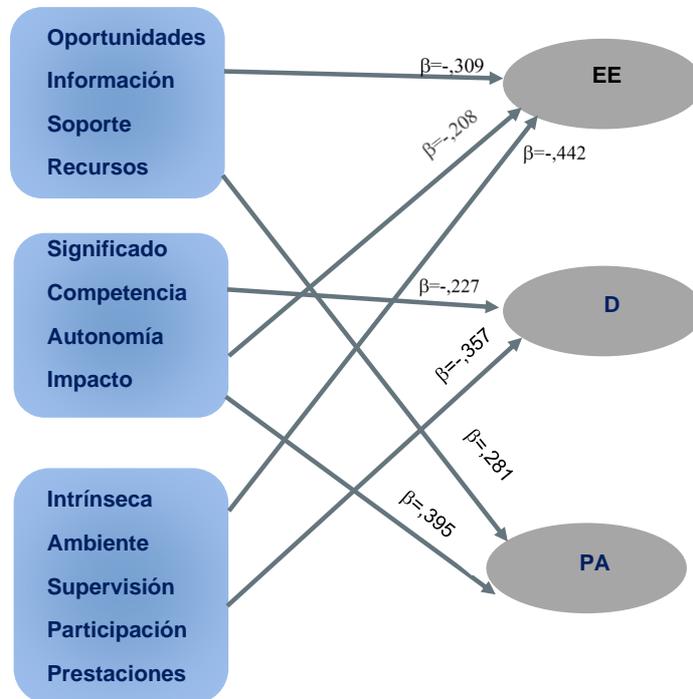
* Predictores: E. Psicológico - E. Estructural

Los resultados obtenidos indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias observadas y las puntuaciones medias predichas por lo que ha quedado verificada la capacidad predictiva del modelo

A modo de conclusión de esta sección y de modo gráfico (Gráfico 5) se presentan las representaciones gráficas de las relaciones obtenidas tras el análisis de regresión efectuado.

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Gráfico 5: Modelo de Regresión Lineal Múltiple



Fuente: Elaboración Propia

El análisis de ambas formas de empoderamiento y la satisfacción laboral a partir de las escalas globales de cada una de estas variables, ha permitido describir relaciones lineales múltiples estadísticamente significativas para cada una de las dimensiones del SB, lo cual permite afirmar que dichas variables tienen cierta influencia sobre los componentes de esta forma de estrés laboral.

Desde el punto de vista conceptual, EE es considerado por muchos autores como el elemento más representativo del SB, por lo que los resultados obtenidos permiten afirmar que los niveles de EP influyen de forma significativa, pero en menor medida en los niveles de EE, mientras que se muestran como predictores más relevantes el ES y SL.

En la Despersonalización, sin embargo, se excluye la influencia del ES y el modelo propuesto afirma que, de manera inversa, el desarrollo de actitudes cínicas o deshumanizadas está influido por los niveles de SL y de EP. Ciertamente los porcentajes

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de varianza explicada y el moderado tamaño del efecto y potencia estadística inducen a pensar que estos resultados deben ser interpretados con cierta cautela.

Finalmente, en la dimensión de PA, se excluye SL y el modelo propuesto afirma influencia de ambas formas de empoderamiento de forma directa sobre este componente del SB

Desde el punto de vista conceptual, del mismo modo que para muchos autores el EE y D son estadios iniciales del SB y se consideran las dimensiones centrales, este componente está fuertemente asociado con el abandono profesional, el absentismo laboral y la baja productividad en el trabajo y por consiguiente, es considerado como un elemento del SB que impacta de forma muy negativa tanto en el trabajador como en las organizaciones sanitarias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

7.DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo de investigación ha sido desarrollar un estudio exploratorio en el contexto de la Comunidad Canaria, a través del cual identificar la presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de esta comunidad autónoma, incorporando al tradicional enfoque de esta forma de estrés laboral un enfoque innovador desde la perspectiva de la salud organizacional.

Como ha sido señalado, la investigación en torno al fenómeno del Burnout tiene más de tres décadas de recorrido y los profesionales de enfermería han sido desde su origen un colectivo de interés ampliamente estudiado. De forma más reciente y como consecuencia del enfoque psicosocial en el estudio del Burnout en Enfermería se han introducido elementos nuevos para el análisis que pretenden ofrecer una posible explicación al proceso de quemarse por el trabajo, incluyendo las variables organizacionales como elementos facilitadores para un enfoque preventivo de las importantes consecuencias que este fenómeno representa, tanto para la calidad de vida laboral de los profesionales que lo experimentan, como para las organizaciones sanitarias en las cuales desarrollan su actividad .

Estudios internacionales han señalado la importancia e influencia del Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral en el proceso de Burnout, siendo poco frecuentes estos estudios a nivel europeo y casi inexistentes en el ámbito español

En este contexto, este estudio de investigación ha sido desarrollado con la finalidad de implementar un análisis acerca de la influencia y relaciones de estas variables en el caso español y de forma particular en los profesionales de enfermería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Se ha partido del conocimiento previo acerca de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de esta Comunidad, pero no se han localizado estudios previos en torno a los niveles de Satisfacción Laboral y menos aún de haber introducido las Teorías del Empoderamiento en el estudio del fenómeno. Por todas estas razones, los objetivos e hipótesis formulados tienen un carácter tentativo con la finalidad de verificar si los resultados obtenidos en otros marcos geográficos y sanitarios son equiparables a los obtenidos en esta Comunidad Autónoma.

La discusión de los resultados obtenidos se presenta organizada en torno a los objetivos e Hipótesis formuladas, con la finalidad de responder a dos cuestiones fundamentales,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de una parte ofrecer un diagnóstico del tema objeto de estudio y por otra efectuar el análisis comparativo de los hallazgos reflejados, para incrementar el conocimiento sobre el mismo en base a las similitudes identificadas y razonar una posible explicación de las discrepancias observadas en los estudios previos utilizados como referencia .

Se concluye este apartado con unas consideraciones finales acerca de las implicaciones de este trabajo.

- *Describir los niveles de Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en la muestra de profesionales de enfermería estudiada*
- *H₁: Los profesionales de enfermería estudiados tendrán altos niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización y bajos niveles de Realización personal*
- *H₂: Los profesionales de enfermería experimentan niveles medios de Empoderamiento Psicológico y Estructural*

El análisis descriptivo efectuado en torno a los niveles de Síndrome de Burnout de los profesionales de la muestra de estudio, ha permitido corroborar que estos profesionales experimentan de forma mayoritaria elevados índices de Estrés laboral en forma Burn-out.

Los resultados obtenidos, indican que las puntuaciones medias en Agotamiento Emocional como en Despersonalización corresponden a altos niveles de estas dimensiones, mientras que en el caso de la Realización Personal en el trabajo corresponden a bajos niveles de esta dimensión, por lo que en línea por lo reportado en numerosos estudios tanto de carácter nacional como internacional ,confirman la primera de las hipótesis formuladas en cuanto a que los profesionales de enfermería de la muestra analizada experimentan altos niveles de Síndrome de Burnout.

Los niveles observados en esta investigación señalan que más del 50% de los profesionales experimentan elevados índices de Agotamiento Emocional y Despersonalización y baja Realización Personal, por lo que de acuerdo con los criterios de interpretación del MBI utilizado como instrumento de medida y sus puntos de corte de referencia, los resultados obtenidos indican la presencia de elevados niveles de Burnout en sus tres componentes ^(55, 194, 200).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Se han efectuado numerosos estudios de prevalencia de Síndrome de Burnout en enfermeras españolas, no obstante, los resultados obtenidos plantean dificultades en la interpretación de los resultados, atendiendo a los contextos específicos en los cuales han sido desarrollados, los instrumentos de medida utilizados, así como la interpretación de los puntos de corte establecidos a la hora establecer niveles diagnósticos ^(76, 82, 86, 87). En este estudio, atendiendo a que el interés principal ha sido analizar las relaciones del Burnout con variables de corte organizacional, no se han establecido diferenciaciones en cuanto a los contextos de trabajo y la posible incidencia diferenciada. A pesar de ello, los hallazgos obtenidos siendo considerablemente altos no discrepan de otros estudios efectuados ^(71, 82, 86, 87).

Resulta casi inevitable, asociar la elevada presencia de Burnout, identificada, con la proximidad en el tiempo de la pandemia de COVID-19 que sin duda ha creado un escenario nuevo para los profesionales sanitarios. En el diseño del estudio y ante esta posibilidad, se incluyó una escala de ansiedad ante el Coronavirus que ha demostrado que los niveles de ansiedad han sido muy bajos según la escala de medida utilizada.

Recientemente, los estudios de Burnout tras la pandemia, indican la presencia de incrementos significativos en los niveles de este constructo, pero resulta recomendable estudiar en profundidad la forma en que la pandemia del COVID-19 puede explicar por sí sola estos resultados, introduciendo aspectos complementarios que no han sido contemplados en esta investigación tales como los incrementos en la sobrecarga laboral, la falta de recursos y otros muchos factores que ha traído consigo este emergencia sanitaria y acerca de los cuales se reconoce su influencia en esta forma de Estrés laboral ^(79-81, 201).

En cuanto a los niveles de Empoderamiento Organizacional en sus dos expresiones Estructural y Psicológico, por diferencia del Síndrome de Burnout, los estudios efectuados en España son casi anecdóticos en el ámbito de los profesionales de enfermería, por lo que el análisis efectuado tiene un carácter marcadamente exploratorio y los resultados obtenidos un marco de comparación limitado ^(118, 171).

El tratamiento estadístico efectuado ha dado respuesta al objetivo formulado al respecto, analizando tanto los niveles de cada una de las formas de empoderamiento como a los niveles en cada una de sus respectivas dimensiones.

Los resultados obtenidos indican que, de forma global los profesionales de enfermería estudiados tienen niveles medios de Empoderamiento Estructural, dichos resultados coinciden con los valores reportados en otros estudios de carácter internacional y dan

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

apoyo parcial a la segunda hipótesis formulada al respecto que postulaba que de acuerdo con los estudios previos de referencia eran esperables estos niveles ^(129, 132).

El análisis global del Empoderamiento Estructural ha sido complementado con el estudio de cada una de las dimensiones del mismo recogidas en el instrumento de medida utilizado, así como la interpretación de las puntuaciones medias obtenidas, en relación con los puntos de corte establecidos en el instrumento de forma orientativa.

Los resultados obtenidos señalan que la dimensión mejor valorada por los profesionales, son las Oportunidades de desarrollo profesional que les ofrece su trabajo. Este resultado, además de ser acorde con resultados previos obtenidos, también es coincidente con la construcción teórica del instrumento de acuerdo con las teorías del Poder estructural de Kanter, que son el marco conceptual en el cual se ha situado esta investigación ⁽¹⁰⁾.

Los postulados teóricos de Kanter, acerca del efecto del Empoderamiento Estructural en los resultados de la organización y en la motivación de los empleados, que se implementan en la escala de medida utilizada, otorgan mayor importancia a las dimensiones de Oportunidades e Información que a los Recursos y soporte. En esta investigación si bien las oportunidades han sido apreciadas de forma más positiva, no ha sido así en el caso de la información y el Soporte que en este estudio se han situado en valores medios ⁽¹³⁰⁾.

En el extremo contrario la dimensión de Recursos es la peor valorada por los profesionales, siendo este resultado también coincidente con los estudios tomados como referencia. Sobre esta cuestión cabe señalar que los estudios previos consultados, indican la existencia de diferencias culturales en los resultados obtenidos y que según el contexto geográfico en el cual han desarrollado las investigaciones, aprecian diferencias en cuanto a la importancia otorgada por los profesionales a las cuatro dimensiones del empoderamiento Estructural que han sido analizadas ^(129, 131).

Atendiendo a la estructura factorial del CWEQ-II, la dimensión de Recursos es uno de los factores con menor peso factorial, no obstante, son numerosos los estudios en los cuales se señala la existencia de bajos niveles de Empoderamiento Estructural a expensas de esta dimensión. En este estudio, los resultados obtenidos se suman a los hallazgos previamente reflejados. Para autores como Orgambidez y cols, dichos resultados en el contexto europeo, pueden estar justificados por las crisis económicas y sanitarias a nivel mundial de las últimas décadas, las cuales pueden explicar la importancia otorgada por los profesionales a los Recursos atendiendo a los numerosos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

recortes presupuestarios a los cuales se han visto sometidos los sistemas sanitarios ^(130, 202). No obstante, los datos empíricos previos todavía son insuficientes para formular conclusiones definitivas, en torno al papel que tiene los Recursos en las apreciaciones de Empoderamiento Estructural, teniendo en cuenta que esta dimensión tiene un carácter amplio y engloba tanto los recursos materiales, infraestructuras, salarios, etc., como los recursos humanos para hacer frente a las demandas del trabajo.

Por tanto, si bien los niveles de Empoderamiento Estructural obtenidos permiten verificar la segunda de las hipótesis formuladas, el análisis diferenciado de cada una de las cuatro dimensiones de este constructo que ha sido efectuado, permite diferenciar niveles distintos en función de cada una de ellas.

En el caso del Empoderamiento Psicológico y contrariamente a las predicciones inicialmente formuladas en la segunda hipótesis de investigación, los resultados indican que la muestra de profesionales estudiados posee altos niveles de esta forma de empoderamiento.

Como en el caso del Estructural, el análisis global se ha complementado con el estudio diferenciado de cada una de las cuatro dimensiones de este constructo, ha permitido verificar que las dimensiones que contribuyen a tener un mayor nivel de Empoderamiento Psicológico son Significado y Competencia, mientras que en el extremo contrario la dimensión peor valorada es el Impacto del trabajo en los resultados de la organización.

Los resultados obtenidos son similares a los reportados en estudios previos, si bien en este caso las puntuaciones medias obtenidas son ligeramente superiores a las reportadas en dichos estudios ^(11, 126, 203).

De acuerdo con las teorías del Empoderamiento, el Empoderamiento Psicológico se verá incrementado en la medida en que existan altos niveles de poder estructural. Los resultados de este estudio no han permitido verificar dicho efecto al identificar mayores niveles de Empoderamiento Psicológico que los reseñados para el caso del Estructural. No obstante, esta falta de concordancia con los postulados teóricos ha sido igualmente apreciada en estudios previos que señalan la presencia de altos niveles de EP, incluso con niveles muy bajos de ES ^(127, 135, 204).

Una posible explicación de este efecto, se basa en la propia naturaleza del constructo tal y como fue definida por Spreitzer, señalando que el Empoderamiento Psicológico es una dimensión cognitiva y de carácter intrapersonal, en la medida que refleja la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

evaluación que los individuos efectúan acerca de su entorno laboral y que necesariamente no está supeditada a los elementos objetivos y organizativos que se encuentran representados en el poder estructural ^(8, 118).

Por otro lado, en la percepción de Empoderamiento Psicológico intervienen variables de personalidad y otras variables de corte interpersonal como los estilos de afrontamiento, que no han sido tomadas en consideración en este estudio y que en cierta medida pudieran estar explicando los efectos observados.

La importancia otorgada por los profesionales de este estudio a las dimensiones de Significado y Competencia ha sido igualmente descrita en estudios similares. Del mismo modo, en esta investigación la apreciación menos favorable ha sido la dimensión de Impacto, cuestión que también ha sido referida en otros estudios ⁽¹¹⁷⁾.

Para algunos autores la dimensión de Significado está fuertemente ligada a valores profesionales como el altruismo, la ayuda a los demás y el componente vocacional de la disciplina enfermera y que en ocasiones se ha equiparado al constructo de Satisfacción Compasiva, el cual ha demostrado tener un efecto protector actuando como estrategia de afrontamiento, frente a las numerosas fuentes de estrés laboral presentes en el trabajo de los profesionales de enfermería ^(103, 126, 134).

Del mismo modo, se han descrito resultados similares en el caso de la Dimensión Competencia que en esta investigación también ha resultado ser la dimensión mejor apreciada. No obstante, los resultados en torno a esta dimensión que conceptualmente se asocia al constructo de autoeficacia, son controvertidos. Para algunos autores el efecto de la competencia percibida se traduce en confianza y seguridad de los profesionales acerca de sus capacidades profesionales, para dar respuestas a las necesidades de los pacientes que cuidan y por tanto actuaría de forma protectora e incrementaría los niveles de Empoderamiento Psicológico. En contrapartida, otros autores consideran que, el alto nivel de capacitación que poseen los profesionales, no está suficientemente reconocido en las estructuras sanitarias y ha sido considerado como una fuente de estrés laboral que conllevaría un decremento en los niveles de esta forma de empoderamiento. Desde esta segunda consideración, en este estudio se puede explicar que, los profesionales, a pesar de sentirse altamente capacitados, también consideran que el impacto de su trabajo en los resultados de la organización es la dimensión por la cual se sienten menos empoderados psicológicamente ^(12, 128, 131).

Por consiguiente, si bien como se ha señalado en el caso del Empoderamiento Estructural se ha podido verificar que los profesionales estudiados tienen niveles medios

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

de empoderamiento y por tanto apoyar la segunda de las hipótesis de estudio, dicha hipótesis se ha verificado de forma parcial al no poder afirmar que los profesionales poseen niveles medios en el caso del Empoderamiento Psicológico.

Finalmente, de acuerdo con objetivo formulado, se han analizado los niveles de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos indican que, los profesionales de enfermería estudiados no se sienten especialmente satisfechos laboralmente de manera global. Los valores medios de satisfacción Laboral tanto a nivel global como en el caso de los factores evaluados, señalan que dichas puntuaciones se encuentran en la categoría de indiferente, de acuerdo con los criterios de interpretación de la escala de medida utilizada en todos los casos excepto en el factor de Satisfacción con las prestaciones recibidas por el trabajo cuyos valores medios se sitúan en la categoría de insatisfacción.

Los factores de satisfacción con apreciación más positiva son, la Motivación Intrínseca y la Satisfacción con la Supervisión, si bien en ningún caso obtendrían calificaciones de satisfactorias de acuerdo a la escala de medida. Estos resultados son similares a los reportados por estudios previos. Del mismo modo y tal como ha sido observado en este estudio, los mayores niveles de satisfacción que habitualmente han sido reportados en estudios similares, indican que la Motivación Intrínseca es el factor mejor valorado, mientras que los Recursos son el factor de satisfacción peor apreciado ^(150, 167, 171, 172).

Los estudios sobre Satisfacción Laboral en personal de enfermería son relativamente frecuentes, no obstante, los resultados presentan cierto nivel de variabilidad, dado que habitualmente se han asociado con variables como el compromiso organizacional o la intención de abandono. No obstante, los resultados obtenidos en este estudio reflejan valores similares, tanto en Satisfacción global como en los factores de satisfacción mejor apreciados por los profesionales, que los reportados en dichos estudios ^(156, 205).

Los resultados obtenidos corroboran que los profesionales consideran como principal fuente de Satisfacción Laboral la Motivación Intrínseca, es decir, la propia naturaleza del trabajo que realizan con el cual se sienten satisfechos. Este efecto resulta coherente y está acorde con los resultados obtenidos en la dimensión Significado del Empoderamiento Psicológico. En este mismo sentido, el factor de satisfacción peor considerado ha sido Prestaciones, que guarda una estrecha relación con la dimensión Recursos del Empoderamiento Estructural que ha obtenido una apreciación de bajo empoderamiento por parte de los profesionales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los estudios previos que relacionan el Empoderamiento Organizacional con Satisfacción Laboral no son muy numerosos y presentan cierta heterogeneidad de resultados, entre otras razones por la variabilidad en los instrumentos de medida utilizados para medir satisfacción laboral ^(126, 171, 206).

En este estudio se ha empleado una escala de satisfacción laboral que goza de cualidades psicométricas adecuadas, además de haber obtenido índices de consistencia interna muy adecuados. No obstante, es una escala de carácter global y algunos autores sugieren la necesidad de desarrollar escalas de carácter específico para profesionales de enfermería de acuerdo con las especiales connotaciones de los entornos laborales en los cuales los enfermeros desarrollan su trabajo. Las investigaciones previas tomadas como referencia indican, en algún caso, el efecto mediador de la Satisfacción Laboral entre el Empoderamiento Estructural y Psicológico ^(152, 154, 171).

Para concluir, la descripción de los niveles de Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral efectuados en este estudio, refleja que los profesionales analizados presentan altos niveles de Burnout en todas y cada una de sus dimensiones. Los niveles de Burnout identificados, revelan un alarmante nivel de estrés laboral en cada una de las dimensiones del analizadas. La presencia de elevados niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización, junto con los valores bajos de Realización Personal en el Trabajo apreciadas en los profesionales, son elementos indicativos de la magnitud del fenómeno. La literatura científica señala, de manera reiterada, las relaciones entre los elevados niveles de Burnout y su influencia en los resultados de la organización, la calidad de los cuidados, así como la propensión al abandono profesional, por lo que los resultados obtenidos ponen de manifiesto la importante necesidad de promover estrategias de intervención para reducir la presencia del Síndrome de Burnout ⁽²⁰⁷⁻²⁰⁹⁾.

Tanto la satisfacción con el trabajo como ambas formas de empoderamiento son componentes claros de las organizaciones saludables que favorecen, tanto la calidad de vida laboral como actúan amortiguando los indeseables efectos del estrés laboral ^(5, 116). En este estudio Los niveles de Empoderamiento Estructural observados indican que, los profesionales consideran que desarrollan un trabajo que les ofrece moderadas oportunidades de desarrollo profesional, pero consideran insuficiente la información y el soporte del que disponen y que los recursos son insuficientes para su trabajo. No se sienten especialmente satisfechos laboralmente, aunque consideran motivante el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

trabajo que realizan, valoran positivamente su nivel de competencia para el desempeño de sus actividades profesionales, las cuales tienen un importante significado para ellos.

Los resultados obtenidos no han permitido verificar que los incrementos de Empoderamiento Estructural, conducen a mayores niveles de Empoderamiento Psicológico porque si bien los niveles de la vertiente Estructural han sido de carácter medio tal y como se hipotetizaba, los niveles de Empoderamiento Psicológico han demostrado ser elevados contrariamente a lo esperado. Dichos hallazgos plantean nuevas incertidumbres e incitan a profundizar en el papel del Empoderamiento Organizacional en el bienestar laboral y sus posibles efectos en la reducción del Síndrome de Burnout.

Estos resultados sugieren que, a pesar de los alarmantes indicadores de estrés Laboral, manifestados en el Síndrome de Burnout, los profesionales se sienten comprometidos con su labor de cuidado y con el significado de su trabajo. La investigación en torno a las teorías del Empoderamiento y la Satisfacción Laboral, ha demostrado que las intervenciones en la estructura de la organización y en las condiciones de trabajo tienen efectos significativos en la reducción de los niveles de Burnout, por lo que sería conveniente que los gestores sanitarios tomarán en consideración estos resultados y se desarrollen estudios posteriores que permitan verificar estos efectos.

- *Analizar las relaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y los elementos del Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral*
- *H₃: Los niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización se relacionarán de forma inversa y significativa con el empoderamiento Psicológico y Estructural y la Satisfacción Laboral.*
- *H₄: Los niveles de Realización Personal en el Trabajo se relacionarán de forma significativa y directa con los niveles de Empoderamiento Psicológico y Estructural y la Satisfacción Laboral*

En este estudio y de acuerdo con las Teorías del Empoderamiento de Kanter y Spreitzer, se ha postulado que las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, tienen relaciones significativas con ambas formas de empoderamiento.

Estudios desarrollados en el ámbito organizacional, han verificado este efecto en muestras de profesionales de enfermería de diferentes contextos, sin embargo, en el contexto Español no se dispone de estudios en profesionales de enfermería, por lo que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

el desarrollo de este trabajo ha permitido comparar los resultados obtenidos con los datos ofrecidos en otros contextos culturales y sanitarios.

La formación de los profesionales de enfermería en la universidad española, ha experimentado cambios notorios en la última década con la incorporación de los estudios de Grado Universitario, Postgrado y Doctorado, en el marco de la Convergencia Europea en la educación superior. Estos cambios, además de equiparar la formación de los profesionales de enfermería entre los estados miembros de la UE, ha posibilitado un crecimiento académico y profesional de los enfermeros desde el punto de vista educativo. Sin embargo, en los entornos profesionales, dichos cambios no han tenido un claro reflejo en el cambio de estatus profesional otorgado a los profesionales de enfermería en las organizaciones sanitarias. Por estas razones, este trabajo también ofrece la posibilidad de analizar si el efecto de estos cambios de carácter académico incide en una mejora de su calidad de vida laboral empoderando a los profesionales y mejorando sus niveles de satisfacción con el trabajo.

Los resultados obtenidos en este estudio acerca de las relaciones entre ambas formas de Empoderamiento y con las dimensiones del Síndrome de Burnout, han permitido confirmar las hipótesis 3 y 4 formuladas y verifican que los hallazgos referidos son acordes a los observados en los estudios previos consultados, desarrollados en contextos geográficos diferentes. El Agotamiento Emocional y la Despersonalización mantienen relaciones negativas con los tres constructos estudiados, mientras que La realización Personal en el Trabajo ha resultado relacionarse de forma directa y significativa con ellos ^(11, 124, 125, 131, 183, 210).

Las relaciones significativas encontradas ofrecen apoyo empírico a las Teorías del Empoderamiento de Kanter y Spreitzer por las cuales se postula el efecto protector que ambas formas de Empoderamiento Organizacional ofrecen, frente a los estresores laborales y por consiguiente en los niveles de Burnout que experimentan los profesionales.

En cuanto a la magnitud de las relaciones encontradas, los resultados de este estudio describen relaciones de moderada intensidad, con resultados similares a los descritos en otros contextos, tanto a nivel occidental como en países asiáticos ⁽¹¹⁾.

Como también como ha ocurrido en otros estudios desarrollados sobre el tema, en esta investigación los efectos de estos constructos en cada una de las dimensiones del Burnout presentan un comportamiento diferenciado. Mientras que el Empoderamiento Estructural guarda mayores relaciones con el Agotamiento Emocional, el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Empoderamiento Psicológico se encuentra más relacionado con la Despersonalización y la Realización Personal en el Trabajo. ^(11, 12, 131).

Estos efectos en cierta medida resultan lógicos, si se tiene en cuenta que el Empoderamiento Estructural, alude a los elementos de carácter organizativo de la empresa y por tanto, más directamente relacionados con la posible percepción de sobrecarga de trabajo. Sin embargo, el Empoderamiento Psicológico refleja un estado cognitivo y de carácter interno, y por tanto las dimensiones de este constructo aluden a la evaluación interna del profesional acerca de su trabajo, contribuyendo a incrementar la percepción de sentirse realizado en el trabajo.

También la Satisfacción Laboral resultado estar significativamente relacionada con los tres componentes del Burnout. Diversos autores señalan resultados similares a los obtenidos en este estudio, en muestras de profesionales de enfermería españolas y en otros contextos, que confirman la importancia que tienen los factores de satisfacción en la percepción de estrés laboral y en su efecto protector frente a las consecuencias del mismo ^(105, 172, 211, 212).

El análisis pormenorizado de las relaciones entre los componentes del Burnout y las dimensiones de ambas formas de Empoderamiento Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral que se ha efectuado, ha permitido identificar las dimensiones/factores cuyas relaciones han sido más relevantes.

Los resultados obtenidos en este estudio indican que, el acceso a las Oportunidades y Recursos son las dimensiones que presentan relaciones inversas de mayor magnitud con Agotamiento Emocional y Despersonalización, mientras que, en el caso de la Realización Personal en el Trabajo, las mayores relaciones se establecen de forma directa y significativa con el acceso a las Oportunidades e Información.

Cabe señalar que los estudios desarrollados a nivel internacional presentan resultados dispares en cuanto a la importancia de las relaciones entre las diferentes dimensiones del Empoderamiento Estructural, con los tres componentes del Burnout. Dichas diferencias obedecen, según diversos autores, a los contextos y muestras en las cuales se han desarrollado los estudios, como se ha puesto de manifiesto en las revisiones sistemáticas consultadas ^(11, 12, 206).

En este estudio a pesar de que los resultados reportados son análogos a los encontrados en algunos estudios similares, también presentan diferencias respecto de otras investigaciones desarrolladas. Los estudios del mundo anglosajón, otorgan mayor

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

importancia a la dimensión de Soporte, en cuanto a su influencia tanto en Agotamiento Emocional como en Realización Personal en el Trabajo, mientras que las investigaciones desarrolladas en otros contextos como el asiático o Europeo, inciden en las claras relaciones entre los Recursos y Agotamiento Emocional como ha ocurrido en esta investigación. Estas aparentes discrepancias, que parecen tener cierto comportamiento territorial, pudieran tener una explicación en las diferencias existentes en la estructura profesional de la enfermería en diferentes contextos tal y como ha sido señalado por numerosos autores ^(11, 136, 210).

En el caso del Empoderamiento Psicológico, en este estudio las dimensiones de Autonomía e Impacto han resultado ser las más relacionadas con Agotamiento Emocional y Despersonalización, mientras que en el Significado e Impacto se asocian en mayor medida con la Realización Personal en el Trabajo. Estos resultados no difieren de los resultados señalados por otros autores, pero como en el caso del Empoderamiento Estructural, los resultados de las investigaciones previas consultadas presentan igualmente un elevado grado de heterogeneidad ^(11, 123, 213)

Los factores de Satisfacción Laboral que han resultado poseer mayores relaciones con las tres dimensiones del Burnout son, la Motivación Intrínseca, la Satisfacción con la Participación y con las Prestaciones. Los tres factores se comportan de forma idéntica en el caso de Agotamiento Emocional y Despersonalización, a través de relaciones significativas de forma inversa, mientras que en el caso de La realización Personal en el Trabajo las relaciones son directas. Estos resultados son coincidentes con los comunicados en otros estudios ^(214, 215). Dichos hallazgos confirman que en la percepción de Agotamiento Emocional y Despersonalización, los elementos de motivación interna, junto con el apoyo social y los recursos para hacer frente a las demandas del trabajo son elementos protectores y mejoran la percepción de satisfacción por el trabajo. Por el contrario, el ambiente físico del trabajo ha resultado ser el factor de satisfacción cuya influencia ha resultado menos relevante.

Finalmente, la Ansiedad ante el COVID-19 que se ha introducido en este estudio de forma complementaria, ha puesto de manifiesto por la magnitud de sus relaciones con todas las variables de estudio, que se puede considerar como muy limitada en todos los casos, con valores algo más relevantes para el Agotamiento Emocional, tal y como señalan algunos estudios desarrollados sobre el Síndrome de Burnout después de la pandemia ^(77, 79, 201).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En definitiva, los resultados de esta investigación desarrollada en enfermeras españolas, ofrecen resultados análogos a los referidos en investigaciones desarrolladas a nivel internacional sobre las relaciones entre el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral con el Síndrome de Burnout. Dichos hallazgos, señalan el efecto protector que el Empoderamiento Organizacional en sus dos vertientes junto con la Satisfacción Laboral ofrecen, frente a las indeseables consecuencias del Síndrome de Burnout.

Las relaciones identificadas indican con claridad que, los modelos organizativos en las instituciones sanitarias que potencien la percepción de empoderamiento de los profesionales y contribuyan a incrementar sus niveles de satisfacción en el trabajo son estrategias que repercuten en la calidad de vida laboral de los profesionales de forma positiva y pueden amortiguar de manera significativa los numerosos riesgos psicosociales a los que de forma cotidiana están expuestos los profesionales de enfermería.

Los resultados de este estudio reflejan que los profesionales están fuertemente comprometidos con su trabajo y se sienten con la capacitación adecuada para desarrollarlo de forma eficaz, pero también señalan que su falta de participación en los procesos de toma de decisiones, las limitaciones en los recursos y prestaciones con los que cuentan, así como el escaso reconocimiento del valor e importancia de su trabajo están estrecha y significativamente relacionados con los elevados niveles de estrés laboral que han sido identificados.

- *Identificar las relaciones entre las variables sociodemográficas y las variables de estudio en Profesionales de Enfermería*
- *Establecer las diferencias en los niveles del Síndrome de Burnout, empoderamiento organizacional y Satisfacción Laboral en función de variables personales y organizacionales en los profesionales de Enfermería*

H₅: Las variables sociodemográficas y profesionales analizadas se relacionan de forma significativa con el Síndrome de Burnout, el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral

H₆: Existirán diferencias significativas en los niveles de Síndrome de Burnout, Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral en función de las variables sociodemográficas y profesionales estudiadas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

De acuerdo con los objetivos quinto y sexto y la sexta de las hipótesis que se han planteado en esta investigación, se han analizado las relaciones y posibles diferencias en las variables de estudio, en función de las características demográficas y profesionales de los profesionales.

Su interés se fundamenta en la numerosa investigación previa en torno al papel que juegan los aspectos personales y las variables organizacionales, tanto en el desarrollo del Síndrome de Burnout como en ambas formas de Empoderamiento y la Satisfacción Laboral. No obstante, la literatura previa consultada ofrece resultados muy heterogéneos por lo que, en los actuales enfoques psicosociales de la investigación en torno al estrés y salud laboral, se acepta de forma casi unánime la importancia de incluir variables, personales y organizacionales en la investigación en torno a este fenómeno, tal y como se ha hecho en este estudio.

El sexo de los participantes no ha establecido diferencias en los niveles de Burnout de los profesionales. Los resultados previos son controvertidos y en algunos estudios se indica que existe mayor tendencia en las mujeres al Agotamiento Emocional, mientras los niveles de Despersonalización son mayores en los hombres, mientras que en otros casos no se aprecian diferencias significativas, tal y como ha ocurrido en este estudio. La muestra utilizada en esta investigación ha tenido una mayor representación de mujeres, como suele ser habitual en la mayor parte de los estudios en profesionales de enfermería, por lo que los resultados obtenidos pueden estar reflejando dicha diferencia (57, 67, 82, 216).

El efecto del sexo de los participantes tan solo ha demostrado establecer diferencias significativas en los niveles de Empoderamiento Psicológico y son las mujeres quienes valoran de forma más positiva el significado de su trabajo y el impacto del mismo en los resultados de la organización, si bien el tamaño del efecto del contraste estadístico indica que tiene un carácter limitado.

Los resultados obtenidos en este estudio confirman que, la edad y la experiencia profesional se relacionan inversamente y de forma significativa con los elementos de Agotamiento Emocional y Despersonalización, mientras que las relaciones con de carácter directo en el caso de Realización Personal en el Trabajo. Cabe decir que en todos los casos, las relaciones son de muy baja magnitud, lo cual incita a pensar que si bien existen dichas relaciones, el efecto de las mismas parece estar bastante limitado.

Son numerosos los estudios que, coincidiendo con los hallazgos reflejados, señalan que las enfermeras nóveles experimentan mayores niveles de Agotamiento Emocional que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

las enfermeras con mayor edad y antigüedad profesional ^(129, 137, 138, 217). Estudios de carácter internacional, indican que en torno a un tercio de las enfermeras consideran la posibilidad del abandono de la profesión en los dos primeros años de ejercicio profesional entre otras razones por la sobrecarga emocional que el mismo conlleva ^(2, 4, 129, 137, 138, 217). No obstante, existen estudios en los cuales se señala la ausencia de diferencias significativas en los niveles de los tres componentes síndrome en función de la edad y la experiencia profesional ^(27, 67, 218). Las discrepancias en dichos resultados pueden obedecer entre otras razones a cuestiones metodológicas, como el diseño de los estudios, el tamaño de las muestras y los ámbitos geográficos y profesionales en los cuales han sido efectuados.

En el caso del Empoderamiento Estructural se han apreciado igualmente relaciones directas, pero de muy baja magnitud con la experiencia profesional tal y como ha ocurrido en otros estudios. La explicación de este resultado se ha atribuido al hecho de que las enfermeras más experimentadas poseen mayor información de la organización en la cual desarrollan su trabajo.

Del mismo modo, la edad y la experiencia profesional han demostrado estar relacionados de forma significativa con los niveles de Empoderamiento Psicológico. Este efecto se produce a expensas de las dimensiones de Competencia e Impacto, lo que se traduce en que en la medida en la que los profesionales adquieren experiencia profesional, se incrementan los sentimientos de autoconfianza en la capacidad para desempeñar eficazmente su trabajo y la percepción de contribuir de forma más significativa en los resultados de la organización, tal y como también ha sido señalado en estudios previos ^(134, 138, 203, 219).

Los niveles de Satisfacción Laboral a expensas de los factores de Motivación intrínseca, Prestaciones y Participación, también se han relacionado de forma significativa con la edad y la experiencia profesional, si bien como en los casos anteriores, con relaciones de baja intensidad y de acuerdo con los resultados obtenidos en estudios similares ^(220, 221).

Por el contrario, los niveles de ansiedad ante el COVID-19, no han demostrado tener relaciones significativas con las variables sociodemográficas estudiadas.

El efecto del apoyo social ha sido descrito en algunas investigaciones como factor protector frente al Síndrome de Burnout. Dicho efecto ha sido descrito por la posible influencia que, el estado civil y tener hijos pueda tener en la reducción de la percepción de los numerosos riesgos psicosociales del trabajo, sin embargo, en esta ocasión el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

estado civil no ha establecido diferencias significativas en ninguna de las variables de estudio.

Las investigaciones que han asociado el apoyo social con ambas formas de empoderamiento y la satisfacción laboral son menos frecuentes y con resultados no concluyentes. En este estudio, las relaciones han sido también de carácter limitado y han sido aisladas fundamentalmente en Empoderamiento Psicológico, a expensas de la dimensión Significado, los Recursos del Empoderamiento Estructural y las Prestaciones de la Satisfacción Laboral. Este efecto de carácter limitado puede sugerir que, la presencia de hijos modifica las percepciones de los profesionales sobre las condiciones su puesto de trabajo, poniendo en valor las recompensas materiales que les ofrece su actividad laboral, tal y como ha sido señalado en algunas investigaciones (11, 219).

Por último, entre las características personales, la Formación Académica de los profesionales ha demostrado poseer cierta influencia, tanto en los niveles de Burnout como de Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral. El efecto de esta variable ha recibido interpretaciones diversas, de manera que para algunos autores actuaría como factor protector frente al Síndrome de Burnout e incrementa la percepción de Empoderamiento Organizacional y Satisfacción Laboral, mientras que en otros casos se ha interpretado que, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, es un factor predisponente al desarrollo del Síndrome y merma la percepción de Empoderamiento y la Satisfacción con la actividad profesional. Esta disparidad de resultados ha sido atribuida, entre otras razones, a la disparidad en los niveles de desarrollo profesional de la profesión entre los diferentes países analizados (11, 129, 222).

En esta investigación, de acuerdo con la primera de las posibles explicaciones, se ha observado la existencia de diferencias significativas en los niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización que experimentan los profesionales en función de su nivel académico. De forma notable y a pesar de estar significativamente menos representados, los profesionales con el grado académico de Doctor, experimentan menor Agotamiento Emocional y Despersonalización que el resto de los niveles académicos estudiados. Por el contrario, los niveles de Realización Personal en el Trabajo no difieren en función del nivel académico. Este resultado, merece ser tenido en cuenta, dado que para numerosos autores las dimensiones en las cuales se aprecia el efecto representan el “core burnout”. Entre las razones que justifican estas diferencias, resulta razonable pensar que en la medida en que los profesionales disponen de mayor formación, también desarrollan mejores y mayores estrategias de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

afrontamiento ante las demandas de su trabajo, consiguiendo que la percepción de sobrecarga y desbordamiento sea menor. No obstante, en la interpretación de este resultado es necesario tener en cuenta que, dado el reciente desarrollo académico de la enfermería en nuestro país, los profesionales con dicho grado académico también poseen mayor edad y experiencia profesional, lo cual puede estar asociado con ocupar posiciones de mayor rango jerárquico en sus organizaciones profesionales, por lo que la influencia de dicha variable puede estar reflejando el efecto de otras variables organizacionales que también han demostrado incidir en los niveles de SB.

En el caso del Empoderamiento Estructural y Psicológico, la formación académica también ha sido una variable recurrente en las diversas investigaciones desarrolladas y las posibles interpretaciones, también han sustentado la idea de que la formación académica representa un factor favorecedor de ambas formas de Empoderamiento. Si bien no siempre los efectos de dicha variable han obtenido resultados favorecedores a estas hipótesis, son numerosos los estudios en los cuales se ha podido verificar este efecto, fundamentalmente desarrollados en Canadá y Estados Unidos ^(99, 127, 206). En este estudio, los resultados no han permitido establecer diferencias en los niveles de Empoderamiento Psicológico y Estructural en función del nivel académico. Tan sólo se aprecian diferencias significativas en la apreciación más positiva de los Recursos que disponen para su trabajo, los profesionales con el grado académico de Doctor, frente a los que poseen grado académico de Máster.

La explicación de las posibles diferencias de dichos resultados, puede obedecer al hecho de que, en el contexto español el desarrollo académico y el profesional no están necesariamente coordinados, por lo que el posible efecto protector de la formación académica no está viéndose reflejado de forma adecuada.

En España, la estructura profesional de la enfermería está lejos de integrar en la organización de las instituciones sanitarias, las competencias profesionales que debieran ser atribuidas a las enfermeras que académicamente están más capacitadas al poseer el mayor grado académico posible. Este hecho también puede explicar por qué a pesar de observarse las diferencias en Agotamiento Emocional y Despersonalización, no se evidencian diferencias significativas en Realización Personal en el Trabajo. En cuanto a la diferencia en la apreciación más favorable de los Recursos observada en los profesionales doctores, también puede estar explicada por factores relacionados con la muestra de estudio utilizada y que han sido descritos al interpretar los resultados obtenidos en las dimensiones del Síndrome de Burnout.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

En cuanto al efecto de la formación académica en la Satisfacción Laboral a nivel global, tampoco se han obtenido diferencias significativas en esta investigación, si bien los profesionales en función del nivel académico difieren en el grado de satisfacción que perciben por el Ambiente Físico del trabajo, las Prestaciones recibidas y su Participación en las decisiones de la organización. No obstante, este resultado está acorde con los estudios efectuados, tanto a nivel español como internacional, que señalan que si bien la influencia de la Satisfacción Laboral tiene claras repercusiones en los niveles de Burnout y puede actuar en la relación entre los niveles de Empoderamiento Estructural y Psicológico, no está directamente afectada por los niveles académicos de los profesionales ^(172, 215, 223).

Además de las variables de corte sociodemográfico en esta investigación han sido introducidas variables de carácter organizacional y vinculadas a las características y condiciones del puesto de trabajo.

Como en los casos anteriores, existen referencias claras en la literatura de la importancia de las condiciones del puesto de trabajo y sus relaciones con las variables de análisis.

En este estudio, se ha analizado la influencia del Centro de trabajo en dichas variables y los resultados han puesto de manifiesto que, los profesionales que trabajan en centros públicos poseen menores niveles de Agotamiento Emocional que aquellos que lo hacen en centros privados. Del mismo modo se han observado dichas diferencias en función del centro de trabajo en los niveles de Empoderamiento Estructural y Satisfacción Laboral. Por el contrario, el centro de trabajo no establece diferencias significativas en los niveles de Empoderamiento Psicológico y las únicas diferencias observadas obedecen a que, contrariamente a lo que ocurre en el caso del resto de las variables de estudio, los profesionales de centros privados consideran tener mayor Impacto en los resultados de la organización que sus compañeros de centros públicos.

Los resultados obtenidos pueden entenderse atendiendo al contexto en el cual se ha desarrollado el estudio. En España, el modelo de asistencia sanitaria es fundamentalmente de carácter público y por tanto es el sistema nacional de salud el que aglutina la mayor parte de los profesionales en ejercicio, tal y como igualmente ha quedado reflejado en la muestra utilizada para el desarrollo de la investigación efectuada.

Por otro lado, los centros sanitarios privados de nuestro país son mayoritariamente centros de pequeño-mediano tamaño y las ratios de paciente-profesional son

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

considerablemente menores, los recursos materiales en ocasiones son menores, ofrecen asistencia sanitaria de menor nivel de especialización que los centros públicos y el colectivo profesional de los profesionales de enfermería en estas instituciones está generalmente infrarrepresentado en sus estructuras organizativas. El modelo más extendido de la asistencia sanitaria privada, en España, responde al modelo de organización biomédico y se caracteriza porque un número relativamente importante de sus profesionales compaginan su actividad profesional en centros privados con el trabajo en el sistema público por lo que con cierta frecuencia el trabajo en el sistema privado representa un sobreesfuerzo en las jornadas laborales de los profesionales a cambio de ingresos económicos complementarios.

Por otro lado, en los últimos años los centros sanitarios privados están encontrando dificultades para cubrir sus necesidades de profesionales de enfermería. por la importante carencia de enfermeras de nuestro país y porque generalmente ofrecen salarios considerablemente menores frente al sistema público. En este contexto se pueden entender los resultados obtenidos como el resultado de todos estos factores. Esta interpretación puede justificar las diferencias observadas en los niveles de Agotamiento Emocional, de Empoderamiento Estructural y Satisfacción Laboral que se han obtenido, pero que no han sido observadas en Despersonalización, ni en los niveles de Empoderamiento Psicológico. Los hallazgos de este estudio señalan que, aunque los profesionales del sistema público se sienten mejor retribuidos, consideran tener mayores oportunidades de desarrollo profesional, no por ello se sienten más realizados con su trabajo. Por el contrario, los trabajadores del sector privado, consideran que sus actividades profesionales tienen mayor Impacto en los resultados de la organización.

Tradicionalmente esta variable no ha sido contemplada en la mayor parte de los estudios previos y una de las razones es que la mayoría de los estudios provienen del mundo anglosajón, donde la relación público-privada se invierte respecto al contexto español, por lo que los datos sobre los cuales comparar estos resultados tienen un carácter limitado.

No obstante, existen algunos estudios a nivel internacional en los cuales se comparan hospitales en función de su tamaño y la duración de la jornada laboral que reflejan resultados son similares a los encontrados en el presente estudio ^(129, 137).

Tradicionalmente se han identificado como riesgos psicosociales en la profesión de enfermería, la turnicidad y la estabilidad laboral. En esta investigación se ha puesto de manifiesto que ambos aspectos representan una problemática real para este colectivo,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

porque ambas variables han demostrado establecer diferencias significativas notables en las variables de estudio.

Los trabajadores con turnos rotatorios experimentan diferencias significativas en las tres dimensiones del Burnout, respecto a los que poseen un turno fijo. Es de interés resaltar que en el sistema sanitario español ha tenido cierta popularidad el denominado turno anti-estrés de 12 horas, dicha medida hipotéticamente pretende incrementar los periodos de descanso y distanciamiento de los profesionales de la actividad asistencial, para reducir los periodos de exposición a los estresores laborales del puesto de trabajo. Sin embargo, en esta investigación, no se ha podido establecer que existan diferencias significativas entre Agotamiento Emocional y Despersonalización en los trabajadores con el turno anti-estrés, frente al tradicional turno de 7 horas. Ciertamente los resultados señalan que el Agotamiento Emocional es mayor en los trabajadores con rotaciones de 7 horas, pero sin embargo son los trabajadores con turno de 12 horas quienes experimentan mayores niveles de Despersonalización. Este componente del Síndrome de Burnout es visto por algunos autores como una estrategia de afrontamiento, en respuesta a una exposición prolongada a elevados niveles de sobrecarga emocional. Por todo ello, los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que, aun cuando los profesionales consideren favorablemente el turno anti-estrés, como forma de disponer de un número mayor de permisos y faciliten la conciliación familiar, los beneficios en términos de niveles de estrés laboral no se han podido demostrar. Del mismo modo, los resultados obtenidos señalan que la turnicidad es un factor a tener en cuenta, toda vez que los niveles en las tres componentes del síndrome que han sido identificados en los profesionales con un turno fijo, son considerablemente menores frente a los otros dos grupos analizados.

La turnicidad se ha comportado de forma análoga frente a los dos tipos de empoderamiento y la Satisfacción Laboral. Son los trabajadores con turno fijo quienes experimentan niveles significativamente mayores de Empoderamiento Estructural en todas las dimensiones excepto en las Oportunidades de desarrollo profesional y con más Empoderamiento Psicológico por su mayor percepción de Competencia para el desempeño de sus actividades profesionales y por considerar que sus actividades tienen mayor impacto en los resultados de su empresa.

Por el contrario, los trabajadores a turnos están significativamente menos satisfechos con su Participación en las decisiones de la organización y las Prestaciones recibidas por su trabajo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Los resultados obtenidos respecto a la influencia de la turnicidad en las variables de estudio son similares a los datos reportados en investigaciones previas en relación con el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral, pero no se han localizado estudios previos que relacionen de manera específica esta variable con alguna de las dos formas de Empoderamiento (96, 150, 163, 220). Sin embargo, los efectos observados tanto en el Empoderamiento Estructural como en el Psicológico, en esta investigación, son coherentes con las premisas teóricas acerca de las relaciones entre ambas formas de Empoderamiento Organizacional, como factores protectores frente al Síndrome de Burnout que han sido documentadas en numerosos estudios (111, 162, 167).

También la estabilidad en el puesto de trabajo ha resultado tener una influencia significativa en las variables de estudio. Los trabajadores con plaza fija experimentan mayores niveles de Burnout que los trabajadores con contratos temporales, con una elevada significación estadística en todas sus dimensiones. Resulta de interés resaltar que las puntuaciones obtenidas por los trabajadores con plaza fija en las tres dimensiones del Burnout, se sitúan en niveles medios respecto a los puntos de corte establecidos en el instrumento de medida, mientras que los trabajadores con contratos temporales puntúan en altos niveles de Burnout. En esta investigación, la muestra de estudio posee un elevado porcentaje de trabajadores de carácter eventual, aspecto que desafortunadamente se repite en todo el sistema sanitario español, pero que en cierta medida explica los elevados índices de Burnout observados a nivel global y que han sido descritos. Esta circunstancia ha sido ampliamente documentada como un factor de riesgo de estrés laboral, porque obliga a los trabajadores a someterse a cambios de puesto de trabajo con más frecuencia de la deseada e introduce mayores exigencias laborales por la alta complejidad y especialización de los servicios sanitarios (27, 224).

En este mismo sentido, también han sido identificadas diferencias en los niveles de Empoderamiento Estructural y Psicológico, así como en Satisfacción Laboral entre los trabajadores con plaza fija frente a los trabajadores con contrato temporal. Dichas diferencias han sido observadas en todas las dimensiones del Empoderamiento Estructural con excepción de la dimensión Soporte, mientras que los trabajadores con plaza fija difieren de forma significativa en las dimensiones de Competencia e Impacto del Empoderamiento Psicológico. De igual forma, los trabajadores con contratos fijos experimentan mayores niveles de SL que los profesionales con contratos temporales.

La explicación de las diferencias observadas conduce a pensar que, en la medida en la que los trabajadores están mejor consolidados en sus puestos de trabajo, se sienten más satisfechos e incrementan su percepción de Competencia e Impacto y valoran más

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

positivamente los aspectos estructurales de las organizaciones en las cuales trabajan. Como ha sido señalado con anterioridad, los estudios sobre la influencia de las condiciones de trabajo en el Empoderamiento son escasos por lo que este estudio aporta resultados en cierta medida novedosos respecto a las posibles relaciones de estos dos constructos con dichos aspectos, así como de su posible influencia, que sugieren la necesidad de seguir investigando estas cuestiones.

Finalmente, en esta investigación también se ha estudiado la influencia del puesto de trabajo en las variables de estudio. Dicha variable diferencia entre los profesionales con responsabilidades en la gestión, frente a aquellos que desarrollan su actividad profesional en la asistencia directa. Los resultados obtenidos indican los niveles de Burnout no difieren en función del puesto y por lo tanto pese a que se podría esperar que los profesionales con funciones puramente asistenciales experimenten mayores niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización frente a los directivos, lo cierto es que las diferencias no han resultado ser significativas y las puntuaciones obtenidas por ambos grupos han sido muy similares. Este hallazgo pone en cuestión algunas de las posibles explicaciones acerca de las razones del Burnout en los profesionales de enfermería, que tradicionalmente ha sido asociado con el contacto directo de estos profesionales con los usuarios de sus servicios. No obstante, deben ser interpretados con cautela dada la menor representatividad en la muestra de estudio de los profesionales con responsabilidades en la gestión, frente a los que desarrollan su actividad profesional en la asistencia directa.

Sin embargo, las diferencias son muy notables en Empoderamiento Organizacional y en Satisfacción Laboral, en función del puesto de trabajo. Tanto a nivel global como en cada dimensión/factor, los enfermeros con responsabilidades de gestión se muestran más satisfechos y empoderados que los profesionales de base. Estas diferencias cuyos tamaños de los efectos estadísticos han sido considerables, se han observado a pesar de que los directivos eran un grupo considerablemente menor en tamaño, que los enfermeros base. Los resultados obtenidos coinciden con los señalados en estudios previos al respecto y se han atribuido a que, generalmente, los profesionales implicados en la gestión tienen mayor formación e información acerca de las metas y objetivos de la empresa o participan de forma más activa en las decisiones que afectan al desarrollo del trabajo ^(111,137). Por otra parte, también es frecuente que los directivos y mandos sean profesionales con mayor nivel de experiencia profesional y de antigüedad, lo cual motiva que tengan un mejor conocimiento del funcionamiento global de sus organizaciones. No obstante, estos resultados deben ser tomados en consideración, porque indirectamente

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

pueden estar indicando que los modelos de gestión y liderazgo tienen un marcado componente vertical y jerarquizado, lo cual sin duda está impidiendo que los profesionales de base se puedan sentir empoderados tanto estructuralmente como psicológicamente y por tanto no permitirían que el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral efectúen su acción protectora frente al Burnout. Para apoyar esta hipótesis y por diferencia de lo señalado respecto a otras variables organizacionales, hay una considerable evidencia de resultados de investigación que asocian los estilos de liderazgo con sus consecuencias, tanto en el Síndrome de Burnout como en el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral. Del mismo modo la propia conceptualización del empoderamiento en el trabajo en sus dos vertientes, pone acento en la idea de los liderazgos participativos y el poder compartido como forma de enriquecer y mejorar la motivación de los profesionales ^(134, 138).

En definitiva, los resultados obtenidos en este estudio sobre las relaciones y diferencias entre variables sociodemográficas y organizacionales han permitido, verificar de forma parcial la quinta y sexta hipótesis formuladas.

Las características Personales, edad, antigüedad en el puesto y en la profesión, han demostrado estar relacionadas de forma significativa con los tres constructos estudiados. No obstante, la baja magnitud de las relaciones indica el carácter limitado de las mismas. Sin embargo, ni el Sexo ni el estado civil han determinado diferencias significativas.

Sin embargo, la formación académica y las variables organizacionales como el turno, el puesto de trabajo, la situación laboral y la formación académica, han establecido diferencias significativas, tanto en los niveles de burnout como en ambas formas de Empoderamiento Organizacional. Los hallazgos que han sido reflejados ponen de manifiesto la importancia mayor que tienen en el proceso de desgaste profesional que experimentan los profesionales de enfermería, las condiciones de trabajo frente a las características personales, y corroboran que esta forma de estrés laboral debe ser entendida y analizada como un proceso psicosocial que se genera y debe ser contextualizado en el marco de la actividad profesional y no como un fenómeno individual.

- *Analizar la influencia del Empoderamiento organizacional y de la Satisfacción Laboral en las dimensiones de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el trabajo*

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

H7: El Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral serán predictores significativos de los niveles de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el Trabajo

El último de los objetivos e hipótesis formulados para esta investigación, persigue establecer un modelo a partir del cual las variables de Calidad de vida laboral introducidas en este estudio, posibiliten predecir los niveles en los tres componentes del Síndrome de Burnout. Si bien son muy numerosos los estudios que han documentado las relaciones existentes entre estos constructos y las manifestaciones del Síndrome de Burnout, son escasas las investigaciones en las cuales se han analizados de forma conjunta ambas formas de Empoderamiento y la Satisfacción Laboral ^(11, 12, 126). Por otro lado, algunas de las investigaciones que han intentado dar respuesta a esta cuestión, han sido desarrolladas tomando como referencia valores globales de ambas formas de Empoderamiento y Satisfacción laboral y han analizado de forma conjunta el fenómeno del Burnout ^(11, 12, 126, 132, 172).

En este estudio se han complementado estos resultados, ofreciendo por un lado datos en muestras de enfermería españolas por el momento casi inexistentes, así como se ha profundizado en el papel diferenciado que pueden ocupar tanto las dimensiones/factores de satisfacción en cada una de las dimensiones del Burnout. La investigación previa describía un comportamiento diferenciado de cada una de las dimensiones/factores de satisfacción, como igualmente se ha puesto de manifiesto en este estudio, y en esta investigación igualmente se ha verificado que el también el efecto diferenciado observado, tiene un comportamiento desigual en cada uno de los tres componentes del Burnout.

La Satisfacción Laboral, el Empoderamiento Estructural y Psicológico, resultan ser predictores de los niveles de Agotamiento Emocional. Estos resultados son coincidentes con los referidos en estudios previos. Como se ha mencionado, algunos estudios señalan el carácter mediador de la Satisfacción Laboral en las relaciones ente Empoderamiento Estructural y Psicológico, por lo que los resultados obtenidos pueden estar contemplando este posible efecto ^(125, 128, 217).

No obstante, atendiendo a la conceptualización de la dimensión de Agotamiento Emocional que ofrece el MBI, la misma se asocia con la sobrecarga emocional y el sobre esfuerzo continuado ante las exigencias del trabajo. De acuerdo con numerosos modelos interpretativos del Burnout, esta dimensión representa el primer estadio en el proceso de desgaste profesional y con frecuencia se ha asociado a la respuesta emocional frente los elementos más estructurales y objetivos del ambiente en el trabajo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

El resultado obtenido es igualmente coherente con hallazgos previamente señalados en torno al estudio de relaciones entre las dimensiones del Empoderamiento Estructural y las débiles relaciones observadas entre este componente del síndrome y el Empoderamiento Psicológico ^(11, 171, 210).

En el análisis de la Despersonalización como variable dependiente, el estudio de regresión ha demostrado que Satisfacción Laboral y Empoderamiento Psicológico son predictores significativos de la misma sin la intervención del Empoderamiento Estructural. Es la dimensión del Burnout, cuya predicción explica el menor de los porcentajes de varianza y aunque el modelo ha obtenido una significación estadística adecuada, la potencia estadística de la prueba es de carácter moderado como ha sido señalado. Estos resultados confirman las relaciones negativas entre esta dimensión y el empoderamiento, que han sido descritas en investigaciones similares si bien no se ha podido demostrar que las dimensiones del Empoderamiento Estructural actúen como predictores de la Deshumanización como también ha ocurrido en otras ocasiones.

En los estudios previos analizados, las relaciones entre la Despersonalización y ambas formas de Empoderamiento, son relativamente poco frecuentes. Entre otras razones, desde su origen la Despersonalización como elemento del Burnout, a pesar de ser considerado como elemento central del Síndrome, ha planteado ciertas dudas en cuanto a su interpretación. En algunos enfoques teóricos, esta dimensión del Burnout es la consecuencia de una exposición prolongada en el tiempo a los estresores laborales, en otros casos se argumenta que es una estrategia de afrontamiento fallido en respuesta al agotamiento emocional crónico. Ambas conceptualizaciones han encontrado cierto apoyo empírico e incluso se han planteado controversias en cuanto a la propia escala de medida de esta dimensión, por presentarse en contradicción con valores profesionales que motivarían que los sujetos, al responder a esta encuesta, respondan con menores niveles de los reales por cuestiones de deseabilidad social ^(11, 12, 171, 210).

Finalmente, ambas formas de empoderamiento han demostrado ser predictores significativos de la Realización Personal en el Trabajo. Como era de esperar, de acuerdo con los postulados teóricos en los cuales se sustenta en esta investigación, las relaciones son de carácter directo y los resultados obtenidos, coinciden con los datos reportados en la investigación previa. Resulta de interés resaltar que, frente a la controversia en los resultados observados para las otras dos dimensiones del Burnout, la investigación previa es recurrente en este resultado, tal y como ha ocurrido en esta ocasión ^(127, 203, 225).

Conviene resaltar que, mientras que los niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización son considerados por algunos autores como los elementos centrales del Burnout y representan las emociones y conductas en respuesta al estrés

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

laboral crónico, al componente de Realización Personal se le atribuyen los elementos cognitivos del Síndrome, por lo que la importancia del Empoderamiento Psicológico que se ha observado da apoyo a dichos postulados.

Estos resultados tienen implicaciones en diversos sentidos. En primer término, permiten profundizar en la importancia de las Teorías del Empoderamiento para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, al ofrecer una posible explicación acerca de las condiciones de trabajo, que permitan disminuir los efectos indeseables de los riesgos psicosociales que están presentes en el trabajo diario de las enfermeras. Pero también, los resultados obtenidos ofrecen nuevas formas de entender y explicar cada uno de los componentes del Síndrome de Burnout y la forma de incidir sobre ellos.

Los modelos descritos identifican diferencias en cuanto al papel que ambas formas de Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral tienen en las tres dimensiones del Burnout, pero que sin duda deben seguir siendo investigados en otros contextos con la finalidad de verificar los resultados obtenidos.

Como consideraciones finales de este trabajo de investigación, cabe indicar que los resultados de este estudio señalan que los profesionales estudiados presentan elevados niveles de Síndrome de Burnout, lo cual sin duda debe ser tomado en consideración toda vez que se conocen las dramáticas consecuencias que este síndrome representa en la calidad de vida laboral de los profesionales, así como en la calidad de los cuidados que ofrecen. Existen evidencias de que elevados niveles de Síndrome de Burnout se asocian con mayores índices de absentismo, abandono profesional y comprometen la seguridad clínica de los pacientes. Por tanto, es necesario que en el diseño y la gestión de los sistemas sanitarios se adopten medidas organizativas que fomenten y promuevan lugares de trabajo saludables que ayuden a reducir la presencia de este síndrome entre sus profesionales.

Tras casi cuatro décadas de investigación en torno al fenómeno del Síndrome de Burnout, la importancia y las repercusiones que esta forma de estrés laboral tiene justifican que siga siendo un tema de interés científico y académico.

En la actualidad el enfoque psicosocial en el estudio de este fenómeno, ha puesto en acento en que el Síndrome de Burnout es un proceso psicológico cuyo origen se sitúa en los entornos de trabajo y responde a variables tanto de carácter personal como variables organizacionales. Esta investigación pretende contribuir y profundizar en el conocimiento de dicho proceso, introduciendo los enfoques de la Psicología Positiva para ofrecer una posible explicación al mismo a través de las Teorías del

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Empoderamiento. Como ha sido señalado, numerosos estudios de carácter internacional llevan más de una década, documentando la influencia del Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral en la reducción de los niveles de Burnout. No obstante, en el contexto de la enfermería española los estudios son casi inexistentes. A través de este trabajo de investigación se ha podido verificar que los resultados obtenidos, confirman las relaciones previamente encontradas en estudios previos, al tiempo que se han identificado diferencias en cuanto a las dimensiones del empoderamiento que repercuten en los tres componentes del Síndrome de Burnout en las enfermeras españolas. Dichas diferencias no cuestionan los postulados teóricos en los cuales se ha sustentado esta investigación, sino que se presentan como aspectos sobre los cuales seguir profundizando en las relaciones entre estos constructos a través de los esfuerzos de investigación de los años venideros.

Las conclusiones que se derivan del mismo ofrecen la posibilidad de plantear un nuevo enfoque en el estudio del Síndrome de Burnout. Empoderar a las enfermeras e incrementar su Satisfacción Laboral son instrumentos válidos, no solo para disminuir sus niveles de estrés laboral sino para abordar una reorganización de los sistemas sanitarios que los transforme en organizaciones saludables y que fomenten la calidad de vida de sus recursos humanos.

En este proceso de transformación y reorganización de los sistemas de salud, introducir el Empoderamiento Estructural, Psicológico y Satisfacción laboral implica reconocer que el Síndrome de Burnout no puede ni debe ser visto como un problema individual de los profesionales, sino la consecuencia o la respuesta a unas condiciones de trabajo y por tanto, se hace necesario seguir investigando las casusas y factores que lo provocan, ampliando el punto de mira que tradicionalmente se ha focalizado en encontrar las respuestas en los profesionales, para mirar hacia los modelos de organización de los sistemas sanitarios.

Los beneficios no solo se traducirán en la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud, sino que redundarán en mayores niveles de eficacia y eficiencia de los sistemas sanitarios para contribuir a la salud de la población.

La reciente pandemia del COVID-19 ha sido un claro exponente de la importancia del factor humano en la consecución de retos y metas de los sistemas de salud. Esta emergencia sanitaria sin duda ha supuesto un desafío para todos los profesionales sanitarios, pero es de justicia reconocer el prominente papel que las enfermeras han

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

tenido y su ejemplar comportamiento cuidando, investigando, innovando en la salud de las personas. “Es tiempo de cuidar de los que cuidan”.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

8. CONCLUSIONES

1. Los profesionales de Enfermería estudiados presentan altos índices de Síndrome de Burnout, evidenciado por los elevados niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización y una baja Realización Personal en el Trabajo.
2. Los profesionales de Enfermería estudiados han mostrado niveles de Empoderamiento Estructural total de carácter medio. La falta de Soporte y los Recursos para atender a sus obligaciones profesionales son las dimensiones menos valoradas.
3. Los profesionales de Enfermería estudiados se sienten altamente Empoderados Psicológicamente, por el Significado de su trabajo y por su nivel de Competencia a sus obligaciones profesionales, pero consideran insuficientemente valorado el Impacto de los resultados de su trabajo en los resultados de la organización sanitaria y su nivel de Autonomía para el ejercicio profesional.
4. Los niveles de Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería son insuficientes por la falta de Prestaciones recibidas por el trabajo desarrollado y su falta de Participación en los procesos de toma de decisiones de la organización en la cual trabajan.
5. Ha sido verificada la existencia de relaciones significativas de carácter inverso entre el Agotamiento Emocional y Despersonalización con ambas formas de Empoderamiento y la Satisfacción laboral, mientras que las relaciones son directas en el caso de la Realización Personal en el Trabajo. Por tanto, se requiere que los Servicios de prevención de riesgos laborales de las organizaciones sanitarias, incluyan en sus líneas estratégicas, intervenciones encaminadas a promover el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral para reducir y prevenir el Síndrome de Burnout entre los profesionales de enfermería.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

6. El desarrollo de modelos de gestión de los recursos humanos de enfermería que potencien los valores profesionales del cuidado enfermero y empoderen organizacionalmente a los profesionales, contribuirán mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, la calidad de los servicios y la seguridad clínica de los usuarios de los servicios de salud
7. Empoderamiento Estructural, Empoderamiento Psicológico y Satisfacción Laboral han demostrado ser predictores significativos de los niveles de Agotamiento Emocional, por lo que los programas de prevención de riesgos laborales deben incluir, en sus sistemas de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, los modelos de gestión de los sistemas sanitarios.
8. Ambas formas de Empoderamiento Organizacional han demostrado ser predictores significativos de la Realización personal en el trabajo, por lo tanto, los programas de intervención que fomenten el Empoderamiento Profesional pueden ser medidas eficaces para reducir las tasas de abandono e incrementar la productividad y la calidad de los servicios de los profesionales de enfermería
9. Es necesario desarrollar estudios de investigación que verifiquen la eficacia de los programas de fomento del Empoderamiento y de la Satisfacción laboral en la prevención y control del Síndrome de Burnout.
10. Los resultados obtenidos en este estudio con respecto a los niveles de Empoderamiento Organizacional de los profesionales de enfermería verifican los hallazgos descritos en la investigación desarrollada por el momento a nivel internacional, si bien es necesario seguir desarrollando estudios que permitan profundizar en las relaciones entre el Empoderamiento Organizacional y el Síndrome de Burnout para mejorar la Calidad de Vida de los profesionales

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |



Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Capítulo V: Material y Método

BIBLIOGRAFÍA

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Gil-Monte P, Moreno-Jiménez B. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: 2020.
3. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SMD. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLOS ONE. 2017;12(10):e0185781.[Consultado: 20/04/2022] Disponible en :<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781DOI:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891.
4. Consejo Nacional de Enfermería. Radiografía de la situación de la Enfermería en España. Madrid: 2020.
5. Jáimez Román MJ. Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional [Tesis Doctoral] Universidad de Granada; 2013.
6. Jáimez, M. J., Bretones, F D. El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos, 2011(344):209-232.
7. Rappaport J. Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. Am J Community Psychol. 1987;15(2):121.
8. Spreitzer GM. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management journal. 1995;38(5):1442-65. [Consultado: 21/09/2021] Disponible en <https://www.jstor.org/stable/256865DOI:10.5465/256865>.
9. Kanter RM. Men and women of the corporation: New edition. Basic books; 2008.
10. Laschinger HK. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. Nursing administration quarterly. 1996;20(2):25-41[Consultado:20/09/2021] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8700383DOI:10.1097/00006216-199602020-00006>.
11. Zhang X, Ye H, Li Y. Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. Applied Nursing Research. 2018; 42:9-16. DOI: 10.1016/j.apnr.2018.04.006.
12. Abhichartitbutra K, Tungpunkom P. Association of Structural and Psychological Empowerment with Depersonalization and Personal Accomplishment Among Nurses: a Systematic Review. Pacific Rim International Journal of Nursing Research. 2019;23(4):398-413.
13. Selye H. The stress of life. New York, NY, US: McGraw-Hill; 1956.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

14. Lazarus RS, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. Madrid: Ed. Martínez-Roca; 1986.
15. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: Servicio de Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo; 2016.
16. Instituto Europeo de Psicología Positiva (IEEP). El coste real de la negatividad y el Estrés Laboral [Internet]. [Consultado: 30/10/2022]. Available from: <https://www.iepp.es/coste-real-negatividad-estres-laboral/>.
17. European Agency of Safety and Health for Work. Healthy workers: Manage stress. Luxemburg: 2014.
18. Hassard J, Teoh K, Cox T, Cosmar M, Gründler R, Flemming D, et al. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxemburgo : Servicio de Publicaciones de la UE; 2014. [Consultado:21/02/2023] Disponible en : <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/20923/>
19. Papkalla U, Collison J; International minimum requirements for health protection at the workplace. Geneva: World Health Organization; 2017.
20. International Labour Organization (ILO). A collective challenge world day for safety and health at work. Geneva: International Labour Organization; 2016.
21. Peiró JM, Salvador A. Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema; 1993.
22. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Work-related stress: Implications for physical and mental health. Medicina Clínica (English Edition). 2016;146(8):359-66. [Consultado 14/02/2022] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2387020616302893DOI:10.1016/j.medcle.2016.06.010>.
23. Gil-Monte PR, Peiró Silla JM. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.
24. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly. 1979;24(2):285-308. [Consultado: 20/10/2020] Disponible en : <https://www.jstor.org/stable/2392498DOI:10.2307/2392498>.
25. Siegrist J. Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. Journal of occupational health psychology. 1996;1(1):27-41. [Consultado 20/10/2020] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9547031DOI:10.1037/1076-8998.1.1.27>.
26. French JR, Caplan RD, Van Harrison R. The mechanisms of job stress and strain. Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley; 1982.
27. Gil-Monte PR, Prado-Gascó VJ. Manual de Psicología del Trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide Grupo Anaya, S.A.; 2021.
28. McGrath JE. Stress and behavior in organizations. Handbook of industrial and organizational psychology. 1976; 1351:1396.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

29. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá. 2021;8(2):131-46.
30. Frazier S, Parker S. Measurement of physiological responses to acute stress in multiple occupations: A systematic review and implications for front line healthcare providers. Translational Behavioral Medicine. 2019;9(1):158-66.
DOI:10.1093/tbm/iby019.
31. Freudenberger HJ. Staff burn-out. J Soc Iss. 1974;30(1):159-65.
32. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP Maslach burnout inventory manual. California: Palo Alto; 1996.
33. Harrison WD. A social competence model of burnout. In: Farber BA, editor. Stress and burnout in the human services professions. New York: Pergamon Press;1983
34. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En WB Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research In: Londres: Taylor & Francis; 1993.
35. Thompson MS, Page SL, Cooper CL. A test of carver and scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. Stress Med. 1993;9(4):221-35.
36. Buunk, B. P., Schaufeli, W. B. Burnout: A perspective from social comparison theory. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T., editor. Professional burnout: Recent developments in theory and research. London: Taylor & Francis; 1993.
37. Van Dierendonck D, Schaufeli WB, Buunk A. Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study. Journal of occupational health psychology. 2001;6: 43-52. [Consultado:16/05/2021] Disponible en:<https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:pure.rug.nl/publications%2F4f1a1cac-c378-402c-ba16-e3231f81fac6>.
38. Buunk BP, Schaufeli WB, Ybema JF. Burnout, Uncertainty, and the Desire for Social Comparison Among Nurses. Journal of applied social psychology. 1994;24(19):1701-18. [Consultado:16/05/2021] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-68GQ15XX-M/fulltext.pdfDOI:10.1111/j.1559-1816.1994.tb01570.x>.
39. Hobfoll SE, Freedy J. Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied to Burnout. In: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. 1st ed. Taylor & Francis; 1993.
40. Golembiewski RT, Munzenrider RF. Phases of burnout. 1. publ. ed. New York: Praeger; 1988.
41. Cox T, Kuk G, Leiter MP. Burnout, Health, Work Stress, and Organizational Healthiness. In: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. 1st ed. Taylor & Francis; 1993.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

42. Winnubst J. Organizational Structure, Social Support, and Burnout. In: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. 1st ed. Taylor & Francis; 1993. p.
43. Jones JW. The staff burnout scale for health professionals (SBS-HP): preliminary test manual. Illinois: London House Press; 1980.
44. Pines, A. M., Aronson, E., Kafry, D. Burnout: From tedium to personal growth. In: Cherniss C, editor. Staff burnout: Job stress in the human services. Nueva York: The Free Press; 1981.
45. Pines A. Career burnout: causes and cures. London: Collier Macmillan; 1988.
46. Ford DL, Murphy CJ, Edwards KL. Exploratory Development and Validation of a Perceptual Job Burnout Inventory: Comparison of Corporate Sector and Human Services Professionals. Psychological reports. 1983;52(3):995-1006. [Consultado:17/02/2023] Disponible en:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.2466/pr0.1983.52.3.995DOI:10.2466/pr0.1983.52.3.995>.
47. Moreno Jiménez B, Gálvez Herrer M, Garrosa Hernández E, Mingote Adán JC. Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. Atención Primaria. 2006;38(10):544-9. [Consultado:17/02/2023] Disponible en:https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=base_oa_::f6d8eab1c32e12c8446327619cddc64DOI:10.1157/13095925.
48. De La Gándara Martín JJ, García Moja C, González Corrales R, Álvarez Álvarez-Monteserín MT. Estudio del burnout mediante el test CUBO (Cuestionario Urgente de Burnout). Análisis de fiabilidad. An.psiquiatr. 2005:223-9.
49. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work and stress. 2005;19(3):192-207. [Consultado: 17/02/2023] Disponible en:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500297720DOI:10.1080/02678370500297720>.
50. Demerouti E, Bakker AB. The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. Handbook of stress and burnout in health care. 2008;65(7).
51. Gil-Monte P. CESQT. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual. Madrid: TEA ediciones; 2011
52. Seisdedos N. MBI inventario burnout de Maslach. Madrid: Ediciones TEA; 1997.
53. Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B. y Nogareda, C. Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención, 732. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2007.
54. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Career development international. 2009(14):204-20. [Consultado: 20/10/2022].

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

Disponible en:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430910966406/full/html>

55. Olivares Faúndez VE, Gil-Monte PR. Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*. 2009(33):160-7.

56. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo, (INSHT). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o" burnout" (I): definición y proceso de generación. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2000.

57. Cañadas-De la Fuente GA, Ortega E, Ramírez-Baena L, De la Fuente-Solana EI, Vargas C, Gómez-Urquiza JL. Gender, Marital Status, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018;15(10):2102. [Consultado:20/09/2021] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30257449DOI:10.3390/ijerph15102102>.

58. Ramos R, Jenny G, Bauer G. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational medicine (Oxford)*. 2016;66(3):230-7. [Consultado 20/09/2021] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26810576DOI:10.1093/occmed/kqv172>.

59. Gómez-Urquiza JL, Vargas C, De la Fuente EI, Fernández-Castillo R, Cañadas-De la Fuente GA. Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals: A Meta-Analytic Study. *Research in nursing & health*. 2017;40(2):99-110. [Consultado:30/10/202] Disponible en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.21774DOI:10.1002/nur.21774>.

60. Ríos Risquez MI. Variables de personalidad y síndrome de estrés crónico asistencial: estudio exploratorio en personal de enfermería [Tesis Doctoral]. Universidad de Murcia; 2009.

61. Ding Y, Yang Y, Yang X, Zhang T, Qiu X, He X, et al. The Mediating Role of Coping Style in the Relationship between Psychological Capital and Burnout among Chinese Nurses. *PLoS ONE*. 2015;10(4): e0122128. [Consultado: 21/09/2022] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25898257DOI:10.1371/journal.pone.0122128>.

62. Fida R, Laschinger HKS, Leiter MP. The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: a time-lagged study. *Health care management review*. 2018;43(1):21-9. [Consultado: 20/03/2022] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27755174DOI:10.1097/hmr.0000000000000126>.

63. Rössler W, Hengartner MP, Ajdacic-Gross V, Angst J. Predictors of burnout: results from a prospective community study. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*. 2015;265(1):19-25. [Consultado: 23/02/2022] Disponible en:<https://link.springer.com/article/10.1007/s00406-014-0512-xDOI:10.1007/s00406-014-0512-x>.

64. Maslach C, Schaufeli W, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52(1):397-422. [Consultado:22/02/2023] DOI:10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

65. Yuan C, Xu C. Concept analysis of nurse burnout. *Frontiers of Nursing*. 2020;7(3):227-33. [Consultado:22/03/2022] Disponible en: <https://doi.org/10.2478/fo-2020-0034DOI:10.2478/fo-2020-0034>.
66. Zancajo Castañares JL, Rescalvo Santiago F, Díaz Franco JJ. El Burnout y las profesiones sanitarias. *Rev.Asoc.Esp.Espec.Med.Trab*. 2005:75-82. [Consultado:22/02/2023]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-69235>
67. Gil-Monte PR. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide; 2007.
68. da Silva JLL, Lima da Silva JL, Campos Dias A, Reis Teixeira L. Discussion on the Burnout Syndrome: Its Causes and Implications for the Health of Nursing Personnel. *Aquichan*. 2012;12(2):144-59. DOI:10.5294/aqui.2012.12.2.5.
69. Whitcombe A, Cooper K, Palmer E. The relationship between organizational culture and the health and wellbeing of hospital nurses worldwide. *JBIDatabase of Systematic Reviews and Implementation Reports*. 2016;14(6):103-16. DOI:10.11124/JBISRIR-2016-002650.
70. Sullivan D, White K, Frazer C. Factors Associated with Burnout in the United States Versus International Nurses. *Nurs Clin North Am*. 2022;57(1):29-51. DOI:10.1016/j.cnur.2021.11.003.
71. Cañadas-De la Fuente GA, Albendín-García L, de la Fuente EI, San Luis C, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR. Burnout in Nursing Professionals Performing Overtime Workdays in Emergency and Critical Care Departments. Spain. *Revista Española de Salud Pública*. 2016 September 14;90: e1. [Consultado: 23/02/2023] Disponible en : <https://europepmc.org/article/med/27623931>
72. Manzano-García G, Ayala J. Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-Delphi study. *PLoS one*. 2017;12(4): e0175352.[Consultado 23/02/2023] Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0175352>
73. Barragán Martín AB, Molero Jurado MDM, Pérez-Fuentes MDC, Simón Márquez MDM, Sisto M, Gázquez Linares JJ. Published Research on Burnout in Nursing in Spain in the Last Decade: Bibliometric Analysis. *Healthcare (Basel)*. 2020;8(4):478. [Consultado 22/02/2023]Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/33198176DOI:10.3390/healthcare8040478>.
74. Torrente M, Sousa PA, Sánchez-Ramos A, Pimentao J, Royuela A, Franco F, et al. To burn-out or not to burn-out: a cross-sectional study in healthcare professionals in Spain during COVID-19 pandemic. *BMJ open*. 2021;11(2):e044945. [Consultado: 20/01/2023] Disponible en:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044945DOI:10.1136/bmjopen-2020-044945>.
75. Ślusarz R, Cwiekala-Lewis K, Wysokiński M, Filipaska-Blejder K, Fidecki W, Biercewicz M. Characteristics of Occupational Burnout among Nurses of Various Specialties and in the Time of the COVID-19 Pandemic-Review. *International journal of environmental research and public health*. 2022;19(21):13775[Consultado:22/02/2023]

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

Disponible

en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/36360655DOI:10.3390/ijerph192113775>.

76. Gómez-Urquiza JL, De la Fuente-Solana EI, Albendín-García L, Vargas-Pecino C, Ortega-Campos EM, Cañadas-De la Fuente GA. Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis. *Critical care nurse*. 2017;37(5): e1-9 [Consultado:22/02/2023] Disponible

en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28966203DOI:10.4037/ccn2017508>.

77. Prasad K, McLoughlin C, Stillman M, Poplau S, Goelz E, Taylor S, et al. Prevalence and correlates of stress and burnout among U.S. healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study. *Clinical Medicine*. 2021; 35:100879. [Consultado:22/02/2023] Disponible

en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100879DOI:10.1016/j.eclinm.2021.100879>.

78. Rezaei S, Karami Matin B, Hajizadeh M, Soroush A, Nouri B. Prevalence of burnout among nurses in Iran: a systematic review and meta-analysis. *International nursing review*. 2018;65(3):361-9. [Consultado:22/02/2023] Disponible

en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12426DOI:10.1111/inr.12426>.

79. González-Gil MT, Oter-Quintana C, Martínez-Marcos M, Alcolea-Cosín MT, Navarta-Sánchez MV, Robledo-Martín J, et al. The value of human resources: experience of critical care nurses during the COVID-19 epidemic. *Enfermería intensiva*. 2021 Dec 2;33(2):77-88.

80. Gualano MR, Sinigaglia T, Lo Moro G, Rousset S, Cremona A, Bert F, et al. The Burden of Burnout among Healthcare Professionals of Intensive Care Units and Emergency Departments during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(15):8172. [Consultado:22/03/2023] Disponible

en:<https://search.proquest.com/docview/2558806805DOI:10.3390/ijerph18158172>.

81. Butera S, Bresseur N, Filion N, Bruyneel A, Smith P. Prevalence and Associated Factors of Burnout Risk Among Intensive Care and Emergency Nurses Before and During the Coronavirus Disease 2019 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Belgium. *Journal of emergency nursing*. 2021;47(6):879-91[Consultado:22/02/2023] DOI: 10.1016/j.jen.2021.08.007.

82. Gómez-Urquiza JL, Aneas-López AB, Fuente-Solana EI, Albendín-García L, Díaz-Rodríguez L, Fuente GA. Prevalence, Risk Factors, and Levels of Burnout Among Oncology Nurses: A Systematic Review. *Oncology nursing forum*. 2016;43(3):E104-20. [Consultado:22/02/2023] Disponible

en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27105202DOI:10.1188/16.ONF.E104-E120>.

83. Janeway D. The Role of Psychiatry in Treating Burnout Among Nurses During the Covid-19 Pandemic. *Journal of radiology nursing*. 2020;39(3): 176-8. DOI: 10.1016/j.jradnu.2020.06.004.

84. Wan Z, Lian M, Ma H, Cai Z, Xianyu Y. Factors associated with burnout among Chinese nurses during COVID-19 epidemic: a cross-sectional study. *BMC nursing*. 2022;21(1):51. [Consultado:22/02/2023] DOI:10.1186/s12912-022-00831-3.

85. Ruiz-Fernández MD, Ramos-Pichardo JD, Ibáñez-Masero O, Cabrera-Troya J, Carmona-Rega MI, Ortega-Galán ÁM. Compassion fatigue, burnout, compassion

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

- satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *Journal of clinical nursing*. 2020;29(21-22):4321-30 [Consultado:22/02/2023] Disponible en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.15469>DOI:10.1111/jocn.15469.
86. Pradas-Hernández L, Ariza T, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, De la Fuente EI, Cañadas-De la Fuente GA. Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE*. 2018;13(4):e0195039. [Consultado:22/02/2023] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29694375>DOI:10.1371/journal.pone.0195039.
87. Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Aguayo R, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*. 2018;19(1):59. [Consultado:22/02/2023] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29747579>DOI:10.1186/s12875-018-0748-z.
88. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of psychiatric research*. 2020; 123:9-20. [Consultado:20/03/2022] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>DOI:10.1016/j.jpsychires.2019.12.015.
89. Cloconi C, Economou M, Charalambous A. Burnout, coping and resilience of the cancer care workforce during the SARS-CoV-2: A multinational cross-sectional study. *European journal of oncology nursing: the official journal of European Oncology Nursing Society*. 2022: 102204. DOI: 10.1016/j.ejon.
90. Arrogante O, Aparicio-Zaldivar E. Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*. 2020;31(2):60-70. [Consultado: 23/02/2022] Disponible en:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113023991930046X>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113023991930046X>DOI:10.1016/j.enfi.2019.03.004.
91. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (10 de noviembre de 1995).
92. WHO J. International classification of diseases, 11th revision (ICD-11). 2018.
93. Leiter MP, Hakanen JJ, Ahola K, Toppinen-Tanner S, Koskinen A, Väänänen A. Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of organizational behavior*. 2013;34(7):959-73. [Consultado:22/05/2022] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-CZZLP4X6-H/fulltext.pdf>DOI:10.1002/job.1830.
94. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015;12(1):652-66. [Consultado:22/05/2022] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25588157>DOI:10.3390/ijerph120100652.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

95. Jun J, Ojemeni MM, Kalamani R, Tong J, Crecelius ML. Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International journal of nursing studies*. 2021; 119:103933. [Consultado: 16/12/2022] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103933>
96. Van Bogaert P, Timmermans O, Weeks SM, van Heusden D, Wouters K, Franck E. Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events—A cross-sectional survey. *International journal of nursing studies*. 2014;51(8):1123-34. [Consultado: 20/05/2022] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.12.009>
97. Nayeri ND, Negarandeh R, Vaismoradi M, Ahmadi F, Faghihzadeh S. Burnout and productivity among Iranian nurses. *Nursing & health sciences*. 2009;11(3):263-70. [Consultado:24/06/2021] Disponible en: <https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-599C7T3F-V/fulltext.pdfDOI:10.1111/j.1442-2018.2009.00449.x>
98. Chuang C, Tseng P, Lin C, Lin K, Chen Y. Burnout in the intensive care unit professionals: a systematic review. *Medicine (Baltimore)*. 2016;95(50):e5629 [Consultado:22/02/2023] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27977605DOI:10.1097/md.00000000000005629>
99. Marques-Pinto A, Henriques de Jesus É, Mendes A, Fronteira I. Estudo RN4Cast em Portugal: work engagement dos enfermeiros. *Revista de Investigação em Enfermagem*. 2015; 10:26-36.
100. Dulko D, Kohal BJ. How Do We Reduce Burnout In Nursing? *Nursing Clinics*. 2022;57(1):101-14.
101. Panagioti M, Panagopoulou E, Bower P, Lewith G, Kontopantelis E, Chew-Graham C, et al. Controlled Interventions to Reduce Burnout in Physicians: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA internal medicine*. 2016;177(2):195-205. [Consultado:10/02/2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.7674DOI:10.1001/jamainternmed.2016.7674>
102. de Oliveira SM, de Alcantara Sousa LV, Vieira Gadelha MdS, do Nascimento VB. Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health: CP & EMH*. 2019;15(1):64-73. [Consultado:04/03/2022] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31015857DOI:10.2174/1745017901915010064>
103. Özbaş AA, Tel H. The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative Supportive Care*. 2016;14(4):393-401. [Consultado: 20/02/2022] Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84944081359&doi=10.1017%2fS1478951515001121&partnerID=40&md5=d48a6097de85aa31eaab3e899656da04> <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84944081359&doi=10.1017%2fS1478951515001121&partnerID=40&md5=d48a6097de85aa31eaab3e899656da04DOI:10.1017/S1478951515001121>

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

104. Moreno-Casbas M, Alonso-Poncelas E, Gómez-García T, Martínez-Madrid MJ, Escobar-Aguilar G. Percepción sobre la calidad de los cuidados, entorno laboral y características del sueño de las enfermeras que trabajan en el Sistema Nacional de Salud. *Enfermería clínica*. 2018;28(4):230-9. DOI:10.1016/j.enfcli.2018.01.001.
105. Fuentelsaz-Gallego C, Moreno-Casbas T, López-Zorraquino D, Gómez-García T, González-María E. Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RN4CAST-España. *Enfermería Clínica*. 2012;22(5):261-8.
106. Cosano Rivas F. Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales [Tesis Doctoral] Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga; 2015[Consultado:22/03/2022] Disponible en:https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup_wf_001::4fa3f70b6e499ebd0031eb136ed2ef91
https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup_wf_001::4fa3f70b6e499ebd0031eb136ed2ef91.
107. Zimmerman MA. Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. *Handbook of community psychology*. 2000:43-63.
108. Ríos Flores PL. El empowerment organizacional: revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial [Tesis Doctoral]. Universidad de Almería; 2015.
109. Blanchard K, Carlos JP, Randolph A. Empowerment: tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. México: Norma; 1996.
110. Wilson T. Manual de Empowerment. Cómo conseguir lo mejor de los colaboradores. Barcelona: Gestión; 2000.
111. Chen H, Chen Y. The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example from Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public personnel management*. 2008;37(3):279-302. [Consultado:28/02/2023] Disponible en:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/009102600803700302DOI:10.1177/009102600803700302>.
112. Kanter RM. The new managerial work. *Harv Bus Rev*. 1989;67(6):85-92.
113. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. 1988;13(3):471-82.
114. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management review*. 1990;15(4):666-81 [Consultado: 4/04/2022] Disponible en:<https://www.jstor.org/stable/258687DOI:10.2307/258687>.
115. MENON ST. Psychological Empowerment. *Canadian journal of behavioural science*. 1999;31(3):161-4. [Consultado:04/04/2022] Disponible en:<http://psycnet.apa.org/journals/cbs/31/3/161DOI:10.1037/h0087084>.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

116. Yaïma Blanco García, Helena Moros Fernández. Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2020 May 1;21(2):60-5.
117. Díaz Bretones FJ, Jáimez Román MJ. Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico. 2022.
118. Albar M, García-Ramírez M, Jiménez AML, Garrido R. Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. The Spanish journal of psychology. 2012;15(2):793-800 [Consultado:21/09/2021] Disponible en:https://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891 DOI:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891.
119. Matthews RA, Michelle Diaz W, Cole SG. The organizational empowerment scale. Personnel review. 2003;32(3):297-318. [Consultado:3/03/2023] Disponible en:<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480310467624/full/html> DOI:10.1108/00483480310467624.
120. Jáimez Román MJ, Bretones FD. Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale. The Spanish journal of psychology. 2013;16: E15 [Consultado:21/09/2021] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1017/sjp.2013.14> DOI:10.1017/sjp.2013.14.
121. Yesilbas H, Kantek F. Trends and hot topics in nurse empowerment research: A bibliometric analysis. Japan journal of nursing science: JJNS. 2022;19(2):e12458. [Consultado:13/05/2022] Disponible en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jjns.12458> DOI:10.1111/jjns.12458.
122. García Pizarro MA, Novo Muñoz MM, Rodríguez Novo, YM, Cuellar-Pompa L, Pérez Raya F, Rodríguez Gómez JA. Relaciones entre el Empoderamiento Estructural y Psicológico y el Síndrome de Burnout: Revisión Bibliográfica (2010-2020). Revista Ene de Enfermería. 2023;17(1):1-29 Disponible en:<https://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/>
123. ÇAVUŞ MF, Demir Y. The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. Canadian social science. 2010;6(4):63-72.
124. Mehrabian F, Baghizadeh K, Alizadeh I. The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset. Data in brief. 2018; 20:1093-8.
125. Meng L, Jin Y, Guo J. Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. Appl Nurs Res. 2016; 30:104-10. [Consultado 22/02/2022] Disponible en:<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84960917329&doi=10.1016%2fj.apnr.2015.11.010&partnerID=40&md5=0b298bda2a435262734c96b2a656dcb2> <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84960917329&doi=10.1016%2fj.apnr.2015.11.010&partnerID=40&md5=0b298bda2a435262734c96b2a656dcb2> DOI:10.1016/j.apnr.2015.11.010.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

126. Nursalam N, Fibriansari RD, Yuwono SR, Hadi M, Efendi F, Bushy A. Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(4):390-5. [Consultado:30/10/2021] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>DOI:10.1016/j.ijnss.2018.05.001.
127. El Dahshan M,Ebrahim Aly, Dorgham LS. The effect of structural and psychological empowerment on occupational burnout in staff nurses working in Shebin El-Kom hospitals, Menoufiya governernate, Egypt. *Life Sci J*. 2013;10(1):3447-56. [Consultado:10/03/2022] Disponible en : http://www.lifesciencesite.com/lj/life1001/436_17488life1001_3447_3456.pdf
128. O'Brien JL. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. *Nephrology nursing journal: journal of the American Nephrology Nurses' Association*. 2011;38(6):475-81. [Consultado: 20/03/2022] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22338940>.
129. Wang X, Kunaviktikul W, Wichaikhum O. Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals. *Journal of clinical nursing*. 2013;22(19-20):2896-903. [Consultado:29/09/2021] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-K25835QR-7/fulltext.pdf>DOI:10.1111/jocn.12083.
130. Orgambidez A, Almeida H. Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory Model Based on Structural Empowerment. *Work Health Safety*. 2019;67(8):391-8. [Consultado 29/09/2021] Disponible en:<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068816255&doi=10.1177%2f2165079918822648&partnerID=40&md5=2b0ee509024f4f175897c6bd4a83f27b> <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068816255&doi=10.1177%2f2165079918822648&partnerID=40&md5=2b0ee509024f4f175897c6bd4a83f27b>DOI:10.1177/2165079918822648.
131. Meng L, Liu Y, Liu H, Hu Y, Yang J, Liu J. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China-based on a cross-sectional questionnaire research. *Int J Nurs Pract*. 2015;21(3):303-12. [Consultado 21/09/2021]Disponible en:<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84930384202&doi=10.1111%2fijn.12279&partnerID=40&md5=ed4947b9b2fbdc81b246ccf1a2ccc1c> <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84930384202&doi=10.1111%2fijn.12279&partnerID=40&md5=ed4947b9b2fbdc81b246ccf1a2ccc1c>DOI:10.1111/ijn.12279.
132. Guo J, Chen J, Fu J, Ge X, Chen M, Liu Y. Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*. 2016; 31:41-5. DOI:10.1016/j.apnr.2015.12.007.
133. Ozbas AA, Tel H. The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative & Supportive Care*. 2016;14(4):393-401. DOI:10.1017/S1478951515001121.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

134. Dwyer PA, Hunter Revell SM, Sethares KA, Ayotte BJ. The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied nursing research*. 2019; 48:37-44. [Consultado:15/11/2022] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2019.04.005>DOI:10.1016/j.apnr.2019.04.005.
135. Karimi Z, Jahanfar A, Behnammoghadam M, Dehghan A. Relationship of Occupational Adjustment With Psychological Empowerment and Job Burnout in Iranian Nurses. *Acta medica Iranica*. 2020;58(8) [Consultado:20/03/2022] Disponible en:<https://doaj.org/article/c5f3569949f14c11958d87651cd8f0a7DOI:10.18502/acta.v58i8.4593>.
136. Gilbert S, Laschinger HKS, Leiter M. The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *J Nurs Manag*. 2010;18(3):339-48. DOI:10.1111/j.1365-2834.2010.01074.x.
137. Takemura Y, Kunie K, Ichikawa N. The effect of work environment on burnout among nursing directors: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2020;28(1):157-66.
138. Laschinger HKS, Wong CA, Grau AL. Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *J Nurs Manag*. 2013;21(3):541-52.
139. Locke EA. *The nature and causes of job satisfaction*. Rand McNally College Publishing Company; 1976.
140. Brief AP, Weiss HM. Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annu Rev Psychol*. 2002;53(1):279-307.
141. Silla JMP, Alonso FP. *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis; 1996.
142. Herzberg F. One more Time. How do yo motivate emmployees? *Harvard Business Review*. 1968;46(1):53-62.
143. Lawler EE. *Motivation in work organizations*. Monterrey: CA: Brooks-Cole; 1973.
144. Dawis RV, Lofquist LH, Weiss DJ. *A theory of work adjustment*. Minneapolis: Minnesota; 1968.
145. Locke EA. Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*. 1970;5(5):484-500 [Consultado:07/03/2023] Disponible en:[https://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-XDOI:10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-XDOI:10.1016/0030-5073(70)90036-X).
146. Büssing A, Bissels T. Different Forms of Work Satisfaction. *European psychologist*. 1998;3(3):209-18. [Consultado:07/03/2023] Disponible en:<http://psycnet.apa.org/journals/epp/3/3/209DOI:10.1027/1016-9040.3.3.209>.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

147. Lent RW, Brown SD. Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of career assessment*. 2008;16(1):6-21. [Consultado:07/03/2023] Disponible en:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1069072707305769DOI:10.1177/1069072707305769>.
148. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, Ill: Rand McNally; 1969.
149. Ironson GH, Smith PC, Brannick MT, Gibson WM, Paul KB. Construction of a Job in General Scale. *Journal of applied psychology*. 1989;74(2):193-200. [Consultado 7/03/2023] Disponible en:<http://psycnet.apa.org/journals/apl/74/2/193DOI:10.1037/0021-9010.74.2.193>.
150. Abenza Hurtado JD. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud [Tesis Doctoral] Universidad de Murcia; 2021.
151. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. 1967; 22:120.
152. Meliá JL, Peiró, J.M., Calatayud, C. El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars*. 1986; 11:43-77.
153. Meliá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*. 1989;5(2):59-74.
154. Meliá JL, Peiró JM. El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*; 1988.
155. Aranaz-Andrés JM. Cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hosp*. 1988; 52:63-8.
156. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*. 2019; 94:21-31. [Consultado:27/02/2023] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011DOI:10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>.
157. Roelen CAM, Magerøy N, van Rhenen W, Groothoff JW, van der Klink JLL, Pallesen S, et al. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: Results from a Norwegian cohort study. *International journal of nursing studies*. 2013;50(3):366-73. [Consultado:10/03/2023] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.012DOI:10.1016/j.ijnurstu.2012.09.012>.
158. Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh L, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*. 2016;4: e1896. [Consultado:27/02/2023] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27168960DOI:10.7717/peerj.1896>.
159. Hu H, Wang C, Lan Y, Wu X. Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC nursing*. 2022;21(1):1-11.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

160. Chen M, Ho C, Lin C, Chung M, Chao W, Chou H, et al. Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of nursing management*. 2016;24(1):88-96. [Consultado:3/03/2023] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-KTB02QGS-K/fulltext.pdfDOI:10.1111/jonm.12276>.
161. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ open*. 2015;5(9): e008331. [Consultado:16/02/2023] Disponible en:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331DOI:10.1136/bmjopen-2015-008331>.
162. Cheung K, Ching SSY. Job satisfaction among nursing personnel in Hong Kong: a questionnaire survey. *Journal of nursing management*. 2014;22(5):664-75. [Consultado:13/03/2023] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-ZSMTCWT4-6/fulltext.pdfDOI:10.1111/j.1365-2834.2012.01475.x>.
163. Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D, Di Lorenzo R. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy*. 2016; 9:203-11. [Consultado:14/02/2023] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27695372DOI:10.2147/RMHP.S115326>.
164. Hou J, Guo HY, Sun H, Xie H. The impact of charge nurses' leadership style and nurses' job satisfaction on the job performance of staff nurses. *Chinese Journal of Nursing*. 2013;3(48):251-3.
165. Kvist T, Voutilainen A, Mäntynen R, Vehviläinen-Julkunen K. The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC health services research*. 2014;14(1):1-10.
166. Gountas S, Gountas J, Soutar G, Mavondo F. Delivering good service: Personal resources, job satisfaction and nurses' customer (patient) orientation. *J Adv Nurs*. 2014;70(7):1553-63.
167. Atefi N, Lim Abdullah K, Wong LP, Mazlom R. Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *Journal of nursing management*. 2015;23(4):448-58. [Consultado:2/02/2023] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-17D50BLV-3/fulltext.pdfDOI:10.1111/jonm.12151>.
168. Olsen E, Bjaalid G, Mikkelsen A. Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. *Journal of advanced nursing*. 2017;73(11):2709-19. [Consultado:2/03/2023] Disponible en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13337DOI:10.1111/jan.13337>.
169. Rojas FR, Vásquez PC, Palacios YG. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*. 2021;21(1):4.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

170. Zhao J, Feng CQ, Zhao J. The impact of nurses' perceived organizational support and job satisfaction on their turnover intention. Chinese Nursing Management. 2015;15(9):1091-4.
171. Alonso Ferres M, Caballero Martínez M, Fernández Madero L, Pérez Doctor I, Serrano Montilla C, Villar Sevilla B. Empowerment en el ámbito sanitario. Reidocea. 2014; (3): 3-10.
172. Boamah SA, Read EA, Spence Laschinger HK. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. J Adv Nurs. 2017;73(5):1182-95.
173. Colegio Oficial de Enfermeros de Santa Cruz de Tenerife. Memoria Anual Ilustre Colegio Oficial de Enfermeros de Santa Cruz de Tenerife [Año 2022]. Santa Cruz de Tenerife;2022
174. Meliá JL, Peiró JM. Factores del Cuestionario de satisfacción laboral S4/82. Psicología de la Seguridad. Valencia: Universidad de Valencia; 1998.
175. Ceballos-Vásquez P, Rivera Rojas F, González Palacios Y. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. Aquichan. 2021 Apr 1;21(1).
176. Pamela Montoya-Cáceres, Natalia Bello-Escamilla, Jaime Neira. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2021;66(261):220-9. [Consultado: 3/03/2023] Disponible en:<https://doaj.org/article/be6ff06924894d7388bae3f2d9c56a31DOI:10.4321/s0465-546x2020000400004>.
177. Muñoz Palomar DM, Vázquez de la Cruz PJ, Roque Martínez KPP, Aguilar Ramírez MG, Cajero Dimas A, Delgado Pardo JG, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene. 2022;16(2) [Consultado:3/03/2023]Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=en&tlng=en.
178. Solano López AL, Rodríguez Rodríguez C, Cubero González O, Wray Mc. Leand T. Análisis del riesgo de Burnout y la satisfacción laboral en un departamento de Hemato-Oncología Pediátrica costarricense. Revista Pensamiento actual. 2022;22(39):113-29.
179. Frías Hernández O. Relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral del personal sanitario en la isla de Tenerife. [Tesis Doctoral] Universidad de La Laguna; 2022.
180. Lugo Ostos EI. Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en Contexto Covid-19, Clínica Salud-Surco. (Memoria de Licenciatura) Universidad César Vallejo (Colombia),2021. [Consultado:10/03/2023]Disponible en:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71671>.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

181. Laschinger HKS, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model. *The Journal of nursing administration*. 2001;31(5):260-72. [Consultado:21/09/2021] Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/26817119>.
182. Mendoza Sierra MI, Orgambidez-Ramos A, Borrego Ales Y, Gonçalves G, Santos J. Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*. 2014;13(3):923-34.
183. Rashidazar S, Alimohammadzadeh K, Akhyani N. Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: nurses of public hospitals in Tehran). *Revista latinoamericana de hipertensión*. 2018;13(6):547-53. [Consultado:15/11/2022] Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2170233595>.
184. Caycho-Rodríguez T, Barboza-Palomino M, Ventura-León J, Carbajal-León C, Noé-Grijalva M, Gallegos M, et al. Traducción al español y validación de una medida breve de ansiedad por la COVID-19 en estudiantes de ciencias de la salud. *Ansiedad y Estrés*. 2020 Jul;26(2-3):174-80.
185. Huamaccto Caballero YC. Miedo y ansiedad por coronavirus en personal de central de esterilización de un hospital de Lima. *Revista Cuidado y Salud Pública*. 2021;1(1):3-10. [Consultado:21/09/2021] DOI:10.53684/csp.v1i1.6.
186. Evren C, Evren B, Dalbudak E, Topcu M, Kutlu N. Measuring anxiety related to COVID-19: A Turkish validation study of the Coronavirus Anxiety Scale. *Death studies*. 2022;46(5):1052-8. [Consultado:02/03/2023] Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07481187.2020.1774969DOI:10.1080/07481187.2020.1774969>.
187. Ahmed O, Faisal RA, Sharker T, Lee SA, Jobe MC. Adaptation of the Bangla Version of the COVID-19 Anxiety Scale. *Int J Ment Health Addiction*. 2022;20(1):284-95. [Consultado:21/09/2021] Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11469-020-00357-2DOI:10.1007/s11469-020-00357-2>.
188. Lee SA. Replication analysis of the Coronavirus Anxiety Scale. *Düşünen adam (Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi)*. 2020;33(2):203-5. [Consultado:19/02/2022] Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2425004276DOI:10.14744/DAJPNS.2020.00079>.
189. Ortiz AL, Flores AAF, Becerril DIS, López MAR, Valles AC. Validación de la Escala de Ansiedad por Coronavirus en población mexicana. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 2022;25(4) [Consultado:02/03/2023]. Disponible en: <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol25num4/Vol25No4Art15.pdf>
190. Adalberto Campo-Arias, Heidi C. Oviedo. Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de salud pública (Bogotá, Colombia)*. 2008;10(5):831-9.
191. Rodríguez Novo N. Prescripción de Arteterapia por enfermeros. Intervenciones con Evidencia y Sostenibles [Tesis Doctoral] Universidad de La Laguna; 2022.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

192. José Ángel Rodríguez Gómez, Víctor Hernández Pérez. La enfermería en Canarias: Colegio Oficial de Enfermeros de Santa Cruz de Tenerife, 2017. Santa Cruz de Tenerife: Cátedra de Enfermería de la Universidad de La Laguna; 2017.
193. José Ángel Rodríguez Gómez. Implantación y desarrollo de las especialidades de enfermería en España y su impacto en la Provincia de S/C de Tenerife [Tesis Doctoral] Universidad de La Laguna; 2009.
194. Gil Monte P. Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. Journal of Work and Organizational Psychology-Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2000;16(2):151.
195. Lee SA. Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. Death studies. 2020;44(7):393-401. [Consultado 21/09/2021] Disponible en:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07481187.2020.1748481DOI:10.1080/07481187.2020.1748481>.
196. Sepúlveda-Vázquez CS, Moreno-Torres LA. Validation and adaptation into Spanish of the COVID-19 Anxiety Scale. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2021;59(5):412-6.
197. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Ales Y, Ruiz-Frutos C. Empowerment, stress vulnerability and burnout among Portuguese nursing staff. Ciencia & Saude Coletiva. 2018;23(1):259-66. DOI:10.1590/1413-81232018231.15522015.
198. Pardo Merino A, San Martín Castellanos R. Análisis de datos en ciencias sociales y de la salud II. 1 ed. ed. Madrid: Síntesis; 2011.
199. Rendón-Macías ME, Zarco-Villavicencio IS, Villasís-Keever MÁ. Métodos estadísticos para el análisis del tamaño del efecto. Revista alergia México. 2021;68(2):128-36 [Consultado:17/04/2023] DOI:<https://doi.org/10.29262/ram.v658i2.949>.
200. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: a review of theory and measurement. International journal of environmental research and public health. 2022;19(3):1780. [Consultado: 22/02/2023] Disponible en:<https://www.ncbi-nlm-nih-gov.accedys2.bbt.ull.es/pubmed/35162802DOI:10.3390/ijerph19031780>.
201. Silva JAM, Silva LEOd, Araújo YLd, Bottacin WE, Souza TT, Reis WCT. Prevalência de Burnout em profissionais de saúde no enfrentamento da Covid-19: uma revisão sistemática. Research, Society and Development. 2021;10(16):e167101623591. [Consultado: 20/02/2023] DOI:10.33448/rsd-v10i16.23591.
202. Moura LN, Camponogara S, Santos JLGD, Gasparino RC, Silva RMD, Freitas EDO. Structural empowerment of nurses in the hospital setting. Rev Lat Am. 2020;28:e3373. DOI:10.1590/1518-8345.3915.3373.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

203. Janighorban M, Dadkhahtehrani T, Najimi A, Hafezi S. The Correlation between Psychological Empowerment and Job Burnout in Midwives Working in the Labor Ward of Hospitals. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. 2020;25(2):128-33. [Consultado:19/01/2022] Disponible en:http://www.ijnmrjournal.net/article.asp?issn=1735-9066;year=2020;volume=25;issue=2;spage=128;epage=133;aui=Janighorban;type=0DOI:10.4103/ijnmr.IJNMR_100_19.
204. Ghaniyoun A, Shakeri K, Heidari M. The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center. Indian journal of critical care medicine: peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine. 2017;21(9):563.
205. Choi SE, Kim SD. A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. Contemporary nurse. 2016;52(4):462-76.
206. Doré C, Duffett-Leger L, McKenna M, Breau M. Perspectives on burnout and empowerment among hemodialysis nurses and the current burnout intervention trends: A literature review. CANNT J. 2017;27(4):16-3. [Consultado 23/10/2022] Disponible en:<http://search.ebscohost.com/accedys2.btk.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=128883796&lang=es&site=ehost-live>
<http://search.ebscohost.com/accedys2.btk.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=128883796&lang=es&site=ehost-live>.
207. Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. Am J Infect Control. 2012;40(6):486-90.
208. Nantsupawat A, Nantsupawat R, Kunaviktikul W, Turale S, Poghosyan L. Nurse Burnout, Nurse-Reported Quality of Care, and Patient Outcomes in Thai Hospitals. Journal of nursing scholarship. 2016;48(1):83-90. [Consultado:23/02/2023] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-G8SHL61X-7/fulltext.pdfDOI:10.1111/jnu.12187>.
209. Liu X, Zheng J, Liu K, Baggs JG, Liu J, Wu Y, et al. Hospital nursing organizational factors, nursing care left undone, and nurse burnout as predictors of patient safety: A structural equation modeling analysis. International journal of nursing studies. 2018; 86:82-9. [Consultado:14/02/2023] Disponible en:<https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.05.005DOI:10.1016/j.ijnurstu.2018.05.005>.
210. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Alés Y, Vázquez-Aguado O, March-Amegual J. Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. Journal of nursing management. 2017;25(8):616-23 [Consultado:4/04/2022] Disponible en:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12499DOI:10.1111/jonm.12499>
211. García Ramírez I. Repercusiones de factores de personalidad en la felicidad, calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería. [Tesis Doctoral]. Universidad de Valencia ;2014.
212. Alves DFS, Guirardello EB. Safety climate, emotional exhaustion and job satisfaction among Brazilian paediatric professional nurses. International nursing review. 2016;63(3):328-35. [Consultado:17/02/2023] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-J6FT8MP0-X/fulltext.pdfDOI:10.1111/inr.12276>.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

213. Laschinger HKS. Effect of Empowerment on Professional Practice Environments, Work Satisfaction, and Patient Care Quality: Further Testing the Nursing Worklife Model. *J Nurs Care Qual.* 2008;23(4):322-30.
214. Álvarez Gómez I, mori vara P, Gómez Sánchez MC. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de enfermería.* 2019 :50-8.
215. Cancedo JG. Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española [Tesis Doctoral] Universidad de Cordoba;2020
216. de Oliveira DG, da Cunha Reis A, de Melo Franco I, Braga AL. Exploring Global Research Trends in Burnout among Nursing Professionals: A Bibliometric Analysis. *Healthcare (Basel).* 2021;9(12):1680. [Consultado:21/09/2022] Disponible en:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34946406DOI:10.3390/healthcare9121680>.
217. Oyeleye O, Hanson P, O'Connor N, Dunn D. Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *J Nurs Adm.* 2013;43(10):536-42. [Consultado: 23/10/2022]Disponible en:<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84885038547&doi=10.1097%2fNNA.0b013e3182a3e8c9&partnerID=40&md5=2433bd705e30dd6b91641902c3dac167> <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84885038547&doi=10.1097%2fNNA.0b013e3182a3e8c9&partnerID=40&md5=2433bd705e30dd6b91641902c3dac167DOI:10.1097/NNA.0b013e3182a3e8c9>.
218. Figueiredo-Ferraz H, Grau-Alberola E, Gil-Monte P, García-Juesas JA. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema.* 2012;24(2):271-6.
219. Permarupan PY, Mamun AA, Samy NK, Saufi RA, Hayat N. Effect of Psychological Empowerment on Nurses Burnout. *The open nursing journal.* 2019;13(1):201-10. [Consultado:20/09/2021] DOI:10.2174/1874434601913010201.
220. Vargas C, Cañadas GA, Aguayo R, Fernández R, Emilia I. Which occupational risk factors are associated with burnout in nursing? A meta-analytic study. *International Journal of Clinical and Health Psychology.* 2014;14(1):28-38.
221. Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. *Enfermería Clínica.* 2019 May;29(3):186-94.
222. Harwood L, Ridley J, Wilson B, Laschinger HK. Workplace empowerment and burnout in Canadian nephrology nurses. *CANNT journal (1996).* 2010;20(2):12-7.
223. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of nursing management.* 2014;22(7):855-71. [Consultado: 06/04/2022] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-ZS4XRLRX-P/fulltext.pdfDOI:10.1111/jonm.12028>.
224. Gil PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). *Grupos Profesionales De Riesgo.* Madrid: Pirámide.; 2007.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Bibliografía

225. Boudrias J, Morin AJS, Brodeur M. Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nursing & health sciences*. 2012;14(1):8-17 [Consultado:21/09/2021] Disponible en:<https://api.istex.fr/ark:/67375/WNG-P7F985LK-D/fulltext.pdfDOI:10.1111/j.1442-2018.2011.00650.x>.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

ANEXO I

217

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I. Instrucciones del Cuestionario

EMPODERAMIENTO Y SATISFACIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE TENERIFE

Estimada compañera/o:

Soy una enfermera, miembro del grupo de Investigación IENFERCAN de la Universidad de La Laguna y me encuentro desarrollando un trabajo de investigación cuyo objetivo es analizar la satisfacción, la motivación y las condiciones laborales de las/os Profesionales de Enfermería de Canarias.

Las conclusiones del estudio nos permitirán describir la situación socio-laboral de uestro colectivo y poder desarrollar estrategias de desarrollo profesional y que mejoren nuestra calidad de vida laboral. Por este motivo, solicito tu colaboración para participar en este estudio respondiendo al siguiente cuestionario.

Es muy importante que respondas con la máxima sinceridad al mismo, así como que respondas a todas las preguntas. El cuestionario consta de diferentes secciones. En cada una de ella se explica su contenido y se ofrecen las instrucciones de respuesta de cada apartado. No hay respuestas más correctas por lo que en todo momento debes responder con total sinceridad y según tus opiniones a las diferentes cuestiones.

Todos las/os participantes y sus las respuestas serán tratadas con total confidencialidad y se garantiza el anonimato de todos los participantes en dicho estudio. Los datos obtenidos con este estudio serán utilizados con fines de investigación y está sujetos a la normativa en vigor de protección de datos de carácter personal.

Para cualquier duda y/o aclaración sobre las cuestiones recogidas en el cuestionario y/o proyecto de investigación puedes formular las consultas que consideres necesarias en el siguiente correo agarpiz@ull.edu.es

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I - 1. Datos demográficos y profesionales

- Sexo: Variable cualitativa dicotómica con tres opciones de respuesta (hombre/mujer/prefiero no decirlo).
- Edad: Variable cuantitativa. (Expresión numérica).
- Estado civil: Variable cualitativa dicotómica con dos opciones de respuesta (con pareja/sin pareja)
- N.º de Hijos: Variable cuantitativa. (Expresión numérica del número de hijos)
- Situación Laboral: Variable cualitativa con tres opciones de respuesta, (Fijo/Contrato indefinido/Contrato eventual)
- Centro de trabajo actual: Variable cualitativa con 2 niveles de respuesta (Centro público/Centro privado)
- Puesto de trabajo actual: Variable cualitativa con dos niveles de respuesta: (Enfermera/Supervisora/or- Coordinadora/or)
- Antigüedad en el puesto de trabajo actual: Variable cuantitativa. (Expresión numérica del número de años en el actual puesto de trabajo)
- Años de ejercicio profesional de profesión: Variable cuantitativa. (Expresión numérica de los años de ejercicio profesional como enfermera)
- Turno de trabajo: Variable cualitativa dicotómica con cuatro opciones de respuesta (Turno rotatorio de 7 horas/Turno rotatorio de 12 horas/Turno fijo diurno/Turno fijo nocturno)
- Formación académica: Variable cualitativa con tres niveles de respuesta (Enfermera/Máster/Doctorado)

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I- 2. MALASH BURNOUT INVENTORY(MBI-HHS)

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones sobre situaciones de su vida laboral, le pedimos que nos indique la frecuencia con la cual experimenta cada una de las situaciones descritas utilizando la escala que le mostramos

0= Nunca

1= Alguna vez al año o menos

2= Una vez al mes o menos

3= Algunas veces al mes

4= Una vez por semana

5= Algunas veces por semana

6= Todos los días

No hay respuestas más o menos adecuadas por lo que le pedimos que responda con la máxima sinceridad posible a cada una de las afirmaciones

- 1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- 2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.
- 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
- 4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.
- 5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
- 6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
- 7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.
- 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando.
- 9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
- 10.- Siento que me he hecho más duro con la gente.
- 11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
- 12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo.
- 13.- Me siento frustrado en mi trabajo.
- 14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
- 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.
- 16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
- 17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.
- 18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.
- 19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
- 20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
- 21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
- 22.- Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I - 2 Version Española del “The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire” (CWEQ-II). Empoderamiento Estructural

A continuación, indique el grado en el cada una de las siguientes características se dan en su puesto de trabajo. Califique cada una de las alternativas de acuerdo a la siguiente escala

- 1= Poco
- 2= Regular
- 3= Suficiente
- 4= Bastante
- 5= Mucho

¿Qué características considera usted que tiene su trabajo actual?

1. Un trabajo estimulante_____
2. Oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo_____
3. Desarrollo de tareas que emplean todas sus habilidades y conocimientos_____
4. Información sobre el estado actual de la organización_____
5. Información sobre los valores de la organización_____
6. Información sobre los objetivos de la organización_____
7. Información específica sobre las cosas que usted hace bien _____
8. Comentarios concretos sobre las cosas que usted podría mejorar_____
9. Consejos Útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas_____
10. Tiempo disponible para realizar el trabajo administrativo _____
11. Tiempo disponible para cumplir los requisitos del trabajo _____
12. Oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando se necesit

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I - 3: Cuestionario de Empoderamiento Psicológico (PEI)

SPREITZER'S PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SCALE (SPANISH VERSION)

A continuación, se le presentan una serie de enunciados relacionados con su experiencia psicológica en su puesto de trabajo. Le pedimos que califique cada uno de los enunciados de acuerdo a la siguiente escala

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Bastante en desacuerdo
- 3= Algo en desacuerdo
- 4= Indiferente
- 5= Algo de acuerdo
- 6= Bastante de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

1. El trabajo que yo hago es muy importante para mí
2. Mis actividades laborales son personalmente valiosas
3. El trabajo que realizo es significativo para mí
4. Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo
5. Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo
6. He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo
7. Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo
8. Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo
9. Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo
10. Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad
11. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad
12. Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad

222

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I - 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Habitualmente nuestro trabajo y distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo a las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

- 1= Muy insatisfecho
- 2= Bastante insatisfecho
- 3= Algo insatisfecho
- 4= Indiferente
- 5= Algo satisfecho
- 6= Bastante satisfecho
- 7= Muy Satisfecho

1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
4. El salario que usted recibe
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo
7. El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo
8. La iluminación de su lugar de trabajo
9. La ventilación de su lugar de trabajo
10. La temperatura de su local de trabajo
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa
12. Las oportunidades de promoción que tiene
13. Las relaciones personales con sus superiores
14. La supervisión que ejercen sobre usted
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado
16. La forma en que sus superiores juzgan su tarea
17. La igualdad y la justicia de trato que recibe de su empresa
18. El apoyo que recibe de sus superiores
19. La capacidad de decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a su empresa
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo I: Instrumentos de Medida

Anexo I - 5. Escala de Ansiedad ante el COVID (CAS)

Las siguientes afirmaciones hacen referencia a la frecuencia con la que usted ha experimentado síntomas fisiológicos/sensaciones asociadas al trabajo durante la pandemia del COVID- 19.

Le pedimos que se sitúe en las dos últimas semanas y califique cada una de las afirmaciones de acuerdo a la siguiente escala

0= De ninguna manera

1= Menos de un día o dos en las últimas dos semanas

2= Varios días en las últimas dos semanas

3= Más de siete días en las últimas dos semanas

4= Todos los días en las últimas dos semanas

1.- Cuando leía o escucha información relacionado con la COVID-19, me sentía débil aturdido y/o mareado.

2.- Tuve problemas de insomnio o dificultad para conciliar el sueño al estar pensando en coronavirus.

3.- Al pensar o estar expuesto a información sobre la COVID-19, me sentía paralizado o congelado

4.-Perdí el apetito al estar pensando en coronavirus o expuesto a noticias sobre ello.

5.- Sentí náuseas u otros problemas estomacales cuando pensé o estaba expuesto a noticias sobre el coronavirus.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo II: Resultados estadísticos

ANEXO II

**NOTA ACLARATORIA: La numeración de las tablas de resultados estadísticos que se han incluido en el anexo II, es la misma que inicialmente se ha asignado en el texto para cada una de las pruebas estadísticas.*

225

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 25: Diferencias en función del sexo en las variables de estudio

| Variable | Mujer (n=255) | | Hombre (n=78) | | U Mann Whitney | Valor Z | P-valor | g-Hedges |
|--------------------|--|--|--|--|----------------|---------|---------|----------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | | | | |
| Agotamiento | 27,00(6,80 - 48,20) | 26,50(2,90 - 52,05) | 9683,00 | -0,352 | ,725 | | | |
| Despersonalización | 10,00(0,00 - 20,00) | 11,00(0,00 - 27,05) | 8721,00 | -1,647 | ,100 | | | |
| Realización | 34,00(21,00 - 43,20) | 33,00(15,65 - 45,15) | 9013,50 | -1,253 | ,210 | | | |
| Oportunidades | 3,66(1,33 - 5,00) | 3,66(1,65 - 5,00) | 9784,50 | -0,217 | ,828 | | | |
| Información | 3,00(1,00 - 5,00) | 3,00(1,00 - 4,36) | 8985,00 | -1,30 | ,193 | | | |
| Soprote | 2,72(1,00 - 4,66) | 3,00(1,00 - 4,68) | 9266,50 | -0,917 | ,359 | | | |
| Recursos | 2,50(1,00 - 4,06) | 2,33(1,00 - 4,36) | 9871,00 | -0,100 | ,920 | | | |
| E. Estructural | 2,87(1,40 - 4,25) | 2,91(1,41 - 4,18) | 9873,00 | -0,097 | ,923 | | | |
| Significado | 6,00(3,60 - 7,00) | 6,00(2,31 - 7,00) | 8517,50 | -1,96 | ,050* | | | |
| Competencia | 6,33(4,60 - 7,00) | 6,00(3,30 - 7,00) | 9201,00 | -1,02 | ,306 | | | |
| Autonomía | 5,66(2,33 - 7,00) | 5,33(1,31 - 7,00) | 8735,00 | -1,63 | ,102 | | | |
| Impacto | 5,00(2,66 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | 8307,50 | -2,20 | ,027* | | | |
| E. Psicológico | 5,66(4,00 - 6,85) | 5,51(1,41 - 4,18) | 8537,50 | -1,89 | ,050* | | | |
| Intrinseca | 5(2,00 - 7,00) | 5(1,95 - 7,00) | 9411,50 | -0,732 | ,464 | | | |
| Ambiente | 4,28(1,00 - 6,00) | 4(1,00 - 7,00) | 9343,50 | -0,222 | ,411 | | | |
| Prestaciones | 4(2,00 - 6,00) | 4(1,00 - 7,00) | 9900,00 | -0,062 | ,951 | | | |
| Supervisión | 5(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 6,05) | 9645,00 | -0,409 | ,682 | | | |
| Participación | 4(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 7,00) | 9848,00 | -0,132 | ,895 | | | |
| S 20/23 | 4,23(2,40 - 6,40) | 4,23(2,19 - 6,00) | 9750,00 | -0,262 | ,794 | | | |
| Ansiedad | 4(0,00 - 17,00) | 5(0,00 - 18,05) | 9593,00 | -0,476 | ,634 | | | |

*p<.05

Variable de Agrupación: SEXO

Fuente: Elaboración propia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 26: Diferencias en función E. Civil en las variables de estudio

| Variable | Md (P ₅ - P ₉₅) | | U Mann Whitney | Valor Z | P P < .05 |
|--------------------|--|----------------------|-------------------|------------|--------------|
| | Con Pareja (n=260) | Sin pareja (n=69) | | | |
| Agotamiento | 27,00(6,00 - 50,95) | 28,50(6,00 - 45,75) | 7660,5 | -0,93 | ,326 |
| Despersonalización | 10,00(0,00 - 22,00) | 11,00(1,00 - 19,00) | 7546,0 | -1,154 | ,248 |
| Realización | 34,00(18,05 - 43,95) | 32,78(22,25 - 43,50) | 7584,5 | -1,097 | ,273 |
| Oportunidades | 3,66(1,33 - 5,00) | 3,66(1,75 - 5,00) | 8088,0 | -0,347 | ,728 |
| Información | 3,00(1,00 - 5,00) | 3,00(1,00 - 5,00) | 8277,0 | -0,140 | ,889 |
| Soprote | 2,72(1,00 - 4,66) | 3,00(1,00 - 4,58) | 7870,5 | -0,673 | ,501 |
| Recursos | 2,50(1,00 - 4,31) | 2,33(1,08 - 4,25) | 8106,0 | -0,321 | ,749 |
| E. Estructural | 2,87(1,33 - 4,25) | 2,87(1,60 - 4,54) | 8305,5 | -0,025 | ,980 |
| Significado | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 7802,5 | -0,790 | ,430 |
| Competencia | 6,33(4,66 - 7,00) | 6,00(3,75 - 7,00) | 7177,0 | -1,743 | ,081 |
| Autonomía | 5,66(2,00 - 7,00) | 5,33(4,00 - 7,00) | 8027,0 | -0,438 | ,661 |
| Impacto | 5,33(2,33 - 7,00) | 5,00(3,00 - 7,00) | 7744,0 | -0,861 | ,389 |
| E. Psicológico | 5,66(3,25 - 6,91) | 5,52(4,00 - 6,75) | 76130,0 | -1,054 | ,292 |
| Intrínseca | 5,00(2,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | 8215,5 | -0,159 | ,874 |
| Ambiente | 4,00(1,00 - 7,00) | 5,00(1,25 - 6,00) | 7817,5 | -0,761 | ,446 |
| Prestaciones | 4,00(1,00 - 6,00) | 4,00(2,00 - 6,00) | 8080,5 | -0,364 | ,716 |
| Supervisión | 4,27(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 8071,0 | -0,376 | ,707 |
| Participación | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(2,00 - 6,00) | 8194,0 | -0,190 | ,849 |
| Satisfacc. Laboral | 4,23(2,20 - 6,19) | 4,23(2,25 - 6,00) | 8079,5 | -0,359 | ,720 |
| Ansiedad | 4,00(0,00 - 17,00) | 6,55(0,00 - 17,75) | 7206,0 | -1,166 | ,095 |

(p < .05)
 Fuente: Elaboración propia
 Variable de Agrupación: ESTADO CIVIL

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 27: Diferencias en función del Puesto de Trabajo en las variables de estudio

| Variable | Md (P ₅ - P ₉₅) Enfermera (n=300) | Md (P ₅ - P ₉₅) Supervisora (n=35) | U Mann Whitney | Valor Z | P P<,05 | g-de Hedges |
|----------------------|--|---|-------------------|------------|------------|-------------|
| Agotamiento | 27(6,00 - 50,00) | 26(4,90 - 46,20) | 4470,50 | -0,914 | ,361 | |
| Despersonalización | 10(0,00 - 21,95) | 9(0,00 - 24,60) | 4455,50 | -0,943 | ,346 | |
| Realización | 33(21 - 43) | 36(9,00 - 45,20) | 4312,50 | -1,216 | ,224 | |
| Oportunidades | 3,3(1,35 - 5,00) | 4(1,80 - 5,00) | 3238,50 | -3,104 | ,002* | 0,551 |
| Información | 3(1,00 - 4,65) | 3,6(1,00 - 5,00) | 2988,50 | -3,753 | <,001** | 0,731 |
| Soprote | 2,6(1,00 - 4,33) | 3,6(1,00 - 5,00) | 2966,00 | -3,801 | <,001** | 0,735 |
| Recursos | 2,4(1,00 - 4,00) | 2,6(1,00 - 5,00) | 4375,50 | -1,100 | ,271 | |
| E. Estructural | 2,8(1,41 - 4,16) | 3,4(1,40 - 4,88) | 3002,50 | -3,712 | <,001** | 0,672 |
| Significado | 6(3,00 - 7,00) | 7(3,46 - 7,00) | 3866,00 | -2,113 | ,035* | 0,352 |
| Competencia | 6,1(4,00 - 7,00) | 7(4,43 - 7,00) | 3655,00 | -2,530 | ,012* | 0,359 |
| Autonomía | 5,3(2,00 - 7,00) | 6(1,70 - 7,00) | 3473,50 | -2,826 | ,005* | 0,412 |
| Impacto | 5(2,33 - 7,00) | 6(2,56 - 7,00) | 2602,00 | -4,489 | <,001** | 0,746 |
| E. Psicológico | 5,4(3,75 - 6,82) | 6,4(3,79 - 7,00) | 2829,00 | -4,043 | <,001** | 0,635 |
| Intrínseca | 5(2,00 - 7,00) | 6(2,00 - 7,00) | 3636,50 | -2,554 | ,011* | 0,442 |
| Ambiente | 4(1,00 - 6,95) | 4(1,00 - 6,30) | 4836,00 | -0,221 | ,825 | |
| Prestaciones | 4(2,00 - 6,00) | 5(2,70 - 7,00) | 2986,50 | -3,812 | <,001** | 0,722 |
| Supervisión | 4(1,00 - 7,00) | 5(2,70 - 7,00) | 3126,50 | -3,524 | <,001** | 0,644 |
| Participación | 4(1,00 - 6,95) | 6(1,00 - 7,00) | 2980,00 | -3,808 | <,001** | 0,644 |
| Satisfacción Laboral | 4,2(2,20 - 6,00) | 5,2(2,34 - 6,72) | 3082,50 | -3,561 | <,001** | 0,668 |
| Ansiedad | 5(0,00 - 17,00) | 3(0,00 - 19,30) | 4266,00 | -1,31 | ,190 | |

Fuente: Elaboración propia

Variable de Agrupación: PUESTO DE TRABAJO
(p<,05)* / (p<,001)**

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 28: Diferencias en función del Centro de trabajo en las variables de estudio

| Variable | Md(P5-P95) | | U Mann Whitney | Valor Z | P -valor | g-de Hedges |
|----------------------|---------------------|---------------------|-------------------|------------|----------|-------------|
| | Público (n= 294) | Privado n=68 | | | | |
| Agotamiento | 26,00(6,00 - 49,00) | 34,50(6,95 - 53,05) | 3957,00 | -2,92 | ,003 | 0,53 |
| Despersonalización | 10,00(0,00 - 21,00) | 10,00(0,00 - 24,10) | 5194,50 | -0,704 | ,481 | |
| Realización | 34,00(21,00 - 44) | 32,39(9,00 - 42) | 4708,00 | -1,55 | ,115 | |
| Oportunidades | 3,66(1,58 - 5,00) | 3,00(1,31 - 5,00) | 4157,50 | -2,57 | ,010* | 0,45 |
| Información | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,33(1,00 - 5,00) | 4134,50 | -2,63 | ,009* | 0,48 |
| Soporte | 2,72(1,00 - 4,66) | 2,16(1,00 - 4,03) | 4392,00 | -2,15 | ,031* | 0,40 |
| Recursos | 2,66(1,00 - 4,08) | 2,00(1,00 - 4,36) | 4204,00 | -2,49 | ,013* | 0,39 |
| E. Estructural | 2,91(1,50 - 4,25) | 2,54(1,16 - 4,11) | 3925,00 | -2,98 | ,003* | 0,54 |
| Significado | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(2,00 - 7,00) | 5373,50 | -0,390 | ,696 | |
| Competencia | 6,00(4,00 - 7,00) | 6,60(2,65 - 7,00) | 4538,50 | -1,92 | ,054 | |
| Autonomía | 5,66(2,25 - 7,00) | 5,66(1,95 - 7,00) | 5370,50 | -0,38 | ,697 | |
| Impacto | 5,00(2,33 - 7,00) | 5,83(2,66 - 7,00) | 4243,50 | -2,42 | ,016* | 0,40 |
| E. Psicológico | 5,66(3,75 - 6,83) | 5,7(2,88 - 7,00) | 5122,00 | -0,83 | ,404 | |
| Intrínseca | 5,00(2,99 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,05) | 4248,00 | -2,45 | ,014* | 0,46 |
| Ambiente | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,05) | 4867,00 | -1,31 | ,189 | |
| Prestaciones | 4,00(2,00 - 6,00) | 3,00(1,00 - 6,00) | 3665,00 | -3,15 | <,001** | 0,61 |
| Supervisión | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 4720,00 | -1,57 | ,115 | |
| Participación | 4,11(1,75 - 7,00) | 3,00(1,00 - 7,00) | 3873,00 | -3,12 | ,002* | 0,57 |
| Satisfacción Laboral | 4,23(2,40 - 6,00) | 3,40(1,79 - 6,41) | 3983,00 | -2,82 | ,004* | 0,51 |
| Ansiedad | 5,00(0,00 - 17,00) | 5,50(0,00 - 20,00) | 5214,50 | -0,67 | ,502 | |

Fuente: Elaboración propia

(p<.05)* / (p<.001)**
 Variable de Agrupación: CENTRO DE TRABAJO

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 29: Prueba Kruskal-Wallis S. Burnout - Situación Laboral

| Dimensiones | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | H Kruskal-Wallis | P-valor |
|--------------------|--|--|--|------------------|---------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Agotamiento | 24,00(4,70 - 49,00) | 32,00(5,00 - 53,55) | 27,01(10,00 - 50,00) | 15,65 | <,001 |
| Despersonalización | 8,00(0,00 - 18,30) | 10,00(0,00 - 27,10) | 12,00(0,15 - 21,85) | 17,62 | <,001 |
| Realización | 35(22,00 - 44,30) | 32,78(9,00 - 42,00) | 32,00(21,00 - 41,00) | 15,23 | <,001 |

Contrastes post hoc S. Burnout - Situación Laboral

| | C. Fijo - C. Indefinido | | C. Fijo - C. Temporal | | C. Indefinido - C. Temporal | |
|-----------------------------|-------------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------------|----------|
| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
| Agotamiento | ,601 | 1,00 | ,238 | ,715 | ,902 | 1,00 |
| C. Temporal - C. Indefinido | <,001 | ,003 | ,001 | <,001 | ,002 | ,007 |
| C. Fijo - C. Temporal | <,001 | ,003 | ,022 | ,067 | <,001 | ,002 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 30: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Situación Laboral

| Dimensiones | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | H Kruskal-Wallis | P-valor |
|----------------|--|--|--|------------------|--------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Oportunidades | 4(1,33 - 5,00) | 3,16(1,33 - 4,85) | 3,33(1,66 - 5,00) | 8,86 | ,012 ^a |
| Información | 3(1,00 - 5,00) | 3(1,00 - 4,70) | 3(1,00 - 4,33) | 8,80 | ,012 ^b |
| SopORTE | 3(1,00 - 5,00) | 2,69(1,00 - 4,33) | 2,66(1,00 - 4,61) | 3,37 | ,185 |
| Recursos | 2,66(1,23 - 4,00) | 2,33(1,00 - 4,33) | 2,33(1,00 - 4,28) | 14,77 | <.001 ^c |
| E: Estructural | 3,08(1,45 - 4,41) | 2,83(1,20 - 4,31) | 2,75(1,50 - 4,16) | 12,75 | ,002 ^d |

Contrastes post hoc Empoderamiento Estructural total y dimensiones - Situación Laboral

| | Oportunidades | | Información | | Recursos | | E: Estructural | |
|---------------------|---------------|----------|-------------|----------|----------|----------|----------------|----------|
| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
| Temporal-Indefinido | ,194 | ,583 | ,568 | 1,00 | ,407 | 1,00 | ,331 | ,994 |
| Fijo-Temporal | ,064 | ,191 | ,017 | ,052 | ,002 | ,007 | ,007 | ,022 |
| Fijo-Indefinido | ,004 | ,012 | ,010 | ,030 | <.001 | ,002 | <.001 | ,004 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 31: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Situación Laboral

| Dimensiones | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | H Kruskal-Wallis | P valor |
|----------------|--|--|--|------------------|--------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Significado | 6,00(3,80 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 0,89 | ,638 |
| Competencia | 6,33(4,90 - 7,00) | 6,66(3,63 - 7,00) | 6,00(4,00 - 7,00) | 17,90 | <,001 ^a |
| Autonomía | 6,00(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,33(2,33 - 7,00) | 3,87 | ,144 |
| Impacto | 5,33(2,66 - 7,00) | 5,33(2,15 - 7,00) | 4,66(2,33 - 7,00) | 19,23 | <,001 ^b |
| E. Psicológico | 5,83(3,72 - 7,00) | 5,70(2,77 - 6,83) | 5,52(3,84 - 6,75) | 10,64 | ,005 ^c |

Contrastes post hoc Empoderamiento Psicológico total y dimensiones - Situación Laboral

| | Competencia | | Impacto | | E. Psicológico | |
|---------------------|-------------|----------|---------|----------|----------------|----------|
| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
| Temporal-Indefinido | <,001 | ,001 | ,008 | ,025 | ,052 | ,156 |
| Fijo-Temporal | <,001 | ,004 | <,001 | ,001 | <,001 | ,004 |
| Fijo-Indefinido | ,207 | ,620 | ,346 | 1,000 | ,471 | 1,000 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo II: Resultados estadísticos

Tabla 32: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Situación Laboral

| Dimensiones | C. Fijo (n=133) | C. Indefinido (n=68) | C. Temporal (n=122) | H | P |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------|--------------------|
| | Md (P ₅ -P ₉₅) | Md (P ₅ -P ₉₅) | Md (P ₅ -P ₉₅) | Kruskal-Wallis | valor |
| Intrínseca | 5(2,00 - 7,00) | 4(1,00 - 7,00) | 4(0,00 - 7,00) | 14,42 | <,001 ^a |
| Ambiente | 4(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 6,00) | 5(1,00 - 6,00) | 3,36 | ,186 |
| Supervisión | 5(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 6,85) | 3,91 | ,141 |
| Prestaciones | 4(2,00 - 7) | 3(1,00 - 6,00) | 3(2,00 - 6,00) | 28,155 | <,001 ^b |
| Participación | 5(1,00 - 7,00) | 4(1,00 - 7,00) | 4(2,00 - 6,00) | 13,62 | <,001 ^c |
| Satisfacción Laboral | 4,6(2,34 - 6,40) | 3,60(1,98 - 6,00) | 4,20(2,23 - 5,80) | 13,27 | <,001 ^d |

Contrastes post hoc Satisfacción Laboral Global y Factores - Situación Laboral

| | Intrínseca | | Prestaciones | | Participación | | Satisfacción Laboral | |
|---------------------|------------|----------|--------------|----------|---------------|----------|----------------------|----------|
| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
| Temporal-Indefinido | ,850 | 1,000 | ,860 | 1,000 | ,680 | 1,000 | ,421 | 1,000 |
| Fijo-Temporal | <,001 | ,001 | <,001 | <,001 | ,005 | ,002 | ,001 | ,004 |
| Fijo-Indefinido | ,018 | ,006 | <,001 | <,001 | ,007 | ,002 | ,004 | ,013 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 34: Prueba Kruskal-Wallis S. de Burnout-Turno de Trabajo

| Dimensiones | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | H Kruskal-Wallis | P-valor |
|---------------------------|--|--|--|------------------|---------|
| | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | <i>Md (P₅ - P₉₅)</i> | | |
| Agotamiento | 25(3,60 - 47,40) | 28(10,00-52,00) | 27(6,00 - 52,20) | 7,55 | ,023 |
| Despersonalización | 8(0,00 - 19,80) | 10(0,00 - 22,00) | 11(1,00 - 22,20) | 7,30 | ,026 |
| Realización | 35(18,00 - 46) | 33(16,90 - 40,00) | 32,78(23,00 - 42,00) | 7,26 | ,027 |

Contrastes post hoc Dimensiones MBI- Turno de trabajo

| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
|-------------------------------|-------------|--------------------|-------------|----------|---------|----------|
| | Agotamiento | Despersonalización | Realización | | | |
| Turno 7h - Turno 12h | ,449 | 1,000 | ,803 | 1,000 | ,496 | 1,000 |
| Turno Fijo - Turno 12h | ,052 | ,155 | ,013 | ,040 | ,051 | ,153 |
| Turno Fijo - Turno 7h | ,008 | ,024 | ,030 | ,089 | ,010 | ,029 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 35: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Turno de trabajo

| Variable | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------|--|--|--|------------------|-----------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Oportunidades | 3,66(1,33 - 5,00) | 3,43(1,33 - 5,00) | 3,33(1,93 - 5,00) | 5,24 | ,073 |
| Información | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,85(1,00 - 4,23) | 3,00(1,00 - 4,66) | 7,54 | ,023 |
| Soporte | 3,00(1,00 - 5,00) | 2,66(1,00 - 4,00) | 2,66(1,00 - 4,40) | 8,58 | ,014 |
| Recursos | 2,66(1,00 - 5,00) | 2,33(1,00 - 4,00) | 2,33(1,00 - 4,06) | 6,51 | ,039 |
| E. Estructural | 3,08(1,33 - 4,70) | 2,87(1,27 - 4,00) | 2,87(1,56 - 4,25) | 10,33 | ,006 |

Contrastes post hoc Empoderamiento Estructural - Turno de trabajo

| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
|------------------------|-------------|----------|---------|----------|----------|----------|----------------|----------|
| | Información | | Soporte | | Recursos | | E. Estructural | |
| Turno 7h - Turno 12h | ,299 | ,897 | ,279 | ,838 | ,401 | 1,000 | ,333 | 1,000 |
| Turno Fijo - Turno 12h | ,085 | ,255 | ,063 | ,189 | ,089 | ,266 | ,027 | ,080 |
| Turno Fijo - Turno 7h | ,007 | ,020 | ,004 | ,012 | ,002 | ,005 | ,002 | ,005 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 36: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Turno de trabajo

| Variable | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------|--|--|--|------------------|-----------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Significado | 6,33(3,00 - 7,00) | 6,00(2,30 - 7,00) | 6,00(3,66 - 7,00) | 4,18 | ,123 |
| Competencia | 6,66(5,00 - 7,00) | 6,00(3,76 - 7,00) | 6,00(4,00 - 7,00) | 14,18 | <,001 |
| Autonomía | 5,66(1,73 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 2,68 | ,261 |
| Impacto | 5,66(2,20 - 7,00) | 5,00(2,33 - 6,56) | 5,00(2,60 - 7,00) | 11,92 | ,003 |
| E. Psicológico | 5,91(3,53 - 7,00) | 5,52(3,25 - 6,64) | 5,66(4,05 - 6,75) | 9,68 | ,008 |

Contrastes post hoc Empoderamiento Psicológico - Turno de trabajo

| | Competencia | | Impacto | | E. Psicológico | |
|------------------------|-------------|----------|---------|----------|----------------|----------|
| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
| Turno 7h - Turno 12h | ,219 | ,658 | ,183 | ,549 | ,150 | ,450 |
| Turno Fijo - Turno 12h | ,012 | ,035 | ,032 | ,096 | ,086 | ,257 |
| Turno Fijo - Turno 7h | <,001 | ,001 | <,001 | ,002 | ,002 | ,006 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 37: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Turno de Trabajo

| Dimensiones | T. Fijo (n=111) | Rotatorio 7h (n=105) | Rotatorio 12h (n=115) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------------|--|--|--|------------------|-----------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Intrínseca | 5,00(2,00 - 7,00) | 4,00(2,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 6,20) | 10,55 | ,005 |
| Ambiente | 4,00(1,00 - 7,00) | 4,18(1,00 - 6,70) | 5,00(1,00 - 6) | 1,23 | ,538 |
| Prestaciones | 4,00(1,60 - 6,40) | 4,00(1,00 - 6,00) | 3,00(2,00 - 6,00) | 15,15 | <,001 |
| Supervisión | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,27(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 7,00) | 7,49 | ,274 |
| Participación | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,00) | 4,00(1,00 - 6,20) | 7,49 | ,024 |
| Satisfacción Laboral | 4,60(2,12 - 6,40) | 4,20(2,20 - 5,94) | 4,20(2,40 - 6,00) | 6,21 | ,045 |

Contrastes post hoc Satisfacción Laboral - Turno de trabajo

| | P-valor Intrínseca | P-valor Prestaciones | P-valor Participación | P-valor Satisfacción Laboral |
|------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Turno 7h - Turno 12h | ,358 | 1,000 | ,987 | 1,000 |
| Turno Fijo - Turno 12h | ,023 | ,068 | ,016 | ,021 |
| Turno Fijo - Turno 7h | ,002 | ,005 | ,020 | ,048 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 38: Prueba Kruskal-Wallis Ansiedad ante el COVID- Turno de Trabajo

| Variable | T. Fijo (n=111) Md (P ₅ - P ₉₅) | Rotatorio 7h (n=105) Md (P ₅ - P ₉₅) | Rotatorio 12h (n=115) Md (P ₅ - P ₉₅) | H Kurskal-Wallis | P valor |
|------------------------|--|---|---|------------------|------------|
| Ansiedad ante el COVID | 4,00(0,00 - 17,00) | 6,00(0,00 - 17,00) | 5,00(0,00 - 18,00) | 1,740 | ,496 |

Tabla 39: Prueba Kruskal-Wallis Dimensiones de MBI – Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) Md (P ₅ - P ₉₅) | Master (n=92) Md (P ₅ - P ₉₅) | Doctorado (n=20) Md (P ₅ - P ₉₅) | H Kurskal-Wallis | P-valor |
|--------------------|--|--|---|---------------------|-------------------|
| | Agotamiento | 26,00(6,75 – 46,50) | 28,00(5,65 – 49,70) | 14,00(3,05 – 46,80) | 7,54 |
| Despersonalización | 10,00(0,00 – 20,00) | 11,50(0,00 – 24,35) | 8,40(0,05 – 17,80) | 8,40 | ,015 ^b |
| Realización | 34,00(21,00 – 44,00) | 33,00(12,95 – 42,35) | 36,50(22,00 – 46,00) | 0,956 | ,620 |

Contrastes post hoc Dimensiones MBI - Formación Académica

| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
|-----------------------|---------|----------|---------|----------|
| Enfermera - Máster | ,126 | ,379 | ,058 | ,174 |
| Enfermera – Doctorado | ,051 | ,153 | ,073 | ,218 |
| Máster – Doctorado | ,008 | ,023 | ,007 | ,020 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Tabla 40: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Estructural - Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------|--|--|--|------------------|-------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Oportunidades | 3,43(1,66 - 5,00) | 3,66(1,66 - 5,00) | 4,00(1,33 - 5,00) | 4,12 | ,127 |
| Información | 3,00(1,00 - 4,75) | 3,00(1,00 - 5,00) | 3,33(1,00 - 5,00) | 3,75 | ,153 |
| Soporte | 3,00(1,00 - 4,66) | 2,66(1,00 - 4,56) | 3,00(1,01 - 4,96) | 2,13 | ,343 |
| Recursos | 2,66(1,00 - 4,08) | 2,33(1,00 - 4,33) | 3,00(1,03 - 5,00) | 8,47 | ,014 ^a |
| E. Estructural | 2,87(1,54 - 4,18) | 2,85(1,47 - 4,55) | 3,33(1,26 - 4,97) | 5,51 | ,064 |

Contrastes post hoc E. Estructural – Formación Académica

| | P-valor | P-valor* |
|-----------------------|---------|----------|
| Recursos | | |
| Enfermera - Máster | ,159 | ,478 |
| Enfermera – Doctorado | ,025 | ,076 |
| Máster – Doctorado | ,004 | ,012 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo 41: Prueba Kruskal-Wallis Empoderamiento Psicológico - Formación Académica

| Variable | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------|--|--|--|------------------|-----------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Significado | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,00(2,76 - 7,00) | 0,31 | ,856 |
| Competencia | 6,12(4,00 - 7,00) | 6,33(3,88 - 7,00) | 7,00(5,00 - 7,00) | 3,90 | ,142 |
| Autonomía | 5,66(2,00 - 7,00) | 5,33(2,00 - 7,00) | 5,83(3,36 - 7,00) | 1,83 | ,400 |
| Impacto | 5,16(2,33 - 7,00) | 5,00(2,33 - 7,00) | 6,00(1,00 - 7,00) | 4,91 | ,086 |
| E. Psicológico | 5,58(3,62 - 6,83) | 5,66(3,13 - 7,00) | 5,95(3,69 - 7,00) | 2,42 | ,297 |

Tabla 42: Prueba Kruskal-Wallis Satisfacción Laboral - Formación Académica

| Variable | Enfermera (n=174) | Master (n=92) | Doctorado (n=20) | H Kruskal-Wallis | P - valor |
|----------------------|--|--|--|------------------|-------------------|
| | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | Md (P ₅ - P ₉₅) | | |
| Intrínseca | 5,00(2,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | 5,00(3,05 - 7,00) | 5,52 | ,063 |
| Ambiente | 4,18(1,00 - 6,00) | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,5(2,05 - 7,00) | 8,33 | ,016 ^a |
| Prestaciones | 4,00(1,75 - 6,00) | 4,00(2,00 - 6,00) | 5,00(1,10 - 6,95) | 7,92 | ,019 ^b |
| Supervisión | 5,00(1,00 - 7,00) | 4,13(1,00 - 7,00) | 5,00(2,00 - 7,00) | 1,76 | ,413 |
| Participación | 4,00(1,75 - 7,00) | 4,00(1,00 - 6,35) | 6,00(3,00 - 7,00) | 6,48 | ,039 ^c |
| Satisfacción Laboral | 5,00(2,20 - 6,00) | 4,23(2,40 - 6,00) | 5,00(3,02 - 6,79) | 4,69 | ,095 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Contrastes post hoc Satisfacción Laboral – Formación Académica

| | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* | P-valor | P-valor* |
|-----------------------|----------|----------|--------------|----------|---------------|----------|
| | Ambiente | | Prestaciones | | Participación | |
| Enfermera - Máster | ,005 | ,014 | ,927 | 1,000 | ,338 | 1,000 |
| Enfermera – Doctorado | ,291 | ,874 | ,005 | ,016 | ,033 | ,098 |
| Máster – Doctorado | ,636 | 1,000 | ,009 | ,027 | ,011 | ,033 |

*Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección de Bonferroni

Tabla 43: Prueba Kurskal-Wallis Ansiedad ante el COVID- Formación Académica

| Dimensión | Enfermera (n=174) Md (P _g - P ₉₅) | Master (n=92) Md (P _g - P ₉₅) | Doctorado (n=20) Md (P _g - P ₉₅) | H Kurskal-Wallis | P valor |
|------------------------|--|--|---|------------------|------------|
| Ansiedad ante el COVID | 5,00(0,00 - 16,25) | 5,00(0,00 - 17,35) | 4,00(0,00 - 18,95) | 0,55 | ,756 |

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618

Código de verificación: Gq3J6jaf

| Firmado por: | Fecha |
|---|---------------------|
| María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |

Anexo II: Resultados estadísticos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 5423618 Código de verificación: Gq3J6jaf

| | |
|--|---------------------------|
| Firmado por: María Aránzazu García Pizarro UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | Fecha 18/05/2023 22:05:51 |
| José Ángel Rodríguez Gómez UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 22:51:53 |
| María Mercedes Novo Muñoz UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 18/05/2023 23:09:01 |
| María de las Maravillas Aguiar Aguiar UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA | 29/06/2023 13:49:11 |