

El papel del ajuste persona-trabajo y su relación con la satisfacción laboral, vital y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería.

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

Universidad de La Laguna

Curso Académico: 2023-2024

Alumno: Jorge Tomás Sánchez Díaz

Tutorizado por: Christian Robert Rosales Sánchez

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	11
3. MÉTODO.....	13
3.1. Participantes.....	13
3.2. Materiales e Instrumentos.....	15
3.3. Procedimiento.....	17
3.4. Análisis Estadísticos.....	17
5. DISCUSIÓN.....	23
REFERENCIAS.....	28

RESUMEN

El presente estudio se centra en analizar la interacción entre el ajuste persona-trabajo, concretamente el ajuste persona-puesto y persona-organización, en una muestra de enfermeros de las Islas Canarias, en relación con la satisfacción laboral, la satisfacción vital y el síndrome de burnout. En esta investigación, participaron un total de 34 enfermeros pertenecientes a diferentes centros de salud y complejos hospitalarios de las Islas Canarias. Asimismo, se estudiaron las respuestas que estos proporcionaron a diversos cuestionarios que medían variables personales, como el ajuste persona-puesto o la satisfacción laboral, sobre situaciones o pensamientos que experimentan en diferentes contextos. Los resultados muestran que aquellos participantes con una jornada a turnos (rotativa) y aquellos que tienen hijos, presentan puntuaciones significativamente superiores en satisfacción vital y satisfacción laboral respectivamente. Además, se han encontrado relaciones significativas entre el ajuste persona-puesto y la satisfacción laboral, así como entre esta última y la satisfacción vital, la realización personal y el agotamiento emocional. Por último, a partir de los hallazgos de este trabajo, es posible afirmar que el ajuste persona-puesto, la satisfacción laboral y la satisfacción vital, tienen cierta capacidad predictiva sobre las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal, vinculadas con el síndrome de burnout.

Palabras Clave: satisfacción laboral, satisfacción vital, ajuste persona-puesto, ajuste persona-organización, síndrome de burnout.

ABSTRACT

The present study focuses on analyzing the interaction between person-job fit, specifically person-job and person-organization fit, in a sample of nurses from the Canary Islands, in relation to job satisfaction, life satisfaction, and burnout syndrome. A total of 34 nurses from various health centers and hospital complexes in the Canary Islands participated in this research. The responses they provided to various questionnaires that measured personal variables, such as person-job fit or job satisfaction, regarding situations or thoughts they experience in different contexts, were also studied. The results show that participants with shift work (rotating) and those with children have significantly higher scores in life satisfaction and job satisfaction, respectively. Additionally, significant relationships have been found between person-job fit and job satisfaction, as well as between the latter and life satisfaction, personal accomplishment, and emotional exhaustion. Finally, based on the findings of this study, it can be stated that person-job fit, job satisfaction, and life satisfaction have a certain predictive capacity over the dimensions of emotional exhaustion and personal accomplishment, which are linked to burnout syndrome.

Keywords: job satisfaction, life satisfaction, person-job fit, person-organization fit, burnout syndrome.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre ha tenido un papel destacado en la sociedad, ya que las personas, los grupos o las familias pueden vincularse, de manera formal o informal, a partir del significado y la relación que se establezca con éste (Albanesi, 2015; Cebada et al., 2017).

El trabajo, en un sentido amplio, constituye el eje vertebrador de la sociedad contemporánea (OIT, 2018), siendo fundamental, más allá de lo meramente instrumental, en la sociedad y en la vida de las personas. En concreto, el trabajo puede entenderse como aquella actividad humana, sea física o mental, que se realiza para conseguir unos determinados bienes o servicios, constituyéndose como el pilar fundamental de la estructura social y económica a lo largo de los años (Fortea, 1998; Santana-Cárdenas, 2023).

Asimismo, el trabajo, dentro de un contexto organizacional, puede promover la satisfacción de necesidades como la de relaciones sociales e integración social, de autorrealización o de desarrollo de la identidad personal y la autoestima (Fortea, 1998). Es precisamente en este marco, donde cobra un papel importante la relación entre la persona y el trabajo, la cual ha sido un tema de gran interés en el área de la psicología del trabajo, dando lugar a numerosas investigaciones.

En el estudio de esta década, es especialmente relevante el ajuste óptimo entre los trabajadores y el entorno de trabajo (Kristof-Brown et al., 2005). Según estos autores, el concepto del ajuste persona-trabajo o persona-entorno de trabajo (PE), puede definirse como la congruencia que se produce cuando las características de un individuo y de un entorno laboral coinciden. También, podría entenderse como la concordancia entre las demandas del trabajo, que hacen alusión a los requisitos y las responsabilidades que el trabajo genera, y las capacidades del trabajador, entendidas como los conocimientos, las habilidades o la experiencia de un individuo; y el ajuste entre los recursos del trabajo, que hacen referencia a los aspectos positivos que el propio trabajo o la organización le proporcionan al empleado (oportunidades de desarrollo, por ejemplo) y las demandas del trabajador, que son las necesidades y las expectativas del empleado,

como por ejemplo el reconocimiento o la autonomía (Edwards, 1991; citado en Chuang et al., 2016).

Con respecto a la eficacia de este ajuste, es necesario, por un lado, que las capacidades del trabajador sean apropiadas y suficientes para cumplir con los requisitos que exige el puesto de trabajo y, por otro lado, que los recursos que ofrece la organización sean adecuados y congruentes con las demandas del trabajador, lo que contribuirá a su desempeño y bienestar (Kristof-Brown et al., 2005). En consonancia con estas necesidades, los mismos autores señalan que el ajuste persona-trabajo es un concepto multidimensional que se genera cuando las características, tanto de la persona como del puesto, son adecuadas o congruentes entre sí. Es más, centrarse en un concepto unidimensional del ajuste, o incluso, en unos pocos tipos de ajuste puede generar una imagen inconclusa y limitada del concepto, tal y como afirman Ostroff et al. (2005, citado en Chuang et al., 2016).

Así, parece necesario abordar el ajuste PE desde una perspectiva multidimensional, puesto que las personas interactuamos con varios elementos del entorno, en el que intervienen diversos factores (habilidades, competencias, cultura organizacional, motivación, recursos, etc.) que generan efectos variables en las actitudes y el comportamiento de los trabajadores (Delgado, 2019). A partir de esto, Chuang et al., (2016) definen cuatro tipos de ajuste PE en relación con el puesto, la organización, el grupo y el supervisor:

1. Ajuste persona-puesto (PJ), puede entenderse como el ajuste existente entre las KSAOs de la persona (habilidades, características, competencias, etc.) y las demandas del puesto de trabajo. O bien, el ajuste entre las necesidades de la persona (necesidad de desarrollo profesional, deseos, expectativas, etc.) y los recursos de la organización (salario, horario flexible, etc.). Dando lugar a dos perspectivas: ajuste de necesidades-recursos y ajuste demandas-habilidades (Caplan, 1987; citado en Kristof-Brown y Guay, 2011). Este ajuste (PJ), se relaciona con variables del ámbito laboral como el desempeño en la tarea, la satisfacción y la intención de rotación entre otros (Chuang et al., 2016).

2. Ajuste persona-organización (PO), puede entenderse como la compatibilidad que existe entre una persona (trabajador) y su organización, de modo que pueda ajustarse a los valores, objetivos, misión o visión de esta, y compartirlos. Se relaciona con el desempeño, la satisfacción, la intención de rotación o la retención del trabajador por parte de la organización (Chuang et al., 2016).
3. Ajuste persona-grupo y persona-supervisor, pueden definirse respectivamente, como la congruencia y la compatibilidad entre la persona y los grupos de trabajo, sintiéndose atraída, además, a otros individuos similares en su entorno; y la relación entre la persona y su supervisor en el trabajo, atrayéndose cuando comparten características parecidas.

El concepto de ajuste y las teorías que se han postulado a raíz de este, se sustentan, generalmente, en tres principios fundamentales (van Vianen, 2018): el primero afirma que el ajuste es un gran predictor de resultados individuales como, por ejemplo, la satisfacción; el segundo señala que los resultados son más positivos cuando las características personales y ambientales son compatibles; y el tercero indica que el desajuste entre tales características reduce estos resultados positivos. De este modo, cabe destacar las consecuencias que tienen para los trabajadores y la organización un ajuste/desajuste. Según autores como Adkins (2001, citado por Berrios y García, 2004) un buen ajuste persona-trabajo, se relaciona con variables como la satisfacción laboral o la permanencia en la organización, así como con una menor tensión o estrés laboral. Por el contrario, el desajuste persona-trabajo, se relaciona con un aumento en la percepción de riesgo psicosocial o el nivel de estrés, lo que correlaciona positiva y directamente con los accidentes y los incidentes. También se ha encontrado una disminución de la calidad de vida laboral del trabajador, así como una menor motivación, satisfacción y rendimiento laboral (Gil-Monte, 2014).

En síntesis, el ajuste persona-trabajo y sus dimensiones afectan a una gran cantidad de variables. Concretamente, la relación entre el ajuste persona-trabajo y la satisfacción laboral ha sido ampliamente demostrada en numerosos estudios e

investigaciones. En esta dirección, Peng y Mao (2015) afirman que existe una relación positiva entre el ajuste persona-trabajo y la satisfacción laboral. De hecho, Hackman y Oldham (1975), en su modelo de las características de la tarea, que supuso la base para el desarrollo de posteriores líneas de investigación en el área de la Psicología del Trabajo que han tratado de explicar el ajuste persona-puesto, ponen de manifiesto la relación existente entre dicho concepto y la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral, por su parte, es uno de los conceptos más estudiados de los últimos años, sobre todo en las áreas de las ciencias del comportamiento organizacional y la psicología laboral (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Este interés, parece estar justificado tanto por la importancia que cobra el concepto de la satisfacción laboral para explicar un amplio abanico de variables relacionadas con la efectividad organizacional como por el impacto que puede llegar a producir esta variable sobre el bienestar, físico y mental, del individuo (Tsaousis et al., 2017).

De acuerdo con Cantón y Tellez (2016), no se puede afirmar que exista un concepto o una definición única de la satisfacción laboral, pero, en líneas generales, existen dos posibles interpretaciones, ampliamente aceptadas. Algunos autores como Brief y Weiss (2002), entienden este concepto como un estado emocional resultante de comparar los resultados deseados con los conseguidos. Otros, como Bravo et al. (1996, citado en Alonso y Aguilera, 2021) lo entienden como la actitud o el conjunto de actitudes del trabajador hacia su empleo, resultado del juicio y la evaluación sobre este, en base a sus experiencias.

Bajo este enfoque actitudinal, se puede considerar y evaluar la satisfacción laboral desde dos aproximaciones. La primera, centra en la perspectiva unidimensional del concepto, que afirma que la satisfacción laboral es la actitud de la persona, en general, hacia su trabajo y la segunda hace referencia a la multidimensionalidad del concepto, entendiendo la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes hacia diferentes facetas del trabajo como el salario, la supervisión, etc. (Gil-Monte, 2014).

Tal y como se ha comentado, hay diferentes elementos del trabajo que pueden influir sobre la satisfacción laboral, tales como las características de la tarea, el salario o el reconocimiento (eventos y condiciones de satisfacción laboral); e incluso la propia persona, los supervisores o los compañeros de trabajo, conocidos como agentes de

satisfacción laboral y, productos de la comparación social (Locke, 1976). En este sentido, siguiendo la propuesta de Furnham (1997), la satisfacción laboral puede relacionarse con políticas y procedimientos organizacionales, tales como el sistema de recompensa o la participación en la toma de decisiones, y con aspectos específicos del trabajo como son la carga de trabajo, la variedad o la autonomía. Sin embargo, una de las variables que no debe pasar desapercibida es aquella referida a las características del trabajador. En este sentido, Furnham (1997) subraya que la autoestima, la tolerancia al estrés o la satisfacción con la vida, son variables relacionadas con la satisfacción laboral. De hecho, Wright (2006) reafirmó la idea de Campbell et al. (1976), al indicar que la satisfacción laboral, posiblemente, fuera el indicador más importante de la satisfacción con la vida, además de tener relaciones significativas con el rendimiento y la productividad.

Los resultados de estos trabajos parecen indicar que, a mayor satisfacción con la vida, mayor satisfacción laboral. Estos hallazgos pueden explicarse, según Cernas et al. (2017), a partir de la hipótesis de la compensación, que indica que parte de la insatisfacción con la vida se podría compensar con la satisfacción laboral, aunque cuenta con escaso apoyo empírico, o bien desde la hipótesis del desbordamiento, que señala que la satisfacción con la vida hace que las personas, en general, experimenten emociones y sentimientos más positivos, lo que redundaría en una mayor probabilidad de estar satisfecho, entre otros aspectos, en el trabajo.

La satisfacción vital, en este caso, hace referencia a la evaluación general que realiza un individuo sobre su propia vida (Vera-Villarreal et al., 2012). Este concepto forma parte del componente cognitivo del constructo de bienestar subjetivo, formado por el afecto negativo, el afecto positivo, la satisfacción vital y los dominios de satisfacción (Diener, et al., 1999). Esta evaluación global, incluye los aspectos tangibles obtenidos, el equilibrio relativo entre aspectos positivos y negativos, comparaciones respecto a un criterio elegido por la persona y la elaboración de un juicio cognitivo sobre su nivel de satisfacción (Pavot et al., 1991). De este modo, la literatura científica distingue entre el bienestar o la satisfacción vinculada al trabajo y la satisfacción del empleado relacionada con su vida en general, ya que son conceptos relacionados pero que no significan lo mismo.

El interés por el estudio de la satisfacción laboral y vital como indicadores significativos del bienestar laboral y personal, se ha puesto de manifiesto a lo largo de los últimos años.

En esta línea, algunos estudios, como el de Schaufeli y Enzmann (1998, citado en Frutos, 2014), parecen indicar que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción vital y laboral, señalando que, a mayores niveles de burnout, menores niveles de satisfacción vital y laboral, y viceversa. Estos mismos autores, definen el síndrome de burnout o síndrome de “estar quemado” como una respuesta que ofrece un individuo ante el estrés laboral crónico, por lo que resultaría en un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo.

Esta respuesta estaría integrada por tres dimensiones, correspondientes al cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal. La primera dimensión hace referencia al agotamiento emocional sufrido por un individuo al intentar hacer frente a una realidad que lo supera. La segunda, por su parte, hace alusión a la insensibilidad presente en el individuo ante aquellas personas que reciben el servicio o la labor que este realiza, caracterizada por una comunicación cínica y deshumanizada. Y, por último, la tercera hace referencia a los sentimientos de incompetencia y fracaso experimentados por el individuo (Maslach y Jackson, 1986; Maslach et al., 2001).

El síndrome de burnout, además, se encuentra relacionado con los sentimientos de incompetencia, la baja o escasa motivación y las actitudes disfuncionales en el trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998).

En este sentido, más allá de las variables descritas anteriormente, en el ámbito de las organizaciones, el síndrome de burnout constituye uno de los fenómenos que han cobrado un papel principal, dadas las características y las condiciones que ofrece el trabajo hoy, ya que se ha encontrado que dicho fenómeno afecta a todos los sectores y categorías profesionales (Aguado et al., 2013).

Focalizando la atención sobre el personal sanitario, se ha encontrado que el sector de la salud es uno de los principales afectados (Aguado et al., 2013). Es más, varias investigaciones han hallado, por un lado, una alta prevalencia del síndrome en el contexto laboral (Preciado et al., 2010, citado en Frutos, 2014) y, por otro lado, que el personal de enfermería de atención especializada u hospitalaria constituye uno de los

grupos especialmente vulnerables a desarrollar este síndrome (Frutos, 2014). En este caso, el alto compromiso y la realización de tareas de elevada dificultad que implican una extrema tensión, parecen explicar que el rol de enfermero/a sea una de las ocupaciones más estresantes (Broncado, 2012, citado en Carlos, 2020). Esto, junto a la implicación que conlleva el cuidado de las personas, supone el caldo de cultivo para que la profesión de enfermería presente un mayor riesgo que otras profesiones en desarrollar Burnout (Najjar et al., 2009). Sin embargo, a pesar de que gran parte de las investigaciones sobre el síndrome de burnout se han realizado en muestras de enfermeros/as, son escasos los trabajos que han relacionado este constructo con satisfacción laboral (Yslado et al., 2019), y menos aún los que lo han puesto en relación, al mismo tiempo, con la satisfacción vital y el ajuste persona-trabajo. Así, el presente trabajo pretende dar una respuesta a esa carencia presente en la literatura, abordando el análisis del ajuste persona-trabajo y su relación con la satisfacción laboral, la satisfacción vital y el síndrome de burnout en una muestra de enfermeros de las islas Canarias.

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El primer objetivo del presente trabajo es comprobar si existen diferencias en el ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), satisfacción laboral, satisfacción vital y síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en función de las variables sociodemográficas. Por tanto, como objetivos específicos (OE) se plantean los siguientes, junto a su hipótesis correspondiente:

OE1: Analizar si existen diferencias en el ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), la satisfacción laboral, la satisfacción vital y el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) en función del sexo.

H1: No existen diferencias en las variables del estudio en función del sexo.

OE2: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función del estado civil.

H2a: Los participantes que se encuentran en pareja o que se encuentren casados/as presenten una mayor satisfacción vital y un menor agotamiento emocional, menor despersonalización y mayor realización personal.

H2b: No existen diferencias en el ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona organización) y la satisfacción laboral en función del estado civil.

OE3: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función del tipo de contrato.

H3: Los participantes con un contrato indefinido presentan un mayor ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), una mayor satisfacción laboral, una mayor satisfacción vital y un menor agotamiento emocional, una menor despersonalización y una mayor realización personal.

OE4: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función del tipo de horario.

H4: Los participantes con una jornada laboral continua presentan un mayor ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), una mayor satisfacción laboral, una mayor satisfacción vital y un menor agotamiento emocional, una menor despersonalización y una mayor realización personal.

OE5: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función de si tienen hijos o no.

H5: Los participantes con hijos presentan un mayor ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), una mayor satisfacción laboral, una mayor satisfacción vital y un menor agotamiento emocional, una menor despersonalización y una mayor realización personal.

OE6: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función de la antigüedad de los participantes

H6a: A mayor antigüedad en el puesto, los participantes presentan un mayor ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización) y un mayor agotamiento emocional, una mayor despersonalización y una menor realización personal.

H6b: A mayor antigüedad en el puesto, los participantes presentan una menor satisfacción laboral y vital.

OE7: Analizar si existen diferencias en las distintas variables del estudio en función de la realización o no de guardias.

H7: Los participantes que no realizan guardias presentan mayor ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), una mayor satisfacción laboral, una mayor satisfacción vital y un menor agotamiento emocional, una menor despersonalización y una mayor realización personal.

El segundo objetivo general del estudio es examinar la relación existente entre las variables que conforman el estudio.

OE8: Analizar si las variables ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), la satisfacción laboral y la satisfacción vital pueden actuar como predictoras del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

H8: El ajuste persona-trabajo (persona-puesto y persona-organización), la satisfacción laboral y la satisfacción vital actúan como antecedentes de los subfactores que componen el síndrome de burnout.

3. MÉTODO

3.1. Participantes

En el presente estudio han participado 34 profesionales de enfermería, pertenecientes a diferentes centros sociosanitarios de las Islas Canarias. El 79,4% son mujeres y el resto hombres, con edades comprendidas entre los 22 y 60 años, y una media de 37.4 años. En la Tabla 1 se presentan los datos sociodemográficos de la muestra.

Tabla 1*Variables Sociodemográficas*

Variable	Media (DT)
Participantes	N=34
Edad	37,41 (10.48)
Número de hijos	0.64 (0.95)
Antigüedad	11,21 (8.65)
	% (N)
Sexo	
Hombre	20,6 (7)
Mujer	79,4 (27)
Estado civil	
Casado/a	32,4 (11)
En pareja	35,3 (12)
Soltero/a	32,3 (11)
Hijos	
Sin hijos	61,8 (21)
Con Hijos	38,2 (13)
Tipo de contrato	
Formación	5,9 (2)
Indefinido	47,1 (16)
Temporal	47,1 (16)
Tipo de Horario	
Jornada a turnos (Rotativos)	82,4 (28)
Jornada continua	17,6 (6)
Guardias	
Realizo guardias	32,4 (11)
No realizo guardias	67,6 (23)

3.2. Materiales e Instrumentos

Para la recogida de los datos, se elaboró un cuestionario formado por cinco escalas con un total de 57 ítems que los participantes debían cumplimentar, de manera online, a través de Google Forms. A continuación, se presentan las escalas utilizadas:

Escala de datos sociodemográficos y laborales

Esta escala Ad Hoc está constituida por 10 ítems que incluyen preguntas referentes a datos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil y número de hijos) y a datos laborales (tipo de contrato laboral, centro de salud, horario, guardias, antigüedad y especialidad en la que desarrolla su actividad laboral).

Escala de Ajuste Percibido Persona-Puesto y Persona-Organización de Lauver y Kristof-Brown (2001).

La escala “Ajuste Percibido Persona-Puesto y Persona-Organización”, elaborada por Lauver y Kristof-Brown (2001), examina la relación entre las percepciones de los empleados sobre el ajuste persona-puesto (PJ) y persona-organización (PO). Está compuesta por ocho ítems, divididos en dos dimensiones (PJ y PO), cada uno con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, donde 1 significa “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”.

En lo referente al ajuste persona-puesto se incluyen cinco ítems que evalúan las percepciones de adecuación laboral en términos de destrezas. La fiabilidad en Alpha de Cronbach de esta dimensión es de .79 (Lauver y Kristof-Brown, 2001). En el ajuste persona-organización, se utilizaron tres ítems cuya consistencia interna, utilizando Alpha de Cronbach, es de .83 (Lauver y Kristof-Brown, 2001).

Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1988)

El cuestionario de satisfacción laboral S10/12 (Meliá y Peiró (1988) está formado por 12 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, donde 1 significa “Muy insatisfecho” y 7 “Muy satisfecho”. Este cuestionario, según el estudio de Meliá y Peiró (1989) mantiene una alta consistencia interna (Alpha de Cronbach .88) y presenta tres factores que permiten evaluar: la satisfacción con el supervisor (seis ítems); la satisfacción con el ambiente físico de trabajo (cuatro ítems); y la

satisfacción con las prestaciones recibidas (dos ítems).

Escala de Satisfacción General con la Vida (SWLS) de Diener et al., (1985)

Para evaluar la satisfacción con la vida, se ha utilizado la versión adaptada al castellano de la SWLS (Diener et al., 1985) de Atienza y cols. (2000). Esta escala posee buenas propiedades psicométricas, con una elevada consistencia interna (Alpha de Cronbach .84) y una adecuada validez de constructo, lo que permite obtener una medida del Constructo de Satisfacción con la Vida como un juicio global en el que la persona utiliza sus propios criterios para sopesar los distintos aspectos de su vida. Esta escala consta de cinco ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5, donde 1 significa “Muy en desacuerdo” y 5 “Muy de acuerdo”.

Inventario de Burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1981, 1986)

En el presente estudio, se empleó una versión adaptada al castellano del MBI desarrollado por Maslach y Jackson (1981,1986). Se han realizado varios estudios analizando la validez y la consistencia interna (García, et al 2007; Grau 2008), concluyendo que la adaptación al castellano del MBI cumple los requisitos necesarios de validez factorial y consistencia interna (Alpha de Cronbach 0.728) como para evaluar el burnout en nuestro contexto sociocultural (Frutos, 2014).

Esta escala está formada por 22 ítems, referidos a los sentimientos y la interacción del profesional con su actividad. La escala de respuesta es tipo Likert de 0 a 6, donde 0 significa “Nunca” y 6 “Siempre”. Los ítems que conforman este cuestionario permiten medir los tres factores o dimensiones del síndrome de Burnout: 1) agotamiento emocional (AE), se incluyen nueve ítems que describen la disminución o pérdida de recursos emocionales, 2) la despersonalización (D), consta de cinco ítems que describen una respuesta de relación fría, impersonal e insensible hacia las personas atendidas y 3) la realización personal (RP), está formada por ocho ítems que describen sentimientos de competencia, eficacia y realización en el trabajo.

3.3. Procedimiento

El presente estudio empleó un muestreo de bola de nieve dirigido al personal de enfermería de las Islas Canarias dispuesto a participar. Concretamente, se contactó con varias personas que desempeñan la profesión de enfermería en el Hospital Universitario de Canarias (HUC), con el fin de asegurar el acceso a una muestra de enfermeros/as de las Islas Canarias. Asimismo, se contactó con una enfermera, de la especialidad de enfermería familiar y comunitaria, que desempeña su actividad laboral en el centro de salud de Tacoronte, para que pudiera distribuir, en el propio centro y en grupos de enfermeros, el cuestionario que posteriormente se elaboraría. Por último, se divulgó el enlace del cuestionario, a través de diferentes redes sociales como Instagram o Whatsapp.

El enlace al cuestionario estuvo abierto para la recogida de respuestas durante 3 semanas, desde finales de marzo hasta principios de abril de 2024. Los participantes emplearon, aproximadamente, quince minutos en cumplimentar el cuestionario. Una vez finalizado el periodo de recogida de datos, se elaboró la base de datos con su posterior análisis.

3.4. Análisis Estadísticos

La evaluación que se llevará a cabo en el estudio es de tipo descriptivo-exploratorio, con el objetivo de obtener una visión general sobre las variables del estudio en el personal de enfermería de las Islas Canarias. A su vez, el enfoque del análisis es de tipo cuantitativo, ya que los datos serán obtenidos a partir de un cuestionario con preguntas cerradas, posteriormente tratados con análisis estadísticos (Ato et al., 2013).

Los datos obtenidos serán analizados a través del programa Jamovi, en su versión 2.5.5. En concreto, con respecto al primer objetivo general se realizaron varios análisis descriptivos (media, desviación típica) de las diferentes variables, diferencias de muestras independientes (T-Student) y análisis de varianza de un factor (ANOVA). En cuanto al segundo objetivo general, se llevó a cabo un análisis correlacional entre las variables que conforman el mismo y una serie de regresiones lineales.

4. RESULTADOS

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables que conforman el presente estudio (ajuste persona-trabajo, satisfacción laboral, satisfacción vital y síndrome de burnout), incluyendo los subfactores que las componen (ver Tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos.

Variable	Subfactor	Media	Dt
Ajuste Persona-Trabajo	Ajuste Persona-Puesto	5.59	.79
	Ajuste Persona-Organización	5.20	1.08
Satisfacción Laboral		4.78	.91
	Ambiente Físico	4.90	1.13
	Supervisor	4.96	1.27
	Prestaciones	4.03	1.75
Satisfacción Vital		3.96	.65
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	26.71	10.74
	Despersonalización	7.74	5
	Realización Personal	35.21	5.28

En segundo lugar, con el propósito de comprobar y analizar la existencia de relaciones entre las diferentes variables del estudio y sus respectivos subfactores, se realizó una matriz de correlaciones (ver Tabla 3).

Tabla 3*Matriz de Correlaciones*

	Ajuste P-J	Ajuste P-O	SL	SV	AE	D
Ajuste P-O	.228					
SL	.214	.385*				
SV	.156	-.031	.460**			
AE	-.082	-.322	-.563***	-.384*		
D	-.196	-.297	-.191	-.086	.573***	
RP	.636***	.306	.398*	.444**	-.180	-.201

Ajuste P-J: Ajuste persona-puesto; Ajuste P-O: Ajuste persona-organización; SL: Satisfacción Laboral; SV: Satisfacción Vital; AE: Agotamiento emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal. *<.05; **<.01; ***<.001

En tercer lugar, para analizar si existen diferencias en las diferentes variables que conforman el estudio en función de las variables sociodemográficas, se han realizado análisis de muestras independientes (T-Student) para las variables: sexo, tipo de horario, hijos, guardias y antigüedad, y análisis de varianzas (ANOVA) para las variables: estado civil y tipo de contrato. En la Tabla 4 se presentan los resultados obtenidos para los análisis de muestras independientes.

Tabla 4*Análisis de muestras independientes (T-Student)*

	Ajuste P-J	Ajuste P-O	SL	SV	AE	D	RP
Sexo	$t(32)=.04$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.74$ <i>n.s</i>	$t(32)=.93$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.11$ <i>n.s</i>	$t(32)=-.35$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.10$ <i>n.s</i>	$t(32)=.28$ <i>n.s</i>
Horario	$t(32)=.77$ <i>n.s</i>	$t(32)=.48$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.17$ <i>n.s</i>	$t(32)=2.16$ $p<.05$	$t(32)=-.90$ <i>n.s</i>	$t(32)=.66$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.04$ <i>n.s</i>
Hijos	$t(32)=1.0$ 4 <i>n.s</i>	$t(32)=.15$ <i>n.s</i>	$t(32)=2.12$ $p<.05$	$t(32)=-.03$ <i>n.s</i>	$t(32)=-1.8$ 0 <i>n.s</i>	$t(32)=-2.0$ 5 <i>n.s</i>	$t(32)=.22$ <i>n.s</i>
Guardias	$t(32)=-1.0$ 4 <i>n.s</i>	$t(32)=.05$ <i>n.s</i>	$t(32)=.18$ <i>n.s</i>	$t(32)=.48$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.15$ <i>n.s</i>	$t(32)=1.42$ <i>n.s</i>	$t(32)=-.95$ <i>n.s</i>
Antigüedad	$t(32)=-.51$ <i>n.s</i>	$t(32)=-.18$ <i>n.s</i>	$t(32)=.24$ <i>n.s</i>	$t(32)=.55$ <i>n.s</i>	$t(32)=-1.1$ 1 <i>n.s</i>	$t(32)=-.46$ <i>n.s</i>	$t(32)=-.00$ <i>n.s</i>

Ajuste P-J: Ajuste persona-puesto; Ajuste P-O: Ajuste persona-organización; SL: Satisfacción Laboral; SV: Satisfacción Vital; AE: Agotamiento emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal; *n.s*: $p>.05$

Los resultados mostrados en la Tabla 4 indican que no se presentan diferencias significativas en ajuste persona-puesto, ajuste persona-organización, satisfacción laboral, satisfacción vital, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en función del sexo, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis planteada al respecto (H1). Asimismo, tampoco se han encontrado diferencias significativas en estas variables en función de las guardias y la antigüedad, lo que nos lleva a rechazar las hipótesis planteadas al respecto (H6a, H6b y H7).

Por otra parte, cabe destacar que sí se encontraron diferencias significativas en la satisfacción vital ($t(32)=2.16$, $p<.05$) en función del tipo de horario. Concretamente, el grupo de participantes con una jornada a turnos (rotativos) presentan mayores

puntuaciones en la variable mencionada, respecto al grupo de participantes con una jornada continua, lo que nos lleva a rechazar completamente la hipótesis planteada al inicio (H4).

También se encontraron diferencias significativas en la satisfacción laboral ($t(32)=2.12$, $p<.05$) en función de la tenencia de hijos. Lo que indica que aquellos participantes con hijos, presentan mayores puntuaciones en la variable, respecto a los que no. Teniendo esto en cuenta, sólo podemos aceptar parcialmente la hipótesis planteada (H5).

Respecto a los análisis de varianza (ANOVA) en función del estado civil y el tipo de contrato. Los resultados obtenidos señalan que no existen diferencias significativas en ajuste persona-puesto ($F(2,20)=.67$, $p>.05$), en ajuste persona-organización ($F(2,20)=.35$, $p>.05$), en satisfacción laboral ($F(2,20)=1.33$, $p>.05$), en satisfacción vital ($F(2,20)=.20$, $p>.05$), en agotamiento emocional ($F(2,20)=1.08$, $p>.05$), en despersonalización ($F(2,20)=1.90$, $p>.05$) y en realización personal ($F(2,20)=.12$, $p>.05$) en función del estado civil. Este hallazgo nos lleva a rechazar las hipótesis planteadas al respecto (H2a y H2b). En lo que respecta al tipo de contrato, no se han encontrado diferencias significativas en ajuste persona-puesto ($F(2,31)=.16$, $p>.05$), en ajuste persona-organización ($F(2,31)=.08$, $p>.05$), en satisfacción laboral ($F(2,31)=.78$, $p>.05$), en satisfacción vital ($F(2,31)=.49$, $p>.05$), en agotamiento emocional ($F(2,31)=.18$, $p>.05$), en despersonalización ($F(2,31)=2.05$, $p>.05$) y en realización personal ($F(2,31)=.24$, $p>.05$), lo que implica que la hipótesis planteada (H3) sea rechazada.

En último lugar, se han llevado a cabo tres modelos de regresión. Para cada uno de ellos actúan como variable criterio los subfactores-dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y el ajuste persona-puesto, persona-organización, la satisfacción laboral y la satisfacción vital como variables predictoras. El primer modelo, centrado en el agotamiento emocional, ha resultado significativo ($F(4,29)=4.21$, $p<.01$), donde se observa que las variables predictoras son capaces de explicar cierta varianza ($R^2_{ajustado}=.28$). A raíz de los resultados presentados en la Tabla 5, dado el modelo de regresión resultante, se observa que, únicamente, la satisfacción laboral es capaz de predecir el agotamiento emocional.

Tabla 5*Modelo de Regresión*

Criterio: Agotamiento Emocional	Estimado	Error Típico	T
Predictoras:			
Ajuste Persona-Puesto	1.12	2.10	0.53
Ajuste Persona-Organización	-1.90	1.68	-1.13
Satisfacción Laboral	-4.80	2.19	-2.18*
Satisfacción Vital	-3.58	2.87	-1.24

* $<.05$; ** $<.01$; *** $<.001$

El segundo modelo, centrado en la despersonalización, no ha resultado significativo ($F(4,29)=.92$, $p>.05$). A raíz de los resultados mostrados en la Tabla 6, podemos concluir que las variables predictoras no son capaces de predecir la despersonalización, rechazando la hipótesis planteada inicialmente.

Tabla 6*Modelo de Regresión*

Criterio: Despersonalización	Estimado	Error Típico	T
Predictoras:			
Ajuste Persona-Puesto	-0.76	1.15	0.51
Ajuste Persona-Organización	-1.18	0.92	0.21
Satisfacción Laboral	-0.23	1.21	0.85
Satisfacción Vital	-0.43	1.58	0.79

* $<.05$; ** $<.01$; *** $<.001$

El tercer modelo, centrado en la realización personal, ha resultado significativo ($F(4,29)=9.41$, $p<.001$), explicando cierta proporción de varianza ($R^2_{ajustado}=.51$). A raíz

de los resultados presentados en la Tabla 7, se observa que el ajuste persona-puesto y la satisfacción con la vida, son capaces de predecir la realización personal.

Tabla 7
Modelo de Regresión

Criterio: Realización Personal	Estimado	Error Típico	T
Predictoras:			
Ajuste Persona-Puesto	3.55	0.86	<0.001***
Ajuste Persona-Organización	0.84	0.68	0.23
Satisfacción Laboral	0.36	0.89	0.69
Satisfacción Vital	2.75	1.17	0.02*

*<.05; **<.01; ***<.001

5. DISCUSIÓN

El presente estudio trata de probar la relación existente entre el grado de ajuste persona-trabajo, la satisfacción laboral y la satisfacción vital asociada, así como la aparición del síndrome de burnout en una muestra de enfermeros de las Islas Canarias. Los participantes son en su mayoría mujeres, generalmente sin hijos, con un contrato de tipo indefinido o temporal, una jornada a turnos (rotativa) y sin realizar guardias.

En primer lugar, se ha comprobado en qué medida las diferentes variables sociodemográficas afectan a las variables del estudio. En este sentido, no se han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres en estas variables, lo que indica que el género no afecta a la probabilidad de puntuar en mayor o menor medida en las diferentes variables. Estudios como el de Martínez-León et al. (2018) tampoco encontraron diferencias significativas en variables como la satisfacción laboral en función del género, lo que iría en línea con los resultados obtenidos en la presente investigación. A su vez, tampoco se encontraron diferencias significativas en las variables que conforman este estudio en función del estado civil, lo que va en contra de

lo encontrado por Martínez y López (2005), donde puntuaciones mayores en agotamiento emocional y despersonalización son más frecuentes en personas que se encuentran solteras. De hecho, García (2002) encontró que el hecho de estar casado o en pareja es uno de los mayores predictores de la satisfacción con la vida, lo que indica que el estado civil podría resultar un factor determinante al abordar estos conceptos. Asimismo, no se encontraron diferencias significativas en las distintas variables del estudio en función del tipo de contrato, de las guardias realizadas ni de la antigüedad, lo que iría en contra de estudios como el de Ostroff y Rothausen (1997). Estos autores, con una muestra diferente a la del presente trabajo, señalan que los grupos de profesores con más años de servicio, es decir, mayor antigüedad, tienen un mayor ajuste persona-trabajo.

En segundo lugar, el presente estudio ha encontrado diferencias significativas en la variable satisfacción vital en función del tipo de horario, mostrando que aquellos participantes con una jornada a turnos (Rotativa), presentan una mayor puntuación en la variable mencionada, respecto a los que tienen una jornada continua. Esto podría explicarse por el hecho de que, estos participantes, presentan mayores puntuaciones (sin llegar a ser diferencias significativas) en ajuste persona-trabajo y satisfacción laboral, lo que redundaría en una mayor satisfacción vital. En esta dirección, Adkins (2001, citado por Berrios y García, 2004) y Gil-Monte (2014) subrayan que un buen ajuste persona-trabajo, se relaciona con variables como la satisfacción laboral, la motivación o la permanencia en la organización, lo que podría estar relacionado con esos mayores niveles de satisfacción vital. Es más, tal y como indica Wright (2006), la satisfacción laboral, posiblemente, es el indicador más importante de la satisfacción con la vida, además de tener relaciones significativas con el rendimiento y la productividad. De hecho, en el presente estudio, se ha confirmado la existencia de una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital. También, se encontraron diferencias significativas en la variable satisfacción laboral, en función de la tenencia de hijos, mostrando que aquellos participantes con hijos, presentaban mayores puntuaciones, respecto a aquellos que no tenían hijos.

En tercer lugar, se encontró que el ajuste persona-puesto, correlaciona de forma significativa y positiva con la realización personal, es decir, a mayor ajuste, mayor

realización personal. Esto iría en la línea de los resultados del trabajo de Chuang et al. (2016), donde se afirma que la existencia de ajuste persona-puesto, está relacionado con variables organizacionales como el desempeño en la tarea y la satisfacción, lo que podría explicar la ausencia de los sentimientos de fracaso e incompetencia, característicos de la baja realización personal. Asimismo, se ha encontrado que el ajuste persona-organización tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Este hallazgo viene a ratificar que un adecuado grado de congruencia entre la persona y las características organizacionales (valores, misión u objetivos) puede relacionarse con variables como el desempeño o la satisfacción (Chuang et al., 2016).

En cuarto lugar, cabe señalar que se han encontrado relaciones positivas con la satisfacción vital y la realización personal y satisfacción laboral, así como una relación negativa y significativa entre esta y el agotamiento emocional. Estos resultados confirman los hallazgos de Schaufeli y Enzmann (1998, citado en Frutos, 2014). Estos autores afirman que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción vital y laboral. Es tal la importancia en el presente estudio de la satisfacción laboral, que actúa como la única variable antecedente, es decir, capaz de predecir el agotamiento emocional. Precisamente, en esa relación bidireccional entre la satisfacción laboral y vital, es donde se pone de manifiesto la importancia de esta última, ya que se ha encontrado una influencia negativa y significativa entre la satisfacción vital y el agotamiento emocional, así como una relación significativa y positiva con la realización personal. En síntesis, los resultados obtenidos nos indican que puntuaciones elevadas en la satisfacción laboral y vital, pueden reducir la probabilidad de aparición del síndrome de burnout, ya que el agotamiento emocional es menor y la realización personal mayor.

En quinto lugar, tal y como comentamos en las primeras líneas de este trabajo, el síndrome de burnout se ha convertido en una preocupación prioritaria, ya que es capaz de afectar a todos los sectores, siendo el de la salud uno de los más afectados (Aguado et al., 2013). Aunque no existen puntuaciones de corte establecidas a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones elevadas en agotamiento emocional y despersonalización y bajas en realización personal definen el síndrome.

En el presente trabajo, se observan puntuaciones promedios de 26.71 en agotamiento emocional, 7.74 en despersonalización y 35.21 en realización personal. Así, según los puntos de corte y los baremos utilizados en el estudio de Frutos (2014), estaríamos ante una puntuación elevada en agotamiento emocional y puntuaciones medias en despersonalización y realización personal. Por tanto, podemos afirmar que la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería queda patente en este estudio, constituyendo uno de los mayores problemas a los que se puede enfrentar este colectivo.

Por último, a partir de los resultados obtenidos, es posible afirmar que el ajuste persona-puesto, la satisfacción laboral y la satisfacción vital actúan como factores protectores del síndrome de burnout, no sólo por la capacidad predictiva que presentan sobre las dimensiones de dicho síndrome, sino también por la estrecha relación que mantienen entre sí y respecto a otras variables. Por ello, es imperante el análisis de estas variables en los sectores sanitarios, ya que la detección temprana de déficits en alguna de estas variables puede suponer el elemento diferenciador sobre el que construir programas de intervención destinados a reducir las consecuencias y la prevalencia de este síndrome.

El presente estudio no está exento de limitaciones. Entre ellas, podemos encontrar el tamaño de la muestra, sobre todo en lo referente a variables sociodemográficas, lo que puede explicar la ausencia de diferencias encontradas en algunas de las variables. Como, por ejemplo, en el género o el tipo de contrato (con mayor cantidad de personas en algunos respecto a otros), ha dificultado el establecimiento de comparaciones y el hallazgo de relaciones significativas. Asimismo, la gran variedad de centros de trabajo y el hecho de que haya muy pocos individuos, en cada uno de ellos, ha impedido que se hayan realizado algunas comparaciones interesantes y, de esta manera, haber encontrado alguna relación significativa. A su vez, el acceso a la muestra no ha resultado sencillo, pese al hecho de contar con personas que se han encargado de distribuir y divulgar el cuestionario entre grupos de enfermeros. Esto se puede entender dadas las características propias del puesto que desempeñan.

En relación a la perspectiva de futuro que se abre a raíz de este estudio,

resultaría interesante poder acceder a una muestra mayor que permita obtener unos resultados más consistentes y significativos, a fin de clarificar las relaciones existentes entre las variables, lo que permitiría generalizar los resultados, no sólo al sector de la salud, sino a otros ámbitos laborales. A su vez, dada la importancia de la satisfacción laboral en la presente investigación, resultaría interesante analizar las dimensiones que conforman esta variable y evaluar su relación con el resto de las variables analizadas.

En definitiva, el presente trabajo ha permitido centrar el foco y poner en valor la satisfacción laboral, como una de las variables que ha permitido clarificar y explicar algunos de los resultados del estudio. En un mundo globalizado, en el que cada vez es más importante la conciliación entre el trabajo y la vida personal, es importante que haya investigaciones que sean capaces de resaltar el papel que tienen algunas de estas variables en el mundo organizacional, no sólo por las amplias repercusiones tanto laborales como personales que implican, sino porque pueden suponer la base de programas que permitan mejorar y fomentar la calidad de vida de las personas.

REFERENCIAS

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., y Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 59(231), 259-275. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 25, 387-403.
- Alonso Carracedo, P., y Aguilera Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39 (1), 27-38.
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 314-319.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Berrios Martos, M.P., y García Martínez, J.M.A. (2004). El Estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 227-245. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/52>
- Brief, A. P., y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Campbell, A., Converse, P. E. y Rodgers, W. L., (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfaction*. Russel Sage Foundation.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Carlos Cajo, M. E. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Revista Científica Epistemia*, 4(1), 27–38. <https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>

- Cebada, S. R., Bechky, B. A. y Milliken, F. J. (2017). La naturaleza cambiante del trabajo: carreras, identidades y vidas laborales en el siglo XXI. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), 111–115. <https://doi:10.5465/enm.2017.0034>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y Leon Cazares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/69497>
- Chiang, M., Gómez, N. e Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60.
- Chuang, A., Shen, C. y Judge, T.A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person– Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied psychology: an international review*, 65 (1), 66-98. DOI: 10.1111/apps.12036
- Delgado Garrido, E. (2019). *El apoyo social y la satisfacción laboral en relación al ajuste persona-trabajo*. [TFM]. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16971/EI%20apoyo%20social%20y%20la%20satisfaccion%20laboral%20en%20relacion%20al%20ajuste%20persona-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Forteza, M.A. (1998). *Contenido del Trabajo y motivación Interna: Desarrollo de un Modelo Diagnóstico* [Tesis Doctoral, Universidad J. I.].
- Frutos Martín, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada*. [Tesis de doctorado, Universidad de León]. <https://doi.org/10.18002/10612/3508>

- Furnham, A. (1997). The psychology of behaviour at work. The individual in the organization. *Psychology Press*.
- García J, Herrero S, León J. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra de trabajadores del hospital psiquiátrico penitenciario de Sevilla. *Apunt Psicol*, 25, 157-74.
- García Martín, M.A.(2002): Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Educación física y deportes: Revista Digital*, 8(48).
- Gil-Monte, P.R. (2014). El diseño del trabajo: tareas, puestos, horarios y roles laborales. *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*, (111-136).
- Grau Alberola, E. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería: un estudio longitudinal. *Universitat de València*.
- Hackman, J.R., y Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://web-s-ebshost-com.accedys2.bbtk.ull.es/ehost/pdfviewer/pdfviewer>
- Kristof-Brown A. L. y Guay R. P. (2011). Person-environment fit. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. *American Psychological Association*, 3-50. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. y Johnson, C.(2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342. onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtk.ull.es/doi/epdf/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Lauver, K. J., y Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59 (3), 454-470. <https://www-sciencedirect-com.accedys2.bbtk.ull.es/science/article/pii/S000187910191807X>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N. y Zapata-Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 31-60. [DOI: 10.7203/CIRIECE.94.12700](https://doi.org/10.7203/CIRIECE.94.12700).
- Martínez-López, C., & López-Solache, G. (2005). Características del síndrome de burnout en un grupo de enfermeras mexicanas. *Archivos en medicina familiar*, 7(1), 6-9.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory: Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). The Maslach Burnout Inventory: Manual. *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Monte, P. R. G. (2021). Satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo. *Manual de Psicología del Trabajo*, 129-154.
- Najjar, N., Davis, L. W., Beck-Coon, K., & Carney Doebbeling, C. (2009). Compassion fatigue: A review of the research to date and relevance to cancer-care providers. *Journal of health psychology*, 14(2), 267-277. <https://doi.org/10.1177/1359105308100211>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2018). *Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo*. Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/future-ofwork/publications/issue-briefs/lang--es/index.htm>
- Ortiz, D. A. C., Salgado, P. M., y Cázares, F. L. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios gerenciales*, 33(145), 321-329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>

- Ostroff, C., & Rothausen, T. J. (1997). The moderating effect of tenure in person-environment fit: a field study in educational organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 173-188. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00641.x>
- Pavot, G., Diener, E., Colvin, R., & Sandvik, E. (1991). Validación adicional de la escala de satisfacción con la vida: evidencia de la convergencia de métodos cruzados de las medidas de bienestar. *Revista de Evaluación de la Personalidad*, 57(1), 149-61.
- Peng, Y. y Mao, C. (2015). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Springer Science*, 121, 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Santana-Cárdenas, S. (2023). La sociedad del trabajo: reflexiones sociológicas sobre su significado y manifestación contemporánea. *Journal de Ciencias Sociales*, 1(20), 68-86.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of occupational and organizational psychology*, 71(4), 331-351. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x>
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. y Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452.
- van Vianen, A.E.M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101. [Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets](#)
- Vera-Villarroel, P., Urzúa, A., Pavez, P., Celis-Atenas, K., y Silva, J. (2012). Evaluation of subjective well-being: Analysis of the Satisfaction with Life Scale in Chilean population. *Universitas Psychologica*, 11(3), 719-727.

Wright, T. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12, 262-271.

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., y Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>