

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



TESIS DOCTORAL

**Bienestar laboral y personal en trabajadores de
universidad**

Pablo González Rico

Departamento de Psicología y Antropología

Conformidad de los directores:

Dra. Eloísa Guerrero

Dra. Maria José Chambel

Dr. Benito León

2015

Agradecimientos

Pienso que lo verdaderamente enriquecedor de una tesis doctoral es que en ella participan muchas personas. Mi aprendizaje más valioso durante este proceso me lo han aportado esas personas con las que he trabajado a lo largo de tres años y que han colaborado conmigo, me han enseñado y me han servido de ejemplo. Sólo puedo decirles una cosa: gracias.

En primer lugar debo agradecer a la Doctora Eloísa Guerrero haberme sabido transmitir su pasión por este trabajo. No nos conocíamos antes de comenzar la tesis y desde el primer momento que comenzamos a hablar hubo una conexión y un entendimiento que no soy capaz de explicar. Será absolutamente imposible que consiga devolverle todo lo que me ha aportado. Trabaja hacia la excelencia, pero huye de los reconocimientos. Es, sin duda, un auténtico ejemplo a seguir tanto en lo profesional como en lo personal.

A la Doctora Maria José Chambel, por recibirme en su grupo de investigación y haberme hecho crecer profesionalmente. Mi capacidad de trabajo en equipo se la debo a ella, nunca había visto un clima de apoyo y de colaboración tan bueno en ningún sitio. Es un ejemplo de implicación en todo lo que hace en su vida. Todo lo suyo es de los

demás y se preocupa cada día porque la gente que le rodea esté bien. Es el espejo en el que me miro desde finales de 2012 y en el que me seguiré mirando siempre.

Al Doctor Benito León, por haberme abierto las puertas a la Universidad de Extremadura y ponerme en contacto con la Doctora Eloísa Guerrero. Al fin y al cabo, sin sus directrices nada de lo que hoy sucede se podría haber desarrollado.

A mis amigas Vânia Carvalho y Sílvia Pereira. Mi tesis no sería lo que es sin ellas. Son un ejemplo de dedicación hacia los demás. Resulta complicado encontrar una persona que ayude de manera completamente desinteresada, y yo he conocido dos: ¡soy realmente afortunado! Sílvia me ha enseñado constancia, responsabilidad, sencillez y altruismo. Vânia me ha aportado conocimientos, pragmatismo, cercanía, comprensión, consejos y me ha abierto las puertas de su casa. Cuando se conoce a personas así nunca quieres alejarte de ellas. Tienen gran parte de culpa de mis *saudades* hacia Lisboa.

Merecen también ser parte de los agradecimientos el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la

Universidad de Extremadura, puesto que sin su colaboración y su tiempo nada de esto hubiese sido posible.

A mi compañera María Jesús Fernández, porque han sido muchas horas de despacho trabajando juntos en Badajoz y los momentos de desconexión son igualmente importantes. A la Doctora Ana Caballero por tender su mano. Al Doctor Pedro Gil-Monte porque he tenido la suerte de contar con su experiencia y sus sabios consejos. Al Doctor Natalio Extremera por su orientación inicial, así como a la Doctora Marisa Salanova que, además, me facilitó el contacto lisboeta. A Rosa Villalobos y a Luis Lozano que, en las primeras semanas de trabajo, colaboraron eficazmente conmigo.

A los amigos con los que he mantenido horas y horas de charla sobre qué estoy haciendo y qué voy a hacer después. Da gusto cuando sientes que varias personas te escuchan y percibes que se interesan realmente por lo que haces.

A mis padres y a mi hermano por estar, por su apoyo incondicional, por hacerme mejor persona cada día. Lo que soy hoy y hasta donde llegue será siempre por y para ellos.

Resumen

La presente tesis doctoral se contextualiza dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional, rama de la Psicología que busca promover la calidad de vida en el trabajo. Esta investigación surge del interés y de la necesidad de estudiar el bienestar de los trabajadores de universidad, puesto que es un colectivo profesional no lo suficientemente estudiado en materia de bienestar. Y, además, resulta interesante analizar e intentar comprender de qué manera puede llegar a influir el bienestar en el trabajo sobre el bienestar fuera del contexto laboral. Como indicadores de bienestar laboral se consideran el burnout y el engagement (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010), mientras que el bienestar fuera del trabajo es entendido a través de la felicidad y de la satisfacción con la vida (Geurts, Kompier, Roxburgh & Houtman, 2003). Además, se trabaja con la satisfacción laboral y con la inteligencia emocional.

Este trabajo lo conforman un estudio preliminar y tres estudios independientes pero complementarios con los que se pretende dar respuesta a los objetivos siguientes: analizar el bienestar laboral de los profesionales de universidad y observar la influencia que tiene éste

sobre el bienestar fuera del trabajo. Además, se pretenden explorar las diferencias existentes en cuanto a bienestar entre los dos colectivos profesionales que componen la universidad: el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS). Para los cuatro estudios se ha contado con una muestra representativa de toda la Universidad de Extremadura ($N = 585$), la cual fue determinada a través de un muestreo aleatorio simple. Del número total de participantes 266 son PAS y 319 son PDI, todos ellos desarrollan su labor profesional en distintos centros pertenecientes a la universidad, distribuidos en cuatro semidistritos: Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia.

A partir del estudio preliminar se pretende establecer un perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores de la universidad, haciendo diferenciación entre el PDI y el PAS. Para alcanzar este objetivo se contemplan las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos o personas a su cargo, centro de trabajo, años de experiencia profesional, categoría del puesto y campo de conocimiento. Estas variables serán analizadas en función del burnout, del engagement, de la satisfacción laboral, de la felicidad, de la satisfacción con la vida y de la inteligencia emocional.

Con el estudio 1 se pretende comprobar si el burnout y el engagement son dos constructos independientes que pueden ocurrir de manera simultánea en la misma situación. Además, se describe de qué manera se distribuyen los dos colectivos analizados en función de su nivel de bienestar en el trabajo, estableciendo perfiles empíricos surgidos a partir de sus experiencias laborales. Por último, se observa qué relación mantiene el bienestar laboral con el bienestar fuera del trabajo. Los Análisis de Perfiles Latentes y correlacionales llevados a cabo indicaron que ambos grupos profesionales se distribuyeron en cuatro perfiles diferenciados, siendo aquellos que se encontraban en el perfil con elevado burnout y bajo engagement los que presentaban menor bienestar fuera del trabajo en comparación con aquellos que se encuadraban en el perfil con elevado engagement y bajo burnout. Además, también se observó que el engagement mitigaba los efectos negativos del burnout.

En el estudio 2 se verifica nuevamente la posibilidad de coexistencia del burnout y del engagement en una misma situación y, además, se trata de establecer la relación que mantiene el bienestar laboral con el bienestar fuera del contexto de trabajo. Por último, se observa si el bienestar en el trabajo puede ejercer como agente mediador en la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera

del trabajo. Los Modelos de Ecuaciones Estructurales y análisis multigrupo mostraron que para el PDI el bienestar laboral es el mecanismo que explica la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, así como el engagement explica la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad. Por su parte, para el PAS la satisfacción laboral mantiene una relación directa con la felicidad y con la satisfacción con la vida y también se observa que el burnout actúa como mediador parcial para explicar la satisfacción con la vida.

En el estudio 3 se comprueba el efecto mediador del burnout sobre la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Además, se analiza el efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en ambos colectivos profesionales. Los análisis de mediación simple y mediación moderada llevados a cabo con PROCESS indicaron que la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida está mediada por el burnout en ambos grupos profesionales, además de existir una relación directa entre ambos constructos. También se comprobó que la inteligencia emocional desempeña un papel moderador en la relación entre la satisfacción laboral y el burnout, atenuando la relación negativa que ambos mantienen.

En el último apartado de la tesis doctoral se discuten las diferencias encontradas entre ambos colectivos trabajadores de la Universidad de Extremadura, así como las implicaciones teóricas y prácticas que pueden obtenerse de este trabajo de investigación. Además, se contemplan las limitaciones con las que cuenta este estudio, se exponen conclusiones generales y se proponen futuras líneas de investigación.

Palabras clave: burnout, engagement, satisfacción, felicidad, inteligencia emocional, personal universitario.

Resumo

Esta dissertação insere-se na psicologia da saúde ocupacional, ramo da psicologia que tem como objetivo promover a qualidade de vida no trabalho. Esta investigação resulta do interesse e da necessidade de considerar o bem-estar dos trabalhadores da universidade, por ser um grupo profissional não suficientemente estudado no que se refere ao bem-estar. É também interessante analisar e tentar compreender como pode relacionar-se o bem-estar no trabalho com o bem-estar fora do âmbito laboral. Como indicadores de bem-estar de trabalho são considerados o burnout e o engagement (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010), enquanto que o bem-estar fora do trabalho é avaliado através da felicidade e da satisfação com a vida (Geurts, Kompier, Roxburgh & Houtman, 2003). Além disso, analisa-se a satisfação no trabalho e inteligência emocional.

Este trabalho é composto por um estudo preliminar e três estudos independentes, mas complementares, com os quais se pretende dar resposta aos objetivos acima descritos: analisar o bem-estar dos profissionais da universidade e observar a relação deste com o bem-estar fora do trabalho. Além disso, as diferenças de bem-estar entre os

dois grupos de profissionais que compõem a universidade são exploradas: pessoal docente e investigador (PDI) e pessoal administrativo e de serviços (PAS). Os quatro estudos baseiam-se numa amostra representativa de toda a Universidade da Extremadura (N = 585), a qual foi determinada através de uma amostragem aleatória simples. Os participantes são 266 PAS e 319 PDI, que desenvolvem a sua actividade profissional em diversos centros pertencentes à Universidade nos semi-distritos de Badajoz, Cáceres, Mérida e Plasencia.

Com o estudo preliminar pretende-se estabelecer um perfil sócio-demográfico e profissional dos trabalhadores da universidade, comparando PDI e PAS. Para alcançar este objectivo são consideradas as variáveis sexo, idade, estado civil, número de filhos ou pessoas ao seu encargo, centro de trabalho, anos de experiência, categoria profissional e área do conhecimento. Estas variáveis são utilizadas para comparar os níveis de burnout, de engagement, de satisfação no trabalho, de felicidade, de satisfação com a vida e de inteligência emocional. Neste estudo preliminar tenta-se fornecer uma visão geral e descritiva da amostra, considerando estas variáveis sócio-demográficas.

Com o estudo 1 pretende-se verificar se o burnout e o engagement são duas variáveis independentes que podem ocorrer

simultaneamente em uma mesma situação. Também se descreve como os dois grupos analisados são distribuídos de acordo com o seu nível de bem-estar no trabalho, através da criação de perfis. Finalmente, observa-se que relação tem cada perfil de bem-estar no trabalho com o bem-estar fora do âmbito de trabalho. A Análise de Perfis Latentes indica a existência de quatro perfis em ambos os grupos profissionais, sendo aqueles que estão no perfil com elevado burnout e baixo engagement os que apresentam menor bem-estar fora do trabalho, enquanto aqueles que estão no perfil com baixo burnout e elevado engagement os que têm maior bem-estar fora do trabalho. Além disso, verifica-se também que o engagement mitiga os efeitos negativos do burnout.

No estudo 2, verifica-se novamente a possibilidade da coexistência do burnout e do engagement em uma mesma situação e trata-se de estabelecer a relação que tem o bem-estar no trabalho com o bem-estar fora do contexto de trabalho. Por último, observa-se se o bem-estar no trabalho pode atuar como um agente mediador na relação entre satisfação no trabalho e bem-estar fora do trabalho. Os modelos de equações estruturais e análise multigrupo mostram que, para o PDI o bem-estar no trabalho é o mecanismo que permite explicar a relação entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida, bem como o

engagement explica a relação entre a satisfação no trabalho e a felicidade. De um modo distinto, para o PAS a satisfação no trabalho tem uma relação direta com a felicidade e com a satisfação com a vida e também se verifica que o burnout atua como mediador parcial para explicar a satisfação de vida.

Neste último estudo, o estudo 3, comprova-se o efeito mediador do burnout sobre a relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida. Além disso, analisa-se o efeito moderador da inteligência emocional na relação entre a satisfação no trabalho e o burnout em ambos os grupos profissionais. A análise de mediação simples e mediação moderada realizado com PROCESS indicam que a relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida é mediada pelo burnout em ambos os grupos profissionais e, além disso, que há uma relação direta entre as duas variáveis. Verifica-se também que a inteligência emocional desempenha um papel moderador na relação entre satisfação no trabalho e o burnout, atenuando a relação negativa que ambos mantêm, no caso do PAS.

Na última parte desta tese discutem-se as diferenças encontradas entre os dois grupos de trabalhadores da Universidade de Extremadura, bem como as implicações teóricas e práticas que podem ser derivados a partir desta investigação. Além disso, contemplam-se as limitações

deste estudo, expõem-se conclusões gerais e propõem-se linhas futuras de investigação.

Palavras chave: Burnout, engagement, satisfação, felicidade, inteligência emocional, pessoal universitário.

Índice de contenidos

PARTE I: INTRODUCCIÓN TEÓRICA 31

Capítulo 1. Introducción teórica y presentación integrada de los estudios 33

La Universidad como contexto laboral 33

Bienestar en el trabajo 37

Satisfacción en el trabajo y bienestar fuera del contexto laboral 40

Inteligencia emocional 45

Presentación integrada de los estudios 49

Estudio preliminar 51

Estudio 1. Bienestar en el trabajo: un estudio de perfiles en trabajadores de
Universidad. 52

Estudio 2. Bienestar de los trabajadores de universidad: burnout y engagement
como mediadores entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo.
..... 53

Estudio 3. Satisfacción, burnout e inteligencia emocional en personal
universitario: un estudio de mediación moderada. 54

PARTE II: ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN	57
Muestra	59
Instrumentos.....	60
Procedimiento	63
Análisis estadísticos	64
Capítulo 2. Estudio preliminar.....	67
Análisis descriptivo de las características sociodemográficas y laborales	67
Análisis correlacional.....	74
Análisis inferencial de las variables sociodemográficas y laborales.....	77
Conclusiones	100
Capítulo 3. Well-being at work: burnout and engagement profiles of university workers.....	107
Introduction.....	111
Method (information included in pages 57-62)	120
Results.....	123
Discussion	134

Capítulo 4. University workers’ well-being: burnout and engagement as mediators between job satisfaction and “context-free well-being”..... 139

Introduction..... 143

Method (information included in pages 57-62) 153

Results..... 156

Discussion 171

Capítulo 5. Satisfacción, burnout e inteligencia emocional en personal universitario: un estudio de mediación moderada..... 177

Introducción 179

Método (Información incluida en las páginas 57-62) 187

Resultados 191

Discusión 197

PARTE III: CONCLUSIONES..... 201

Capítulo 6. Resumen integrado de los principales resultados..... 203

Capítulo 7. Discusión y conclusiones generales 215

Limitaciones..... 221

Implicaciones teóricas	222
Líneas futuras de investigación	225
Implicaciones prácticas	227
Discussão geral e conclusões	231
Limitações.....	236
Implicações teóricas	238
A investigação futura	240
Implicações Práticas.....	242
Referencias bibliográficas.....	246

Índice de Tablas

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables	76
Tabla 2. Correlaciones de la categoría del puesto y del campo de conocimiento con variables principales	77
Tabla 3. Diferencias de sexo – variables principales (PAS).	78
Tabla 4. Diferencias de sexo – variables principales (PDI)	79
Tabla 5. Diferencias en las variables principales en función de la edad (PAS)	80
Tabla 6. Comparaciones Games-Howell: edad – satisfacción con la vida (PAS)	81
Tabla 7. Diferencias en las variables principales en función de la edad (PDI)	82
Tabla 8. Comparaciones DMS: edad – satisfacción con la vida (PDI)	82
Tabla 9. Diferencias en las variables principales en función del estado civil (PAS)	84
Tabla 10. Comparaciones Games-Howell: estado civil – satisfacción con la vida (PAS).....	85
Tabla 11. Diferencias en las variables principales en función del estado civil (PDI)	85
Tabla 12. Comparaciones DMS: estado civil – burnout – felicidad - satisfacción con la vida (PDI).....	86
Tabla 13. Diferencias en las variables principales en función de la experiencia profesional (PAS).....	87

Tabla 14. Comparaciones DMS: experiencia profesional – engagement – satisfacción laboral – inteligencia emocional (PAS)	88
Tabla 15. Diferencias en las variables principales en función de la experiencia profesional (PDI).....	90
Tabla 16. Comparaciones DMS: experiencia profesional – burnout – felicidad - satisfacción con la vida (PDI).....	91
Tabla 17. Comparaciones Games-Howell: experiencia profesional – satisfacción laboral (PDI).....	91
Tabla 18. Diferencias en las variables principales en función del campo de conocimiento (PDI).....	93
Tabla 19. Comparaciones Games-Howell: campo de conocimiento – engagement (PDI)	93
Tabla 20. Comparaciones DMS campo de conocimiento – inteligencia emocional (PDI)	94
Tabla 21. Diferencias en las variables principales en función de la categoría del puesto (PDI).....	95
Tabla 22. Comparaciones DMS: categoría del puesto PDI - felicidad.....	97
Tabla 23. Comparaciones DMS: categoría del puesto PDI – satisfacción con la vida	100
Table 25. SABIC (Sample-Size Adjusted BIC); (PAS/PDI).....	125
Table 26. Number of individuals for each model of profiles; (SAS/TRAS)	125

Table 27. Average Latent Class Probabilities for Most Likely Latent Class Membership (Row) by Latent Class (Column); (SAS/TRAS).....	126
Table 24. Means, Standard Deviations and Correlations between variables.	127
Table 28. Means associated with 4 profiles model (SAS).....	133
Table 29. Means associated with 4 profiles model (TRAS).....	134
Table 30. Results of Measurement Models Analysis (N=585).....	158
Table 31. Means, Standard Deviations and Correlations for SAS (below the diagonal) and TRAS (above the diagonal) samples	159
Table 32. Results of structural equation models	162
Table 33. Fit statistics for multiple group analyses (N=585)	167
Tabla 34. Efecto mediador del agotamiento emocional en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida	192
Tabla 35. Efecto mediador del cinismo en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.....	192
Tabla 36. Efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación mediada por el agotamiento emocional entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida	194
Tabla 37. Efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación mediada por el cinismo entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida	195

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias en función del sexo	68
Figura 2. Distribución de frecuencias en función de la edad	69
Figura 3. Distribución de frecuencias en función del estado civil	70
Figura 4. Distribución de frecuencias en función del centro de trabajo (PAS)	71
Figura 5. Distribución de frecuencias en función del centro de trabajo (PDI)	71
Figura 6. Distribución de frecuencias en función de la experiencia profesional.....	72
Figura 7. Distribución de frecuencias en función de la categoría del puesto	73
Figura 8. Distribución de frecuencias en función del campo de conocimiento	74
Figure 9. Profiles distribution in SAS.....	128
Figure 10. Profiles distribution in TRAS.....	128
Figure 11. The Final Model (Standardized Path Coefficients) for both professions with happiness as dependent variable ¹	165
Figure 12. The Final Model (Standardized Path Coefficients) for both professions with satisfaction with life as dependent variable ²	166
Figura 13. Modelo de Mediación Moderada (agotamiento emocional)	190
Figura 14. Modelo de Mediación Moderada (cinismo)	190

Figura 15. Sentido de la moderación de la inteligencia emocional en satisfacción laboral – agotamiento emocional (PAS)	196
Figura 16. Sentido de la moderación de la inteligencia emocional en satisfacción laboral – cinismo (PAS).....	197

PARTE I:
INTRODUCCIÓN TEÓRICA

Capítulo 1

Introducción teórica y presentación integrada de los estudios

La Universidad como contexto laboral

La Universidad es una organización que periódicamente se encuentra inmersa en fases de importante transición a nivel mundial, bien sea por cambios legislativos de cada país, bien por momentos de prosperidad o de crisis económica.

Concretamente las universidades españolas, desde la incorporación oficial al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) tras la Declaración de Budapest-Viena (2010), se han visto sumergidas en un profundo cambio y se exponen a un momento delicado, afectando a los dos colectivos profesionales que la componen: el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de Administración y Servicios (PAS). Se trata de dos grupos profesionales diferentes, con expectativas y motivaciones distintas entre sí, pero que desarrollan su actividad en el mismo contexto laboral.

Además de la incorporación al EEES, con las diversas reformas en las leyes educativas se han visto multiplicadas las funciones del personal docente e investigador: desarrollo y evaluación de la producción investigadora, credencial de calidad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación, actividad docente de calidad, tareas de gestión, desarrollo tecnológico, programas de financiación de proyectos... (Galán, González & Román, 2012). Martínez, Buxarrais y Esteban (2002, p. 34) consideran que “el docente es el encargado de enseñar a aprender la ciencia, a gestionar el conocimiento de forma significativa y de dotar a los contenidos que enseña el carácter ético que hará del estudiante un experto profesional y buen ciudadano”.

Resulta interesante destacar que no todo el personal de la universidad obtiene el mismo reconocimiento. Aquellos investigadores que consiguen divulgar sus trabajos a través de artículos publicados en el *Journal Citation Reports* son los que se encuentran más satisfechos con su trabajo y los que más sienten que se reconoce su labor profesional (Galán & Zych, 2011).

Con respecto a la actividad laboral del segundo colectivo de la universidad, el PAS, se debe destacar que se trata de una ocupación de servicios eminentemente burocrática y democratizada tanto a nivel

horizontal como vertical, caracterizada por trabajos rutinarios, sencillos y repetitivos, según Mintzberg (2002). Y precisamente esta monotonía y este control sobre la tarea puede terminar produciendo en el trabajador desgaste laboral (Gil-Monte, 2014; Moreno-Jiménez & Báez, 2010) siendo, en definitiva, una población con elevados niveles de estrés laboral (Akbar & Akhter, 2011; Catano, 2010; Donovan, 2012; Reddy & Poornima, 2012). Además, en un estudio realizado por Rasouli, Hossenian y Dokanee (2012), se concluye que aquellos miembros de staff universitario con bajos niveles de satisfacción laboral tienden a presentar mayores niveles de estrés laboral. También, Vera, Salanova y Martín (2010) han encontrado diferencias significativas entre los trabajadores que principalmente desempeñan tareas de gestión en la universidad y aquellos que se centran en la producción científica, encontrándose los segundos más satisfechos y con mayores niveles de bienestar que los primeros.

Y, junto a las diferentes reformas legislativas y a las funciones y motivaciones diferentes de ambos colectivos profesionales, se añaden los problemas derivados de la actual situación de crisis económica española, como son la bajada de salarios, aumento de carga docente, recorte de plantilla, incertidumbre, desaparición de titulaciones y cierre de facultades. En definitiva, los datos indican que las exigencias de

calidad en las funciones del personal universitario son cada vez mayores mientras que las condiciones laborales favorables se reducen (Galán, González & Román, 2012). Estas demandas, unidas a la reducción de los recursos económicos y materiales, aumento del alumnado y la necesidad de ser más competitivo es percibido por el profesorado universitario como estresante (MacBeath, 2012), desencadenando una pérdida de moral, de motivación y de satisfacción hacia su propio trabajo (Ferreira, Machado & Gouveia, 2012). Por lo tanto, parece que todos estos factores podrían repercutir de manera negativa en el bienestar de los trabajadores de la universidad española.

Actualmente continúan siendo escasas las investigaciones que se centran en el bienestar en el ámbito universitario (Carter, Kelly, Montgomery & Cheshire, 2013; Lee, 2009; Moshki, Amiri & Khosravan, 2012) y aún menor el número de trabajos que se orientan al estudio conjunto del PDI y del PAS, puesto que en la mayor parte de ellos se trabaja y se dirigen las actuaciones a los estudiantes. No obstante, ya en 1994 Blix, Cruise, Mitchell y Blix señalaron que la presión temporal, los conflictos interpersonales y un importante desequilibrio entre las demandas y las recompensas podían provocar burnout en el contexto universitario. A estos desencadenantes se unen

los propuestos por León-Rubio y Avargues (2007) tales como la sobrecarga laboral y la ambigüedad de rol.

En resumen, todos los cambios y las altas demandas a las que está expuesto el personal universitario están contribuyendo a un alarmante aumento de estrés en los profesionales del ámbito universitario (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001; Kinman, Jones & Kinman, 2006; Tytherleigh, Webb, Cooper & Ricketts, 2005), dejando de ser las instituciones de enseñanza superior organismos que ofrecen ambientes de trabajo con bajos niveles de estrés (Winefield et al., 2003), puesto que el estrés ejerce una potente influencia no sólo sobre las organizaciones, sino también sobre la vida de las personas fuera del trabajo, de tal manera que elevados niveles de estrés laboral van a interferir negativamente en el bienestar con la vida de los trabajadores (Cooper & Cartwright, 1994).

Bienestar en el trabajo

Hasta el comienzo del estudio de la Psicología Positiva, a finales de los años noventa (Seligman, 1999), el bienestar en el trabajo había sido explorado únicamente a través de factores negativos, pudiendo éstos llegar a desencadenar una situación de estrés laboral

crónico, caracterizado por la falta de participación, menor rendimiento laboral, absentismo, bajas por enfermedad y un aumento del gasto económico para contratar personal de sustitución e incluso el abandono de la profesión (Schaufeli, 2005). Estas características hace referencia al daño psicosocial más importante en la sociedad actual, y se ha denominado síndrome de burnout (Salanova & Llorens, 2008).

Schaufeli y Enzmann (1998), partiendo de la clásica definición del burnout de Maslach (1981), consideran que el burnout es un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y falta de realización profesional. El agotamiento emocional se refiere a la pérdida de recursos emocionales provocados por las demandas interpersonales. Por su parte, el cinismo alude al sentimiento de indiferencia hacia el trabajo, así como a dudar sobre la importancia del mismo. Por último, la falta de realización profesional hace referencia a la predisposición a evaluar el trabajo realizado por uno mismo hacia los demás de manera negativa, y recelar de la efectividad del mismo (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Por otra parte, cada vez hay más autores que comparten la idea de que el estudio del bienestar laboral no debería limitarse a contemplar únicamente los factores negativos que el trabajo produce (y sus estrategias de afrontamiento), sino a analizar tanto las respuestas

negativas como las positivas que pueden ocurrir en el trabajo, con el objetivo último de prevenir las carencias y promover las fortalezas (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013; Salanova, Martínez & Llorens, 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & López, 2007). Por lo tanto, en esta línea surgió un nuevo concepto que contrastaba con el burnout. Se trata del engagement, entendido como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, p. 79). El vigor está determinado por elevados niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, contribuyendo a la creencia de poder hacer frente de manera satisfactoria a cualquier obstáculo que pueda surgir en el camino. La dedicación hace referencia a la implicación que la persona tiene hacia su trabajo, sintiéndose éste orgulloso de la labor que desempeña en su organización. Por último, la absorción se refiere a la capacidad de concentración en el trabajo, siendo capaz de disfrutar de las tareas encomendadas de tal manera que se pierde la noción del tiempo (Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012).

Siguiendo a Schaufeli y Bakker (2004), el bienestar en el trabajo se caracteriza por el estudio del burnout y del engagement, que pueden desarrollarse simultáneamente en una misma situación. De hecho, no se

deben entender burnout y engagement como antítesis, sino como dos dimensiones distintas del bienestar en el trabajo, que se evalúan de manera diferente y que pueden ocurrir simultáneamente en la misma situación (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010). Son precisamente estas ideas teóricas sobre las que se fundamentarán los estudios de esta tesis doctoral. En este sentido, distintos estudios han probado esta idea de co-ocurrencia en profesiones diferentes, como por ejemplo en enfermeras (Garrosa et al., 2011), en profesores (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006), en dentistas (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008), en bomberos (Chambel & Ângelo 2013) y en profesiones del sector servicios (Chambel & Peiró, 2011; Van den Broeck, De Cuyper, Luyckx & De Witte, 2011). Por lo tanto, en el presente trabajo se pretende comprobar si burnout y engagement pueden ocurrir simultáneamente en una misma situación como indicadores de bienestar en el trabajo de los trabajadores de universidad.

Satisfacción en el trabajo y bienestar fuera del contexto laboral

La satisfacción laboral hace referencia al sentimiento positivo que los empleados tienen de su trabajo (Skaalvik & Skaalvik, 2013). Siguiendo a Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), se podría definir como un conjunto de actitudes que la persona desarrolla hacia su trabajo,

pudiendo ir éstas referidas hacia el trabajo en general o hacia partes específicas del mismo. En definitiva, se trata de un término globalizador sobre el pensamiento que las personas presentan sobre su trabajo.

Uno de los conceptos que genera interés en los investigadores por mantener una relación directa con la satisfacción de los empleados en su trabajo es el de bienestar laboral (Calderón, Murillo & Torres, 2003). Incluso en períodos de crisis económica, la mayoría de los adultos dedican más tiempo a trabajar que a cualquier otra actividad; pero el significado del trabajo para las personas va más allá del tiempo que le dedican (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). La identidad de una persona la conforma, en gran medida, la profesión o puesto de trabajo que ocupe (Hulin, 2002). En definitiva, el trabajo es importante no sólo para componer la identidad de la persona, sino también para su bienestar, así como para la valoración que dicha persona haga de su vida (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). La literatura científica ofrece evidencias suficientes acerca de la influencia que puede ejercer la satisfacción laboral sobre el burnout y viceversa, y los estudios que han examinado dicha relación concluyen que ambos constructos mantienen una relación negativa entre ellos (Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, Gil-Monte & García-Jueas, 2012; Lu & Gursoy, 2013; Ray,

Wong, White & Heaslip, 2013). A pesar de existir cierta controversia acerca de qué constructo predice y cuál de ellos es predicho se han desarrollado investigaciones, tanto transversales como longitudinales, que sugieren que la satisfacción laboral es un predictor del burnout, indicando que elevados niveles de satisfacción con el trabajo puede disminuir el síndrome de burnout en los trabajadores (Lee, Lim, Yang & Lee, 2011; Ybema, Smulders & Bongers, 2010). Por su parte, existen también evidencias suficientes que constatan la relación entre la satisfacción laboral y el engagement, mostrando ambos una relación significativamente positiva entre ellos, contribuyendo la satisfacción laboral a un aumento del engagement (Mache, Vitzthum, Klapp & Danzer, 2013; Van den Broeck, Vander Elst, Dikkers, De Langer & De Witte, 2012; Vecina & Chacón 2013).

También es importante destacar que el trabajo es uno de los factores más importantes en la vida de las personas (Lambert, Hogan & Altheimer, 2010) y se ha demostrado que el bienestar laboral puede contagiar esos sentimientos positivos al bienestar fuera del trabajo (Édouard & Duhaime, 2013). En este sentido, parece que el bienestar laboral predice el bienestar fuera del contexto de trabajo por causa de dicho contagio (Hakanen & Schaufeli, 2012).

En el presente estudio se operativiza el bienestar fuera del trabajo a través de la felicidad y de la satisfacción con la vida, puesto que son dos factores que lo componen (Warr, 1990). Siguiendo a Veenhoven (2009), la felicidad se refiere a la evaluación positiva que las personas hacen sobre su calidad de vida en general. Las personas que se consideran felices consiguen alcanzar el éxito en múltiples campos de su vida, incluyendo la salud y el desarrollo profesional (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005b). Aquellas personas que consiguen afrontar la vida con una actitud positiva y adaptativa, sintiéndose capaces de solventar con éxito cualquier eventualidad que se le puedan presentar, tienden a ser más felices (Lambert, Hogan & Altheimer, 2010; Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

Estudios que han relacionado el bienestar en el trabajo con la felicidad muestran que existe una relación significativamente negativa entre el burnout y la felicidad (Iverson et al., 1998), y significativamente positiva entre el engagement y la felicidad (Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti & Bakker, 2013).

Por su parte, la satisfacción con la vida ha sido definida como la evaluación cognitiva de la satisfacción global que la persona tiene con su vida en general (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012; Yilmaz, 2008). Se trata de un término que se encuentra realmente

cercano conceptualmente a la felicidad. Sin embargo, De Neve y Oswald (2012) sugieren que la satisfacción con la vida hace referencia a la evaluación cognitiva de la propia vida a largo plazo, mientras que la felicidad se refiere a la evaluación emocional de las experiencias vividas cada día. En el presente trabajo se asume dicha diferenciación.

En la literatura científica pueden encontrarse trabajos que han estudiado la relación entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida. Por ejemplo, Hakanen y Schaufeli (2012), en una muestra de dentistas, han propuesto prevenir el burnout y promover el engagement con el objetivo de incrementar la satisfacción con la vida de dicho colectivo. Por su parte, los trabajos de Lambert, Hogan y Altheimer (2010) y de Lewis, Huebner, Malone y Valois (2011) indican que el burnout es un predictor de una baja satisfacción con la vida.

Además de las relaciones existentes del bienestar en el trabajo con el bienestar fuera del trabajo, como se ha expuesto, también ha sido estudiado con cierta frecuencia la relación directa existente de la satisfacción laboral con la felicidad y la satisfacción con la vida. La satisfacción en el trabajo mantiene una relación significativamente positiva con la felicidad, aumentando progresivamente un constructo a medida que aumenta también el otro (Veenhoven, 1994). Además, los

trabajadores en activo y satisfechos con su trabajo manifiestan menor estrés y mayor felicidad que aquellos que no tienen empleo o sufren una reducción del mismo (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Del mismo modo, existen estudios que sugieren que la satisfacción laboral mantiene una estrecha relación positiva con la satisfacción con la vida (Diego, Diego & Olivar, 2001; Muchinsky, 1993; Tait, Padgett & Baldwin, 1999), puesto que se entiende por satisfacción con la vida la evaluación global que una persona hace sobre su propia vida, encontrándose el trabajo dentro de los aspectos considerados (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012; Yilmaz, 2008). Incluso en un trabajo de Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007) se sugiere que hay quienes asumen que la satisfacción laboral mantiene una influencia causal sobre la satisfacción con la vida.

Inteligencia emocional

Continuando con otros factores que podrían tener influencia sobre el bienestar se presenta un concepto muy estudiado en la literatura científica durante las dos últimas décadas asociado a diversas conductas laborales y personales, la inteligencia emocional. Ésta se refiere a la capacidad de reconocer y regular nuestras propias emociones y detectar e interpretar las de los demás, logrando

diferenciarlas entre ellas, y utilizar dicha información para guiar nuestros pensamientos y acciones (Salovey & Mayer, 1990). Se trata también de un constructo tridimensional caracterizado por atención, claridad y reparación. La atención hace referencia al grado en que las personas atienden a sus sentimientos. La claridad se refiere a cómo perciben las personas sus emociones. Y la última dimensión, la reparación, indica la capacidad de las personas para detener las emociones negativas y hacer más duraderas las positivas (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai, 1995).

Hay autores que consideran que las personas con un alto nivel de inteligencia emocional son más propensas a tener mayor bienestar y mejores capacidades de afrontamiento y solución de problemas, puesto que son capaces de procesar y asimilar la información emocional de los acontecimientos del día a día (Brackett & Mayer, 2003; Pena, Rey & Extremera, 2012; Salovey, Bedell, Detweiler & Mayer, 1999). Además, las personas con unas adecuadas habilidades emocionales tendrán mayores niveles de salud física y mental (Extremera & Fernández-Berrocal, 2006).

La literatura científica nos indica que el estudio y la potenciación de la inteligencia emocional en las personas resulta fundamental, puesto que favorece la consecución de objetivos por parte

del individuo y, además, tiene un papel predictor de la adaptación de la persona al medio en el que se encuentra (Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000; Extremera & Fernández-Berrocal, 2006).

Centrándonos en el contexto organizacional, parece que aquellas personas que presentan una elevada inteligencia emocional tienden a encontrarse más satisfechas en el ámbito laboral (Güleryüz, Güney, Aydin & Asan, 2008; Platsidou, 2010; Sy, Tram & O'Hara, 2006), al mismo tiempo que se disminuyen los efectos negativos del llamado “corazón del burnout”: agotamiento emocional y cinismo (Chan, 2006; Pishghadam & Sahebjam, 2012). Además, la inteligencia emocional mantiene una relación significativamente positiva con el engagement e incluso llega a tener carácter predictivo sobre él (Extremera, Durán & Rey, 2007; Pena & Extremera, 2012).

Por último, la inteligencia emocional parece mantener una significativa relación positiva con la satisfacción con la vida, es decir, las personas con elevados niveles de inteligencia emocional tienden a estar más satisfechos con sus vidas en general (Pena, Rey & Extremera, 2012; Rey & Extremera, 2011). Asimismo, la inteligencia emocional presenta una relación positiva con la felicidad, de modo que las personas con altos niveles de inteligencia emocional se sienten más

felices con sus vidas (Extremera, Durán & Rey, 2005; Fernández-Berrocal & Extremera, 2009; Saklofske, Austin & Minski, 2003).

Presentación integrada de los estudios

El presente trabajo está compuesto por un estudio descriptivo preliminar y tres estudios empíricos con dos objetivos generales: el primero, contribuir al aumento de investigación sobre el bienestar laboral y personal de los trabajadores de instituciones de enseñanza superior. El segundo objetivo es explorar y diferenciar los dos colectivos de trabajadores que desarrollan actividades profesionales completamente diferentes en un mismo contexto, la universidad. Se trata del personal docente e investigador (PDI) y del personal de atención y servicios (PAS).

En relación al primero de los objetivos, se pretende aportar información sobre el bienestar de los trabajadores de universidad, puesto que tanto el burnout, como el engagement, como la satisfacción han sido ampliamente estudiados en contexto educativos no universitarios, tanto a nivel de profesorado como, sobre todo, a nivel de estudiantes; mientras que en la universidad las investigaciones han tendido a ir dirigidas al colectivo estudiantil, no así al PDI y, aún menos, al PAS.

Como se ha introducido en el apartado de la fundamentación teórica, con el paso de los años y los cambios sociales, económicos y legislativos, el contexto universitario ha dejado de ser el ámbito laboral educativo privilegiado en lo que a desgaste profesional se refiere, empeorando notablemente los índices de bienestar laboral en las dos últimas décadas (Winefield et al., 2003). Asimismo, al tratarse de un colectivo profesional poco analizado, sobre todo al ser comparado con otros contextos educativos no universitarios, consideramos interesante plantear una investigación con dicha población.

Y, en referencia al segundo objetivo, resulta fundamental explorar y hacer un análisis comparativo entre los dos colectivos profesionales universitarios. Se trata de dos poblaciones que pertenecen a la misma organización, que desarrollan su labor profesional en los mismos centros y que ofrecen un servicio, aunque diferente, a los mismos usuarios (estudiantes).

A continuación se presentan de manera breve tanto el estudio preliminar como los tres estudios principales que componen este trabajo de investigación.

Estudio preliminar

Este primer estudio es una aproximación inicial que pretende recoger datos que permitan conocer las características sociodemográficas y laborales del PDI y del PAS. Para ello se realizan análisis descriptivos, correlacionales e inferenciales tomando como variables independientes: sexo, edad, estado civil, número de hijos o personas a su cargo, centro de trabajo, años de experiencia profesional, categoría del puesto de trabajo y campo de conocimiento. Como variables dependientes se analizan burnout, engagement, la satisfacción laboral, la felicidad, la satisfacción con la vida y la inteligencia emocional.

Al finalizar este primer estudio se podrá comprender cómo se ha distribuido la muestra del estudio, es decir, se obtendrá con un perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores de la universidad, haciendo diferenciación entre el PAS y el PDI. Además, se conocerán los estados generales de burnout, engagement, satisfacción laboral, felicidad, satisfacción con la vida e inteligencia emocional de cada población.

Descripción de los tres estudios

El objetivo de los tres estudios siguientes se centra en profundizar sobre los constructos: burnout, engagement, satisfacción laboral, felicidad, satisfacción con la vida e inteligencia emocional.

Estudio 1. Bienestar en el trabajo: un estudio de perfiles en trabajadores de Universidad.

En este primer trabajo se pretenden alcanzar tres objetivos. El primero de ellos hace referencia a comprobar si el burnout y el engagement son dos constructos relacionados pero independientes que pueden co-ocurrir en la misma situación y en el mismo trabajador, tal y como ha sido planteado anteriormente en otros estudios (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Con el segundo de ellos se pretende describir de qué manera se distribuyen ambas muestras en función a su nivel de bienestar en el trabajo, con objeto de establecer perfiles empíricos que surgen a partir de las diferentes experiencias laborales que tienen los participantes. Este objetivo está inspirado en trabajos anteriores como los de Chambel y Peiró (2011) y Rodríguez-Sánchez, Schaufeli, Salanova, Cifre y Sonnenschein (2011). Por último, se plantea como último objetivo observar la relación que

mantiene el bienestar en el trabajo con varios indicadores del bienestar fuera del contexto laboral.

Por consiguiente, con este primer estudio se pretende comenzar a analizar de manera exhaustiva el bienestar de los trabajadores de la universidad, considerando de manera diferenciada los dos colectivos que componen dicho personal laboral.

Estudio 2. Bienestar de los trabajadores de universidad: burnout y engagement como mediadores entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo.

En el segundo estudio se plantean tres objetivos. El primero es comprobar si el burnout y el engagement son constructos independientes que pueden suceder de manera simultánea en la misma situación, como ha sido señalado en otros trabajos (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Este primer objetivo es idéntico a uno de los propuestos en el estudio anterior pero al tratarse de estudios independientes, aunque relacionados entre sí, resulta necesario llevar a cabo este objetivo para que los dos siguientes no pierdan coherencia.

El segundo objetivo trata de establecer la relación que mantienen el bienestar laboral con el bienestar fuera del trabajo. Por último, con el tercer objetivo se pretende observar el rol mediador que presenta el bienestar en el trabajo en la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo.

En cada uno de los objetivos que anteriormente se han propuesto se establecerán comparaciones entre los dos colectivos tratados en la presente investigación, PAS y PDI.

En definitiva, la importancia del segundo estudio radica en aportar más información sobre la relación que pudiera existir entre el bienestar laboral y el bienestar personal en un colectivo que ha sido poco analizado en la literatura científica.

Estudio 3. Satisfacción, burnout e inteligencia emocional en personal universitario: un estudio de mediación moderada.

En el último estudio de esta tesis doctoral se plantean dos objetivos. El primero de ellos hace referencia a comprobar el efecto mediador del burnout entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Al igual que sucedió anteriormente, se trata de un objetivo similar a uno de los objetivos del estudio 2, pero resulta necesario para

comprender el segundo objetivo. En éste se observa el efecto moderador que pueda tener la inteligencia emocional sobre la relación entre la satisfacción laboral y el burnout.

Con este tercer estudio se pretende dar por finalizado el análisis del bienestar laboral y bienestar personal en los trabajadores de la Universidad de Extremadura, habiendo contemplado variables y efectos suficientes para aportar y complementar información sobre el bienestar de este colectivo.

PARTE II:
ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

En este apartado se presentan, en primer lugar, la muestra analizada, los instrumentos de evaluación utilizados, el procedimiento llevado a cabo, así como los análisis estadísticos que se han realizado en los cuatro estudios. En segundo lugar, se presentan detalladamente cada uno de los estudios de investigación. Con objeto de repetir la menor información posible, los apartados de muestra, instrumentos de evaluación y procedimiento se indican únicamente una vez, puesto que son comunes a los cuatro estudios.

Muestra

Se trata de una muestra representativa de todos los trabajadores de la universidad determinada a través de un muestreo aleatorio simple. Quedó compuesta por 585 trabajadores de la Universidad de Extremadura (Uex), de los cuales 266 (45.47%) son Personal de Administración y Servicios (PAS) y 319 (54.53%) son Personal Docente e Investigador (PDI). Los trabajadores de la Uex participantes en el estudio desarrollan su actividad profesional en distintos centros universitarios de cuatro semidistritos: Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia. El tamaño de la muestra se determinó con una precisión de 0.05 y con un nivel de confianza del 95%, considerando la hipótesis de máxima varianza.

Instrumentos

- Cuestionario *ad hoc* para medir las variables sociodemográficas y laborales: edad, sexo, estado civil, número de hijos o personas a su cargo, años de experiencia profesional, centro de trabajo (facultades o rectorado), campo de conocimiento (científico, social, humanístico, técnico y biomédico) y categoría del puesto de trabajo (ayudante, profesor asociado, profesor contratado doctor, profesor titular de escuelas universitarias, profesor titular de universidad y catedrático de universidad).
- *Maslach Burnout Inventory G-S*, desarrollado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson en 1996. Evalúa el síndrome de burnout y está compuesto por 22 ítems que conforman las tres dimensiones que definen el síndrome: agotamiento emocional, cinismo y realización profesional. Los ítems están relacionados con los sentimientos de las personas con respecto a su trabajo en el último año. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 0 (nunca) a 6 (todos los días). La consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenida en este estudio para cada subescala fue: agotamiento emocional, $\alpha = .90$ para el PAS y $\alpha = .88$ para el PDI; cinismo, $\alpha = .75$ para el PAS y $\alpha = .74$ para el PDI; y

realización profesional, $\alpha = .79$ para el PAS y $\alpha = .82$ para el PDI.

- *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*, desarrollada por Schaufeli, Bakker y Salanova en 2006. Evalúa el engagement y está compuesta por 9 ítems que definen las tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción. Los ítems están relacionados con los sentimientos de las personas hacia su trabajo durante el último año. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 0 (nunca) a 6 (todos los días). La consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenida en este estudio para cada subescala fue: vigor, $\alpha = .84$ para el PAS y $\alpha = .86$ para el PDI; dedicación, $\alpha = .91$ para el PAS y $\alpha = .88$ para el PDI; y absorción, $\alpha = .81$ para el PAS y $\alpha = .79$ para el PDI.

- *Subjective Happiness Scale*, desarrollada por Lyubomirsky y Lepper en 1999. Está compuesta por 4 ítems que evalúan la felicidad de las personas en su vida cotidiana. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, variando para cada ítem el valor de la respuesta (Ítem 1: 1 = una persona poco feliz, 7 = una persona muy feliz; ítem 2: 1 = menos feliz, 7 = más feliz;

ítem 3 = no demasiado, 7 = completamente; ítem 4 = no del todo, 7 = completamente). La consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenida en este estudio mostró puntuaciones satisfactorias ($\alpha = .84$ para el PAS y $\alpha = .77$ para el PDI).

- *Scale of Satisfaction with Life*, desarrollada por Diener, Emmons, Laren y Griffin en 1985, la cual ha mostrado correctas propiedades psicométricas en estudios anteriores en castellano (Cabañero et al., 2004). Está compuesta por 5 ítems que evalúan el grado de satisfacción que las personas tienen con su vida. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 1 (completamente en desacuerdo) a 7 (completamente de acuerdo). La consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenida para este estudio fue la siguiente: $\alpha = .94$ para el PAS y $\alpha = .88$ para el PDI.

- Cuestionario de Satisfacción Laboral, desarrollado por Meliá y Peiró en 1998. Está compuesto por 12 ítems que evalúan el grado de satisfacción de las personas con aspectos de su trabajo. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho). La consistencia interna (alfa

de Cronbach) obtenida para este estudio fue la siguiente: $\alpha = .93$ para el PAS y $\alpha = .91$ para el PDI.

- *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS-24), desarrollado por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai en 1995, en su versión española adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Consta de 24 ítems que evalúan las tres dimensiones que definen el constructo: atención a los propios sentimientos, claridad emocional y reparación de las emociones. Presenta una escala de respuesta tipo Likert de 1 (muy de acuerdo) a 5 (muy en desacuerdo). La consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenida en este estudio para cada subescala fue: atención a los propios sentimientos, $\alpha = .89$ para el PAS y $\alpha = .91$ para el PDI; claridad emocional, $\alpha = .88$ para el PAS y $\alpha = .91$ para el PDI; y reparación de las emociones, $\alpha = .88$ para el PAS y $\alpha = .88$ para el PDI.

Procedimiento

Tras la selección de los instrumentos de medida y aplicación de las técnicas de muestreo se procedió a solicitar un acuerdo institucional

y ético con la Universidad de Extremadura con el objeto de que autorizase la realización del estudio.

Obtenido este acuerdo se envió el instrumento de evaluación a todos los participantes seleccionados utilizando la herramienta “formulario” de Google Drive. El cuestionario incluía los objetivos de la investigación e información sobre la cumplimentación, el anonimato y la confidencialidad de los datos.

La muestra final quedó constituida transcurridos cuatro meses desde el envío inicial alcanzándose el número necesario de trabajadores para poder obtener resultados representativos de toda la Universidad de Extremadura en sus dos colectivos, tanto personal de administración y servicios como personal docente e investigador.

Análisis estadísticos

A continuación se exponen los análisis estadísticos que se han llevado a cabo en cada uno de los cuatro estudios que componen esta investigación. Para cada estudio se han realizado análisis distintos según los objetivos que se proponen en cada uno de ellos.

En el primer estudio se realizó una estadística descriptiva, correlacional e inferencial con el objeto de ofrecer una visión preliminar e introductoria de los tres principales estudios que le siguen.

El segundo estudio se estructuró en cuatro fases. En la primera se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (CFA) para evaluar la validez discriminante de las cuatro escalas utilizadas en dicho estudio (burnout, engagement, felicidad y satisfacción con la vida), y para probar la varianza común de los resultados. En la segunda fase se realizó un Análisis de Perfiles Latentes utilizando el método de máxima verosimilitud a través del programa MPlus 7.11. El Análisis de Perfiles Latentes (LPA) clasifica las variables latentes para identificar grupos de individuos con patrones de relaciones similares entre las variables. En la tercera fase se realizó un análisis de la varianza (ANOVA) con el objeto de evaluar la singularidad de los perfiles generados por el Análisis de Perfiles Latentes. Por último, en la cuarta fase se realizó un análisis de la covarianza (ANCOVA) para comprobar las posibles diferencias que pudiesen existir entre los perfiles con respecto a la variable con la que fueron comparados (bienestar fuera del trabajo).

Los análisis estadísticos del tercer estudio se realizaron a través del Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM), utilizando el programa AMOS 19.0 en dos etapas. En la primera etapa se probaron varios

modelos de medida a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (CFA), utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud y la matriz de covarianza. En la segunda se llevó a cabo un análisis multigrupo con el objetivo de comparar el modelo estructural en las dos muestras: PAS y PDI.

Por último, en el cuarto estudio se realizó, en primer lugar, un Análisis Factorial Confirmatorio (CFA) de todas las escalas con el fin de establecer la validez discriminante y explorar los riesgos asociados a la varianza del método común. En segundo lugar, para probar las hipótesis propuestas sobre mediación simple y mediación moderada, se utilizó la herramienta PROCESS, desarrollada por Hayes en 2013.

Capítulo 2

Estudio preliminar

En este trabajo inicial se presentan los resultados de los análisis descriptivos, correlacionales e inferenciales realizados con el objeto de ofrecer un primer estudio exploratorio general acerca de cómo se distribuye la muestra del estudio, así como unos análisis preliminares que ayuden a situar y sentar las bases de los tres estudios siguientes.

A continuación se presentan las distribuciones de frecuencias de las variables sociodemográficas y laborales, el análisis correlacional e inferencial, llevado a cabo en función de la naturaleza de las variables y de los grupos de contraste. Se emplearon las pruebas T-test, chi-cuadrado, correlación de Pearson y análisis de la varianza.

Análisis descriptivo de las características sociodemográficas y laborales

En relación al sexo de los participantes del colectivo PAS el 56.4% (N = 150) son mujeres, mientras que el 43.6% (N = 116) son

hombres. Se debe rechazar la hipótesis de bondad de ajuste (*Chi-cuadrado* = 4.35, $p = .03$) y concluir que la muestra de PAS no se distribuye de manera homogénea en función del sexo. Con respecto a la muestra de PDI, el 39.5% son mujeres (N = 126) y el 60.5% (N = 193) son hombres. En este caso se vuelve a apreciar que la muestra no es homogénea en lo que al sexo se refiere, invirtiéndose la distribución con respecto al PAS (*Chi-cuadrado* = 14.07, $p = .00$).

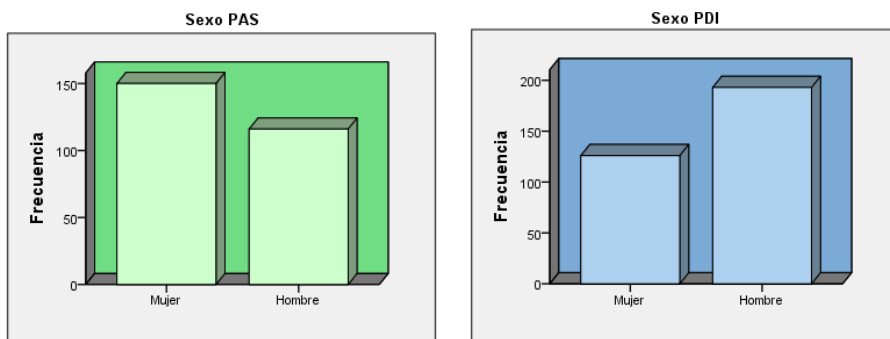


Figura 1. Distribución de frecuencias en función del sexo

Con respecto a la edad de la muestra, se puede observar nuevamente que no se distribuye de manera homogénea en el PAS (*Chi-cuadrado* = 145.81, $p = .00$). Únicamente en uno de los cinco intervalos de edad propuestos se agrupa el 43.2% de la muestra total (N = 115), y corresponde al intervalo de edad de 41-50 años. En el PDI tampoco se puede asumir homogeneidad en la distribución de la

muestra ($Chi-cuadrado = 81.77, p = .00$) puesto que dos de los grupos abarcan al 62.3% de la muestra. Un 31% ($N = 99$) son trabajadores con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años y un 31.3% ($N = 100$) tienen entre 41 y 50 años.

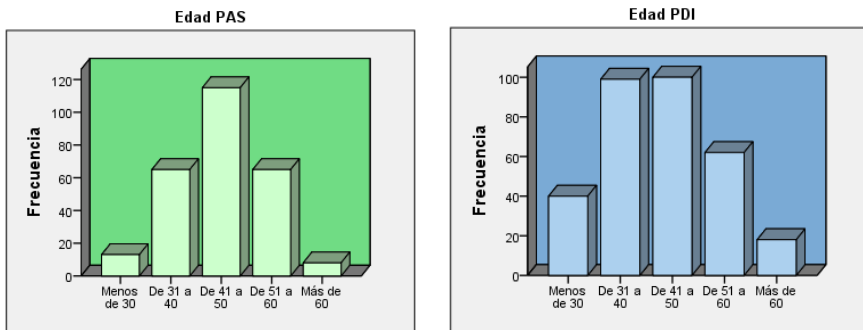


Figura 2. Distribución de frecuencias en función de la edad

En relación al estado civil del PAS tampoco existe homogeneidad en la distribución de la muestra ($Chi-cuadrado = 327.65, p = .00$). Un 72.2% de los trabajadores están casados o viviendo en pareja ($N = 192$). En caso del PDI la muestra se distribuye de manera similar. No se observa homogeneidad ($Chi-cuadrado = 292.90, p = .00$) y, esta vez un 71.8% de los trabajadores se encuentran casados o viviendo en pareja ($N = 197$).

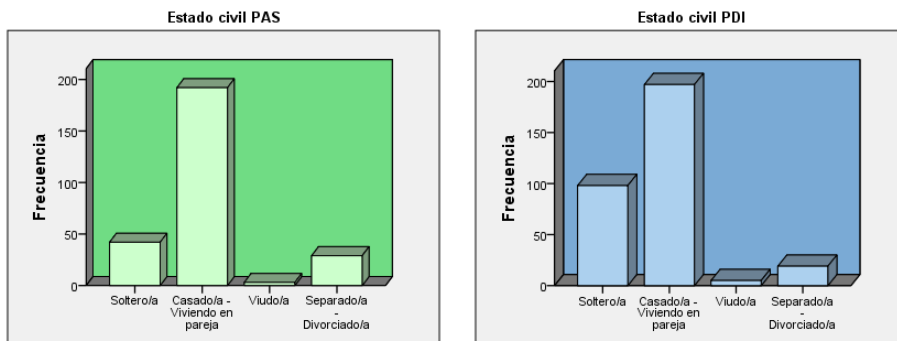


Figura 3. Distribución de frecuencias en función del estado civil

En relación al centro de trabajo en el que desempeñan su labor profesional, en el caso del PAS no existe homogeneidad en la distribución de la muestra (*Chi-cuadrado* = 462.86, $p = .00$). El 34.2% trabaja en Rectorado (N = 91), mientras que en los dieciocho centros restantes no se superan los veinte trabajadores en cada uno de ellos. Con respecto al PDI, tampoco se observa homogeneidad en la distribución de la muestra (*Chi-cuadrado* = 164.41, $p = .00$). Los dos centros de mayor participación son la Facultad de Ciencias (N = 54) y la Facultad de Veterinaria (N = 46), que presentan una participación del 16.9% y 14.4%, respectivamente.

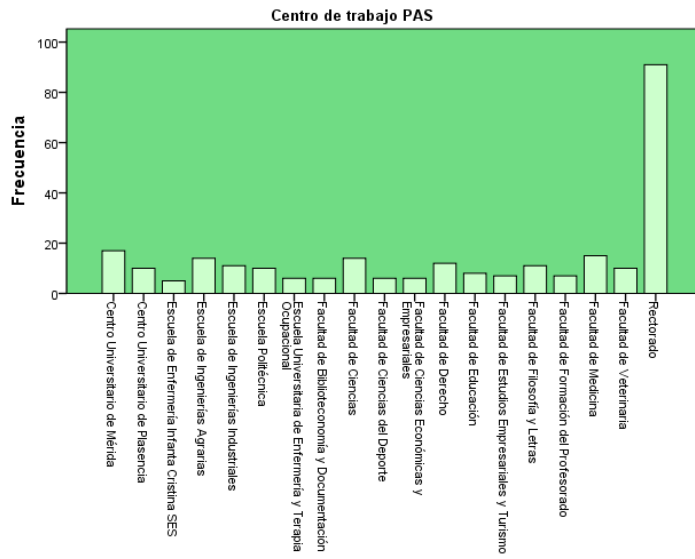


Figura 4. Distribución de frecuencias en función del centro de trabajo (PAS)

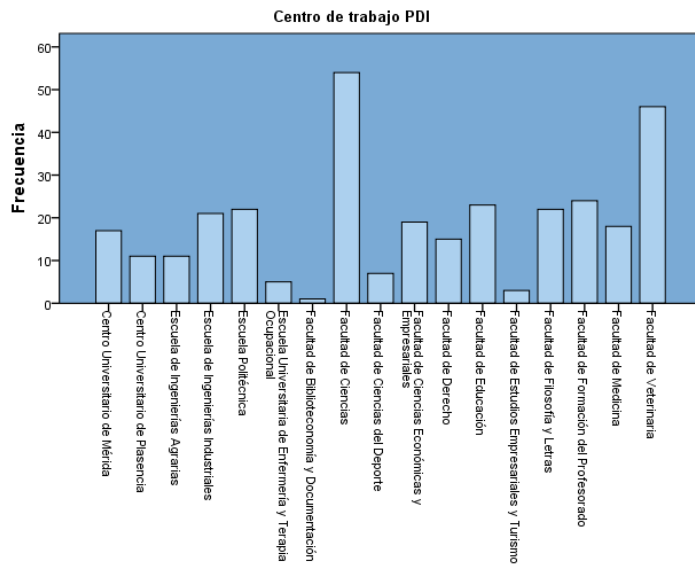


Figura 5. Distribución de frecuencias en función del centro de trabajo (PDI)

Con respecto a los años de experiencia profesional, la muestra de PAS no se distribuye de manera homogénea ($Chi-cuadrado = 54.08$, $p = .00$). El 31.1% de los trabajadores acumulan una experiencia en el centro entre 5 y 15 años ($N = 88$) y el 31.2% de más de veinte años ($N = 83$). En el caso del PDI, no se puede aceptar la hipótesis de bondad de ajuste ($Chi-cuadrado = 42.27$; $p = .00$). El 29.8% de los trabajadores tienen más de veinte años de experiencia ($N = 95$) y el 27.6% entre 5 y 15 años ($N = 88$) de experiencia.

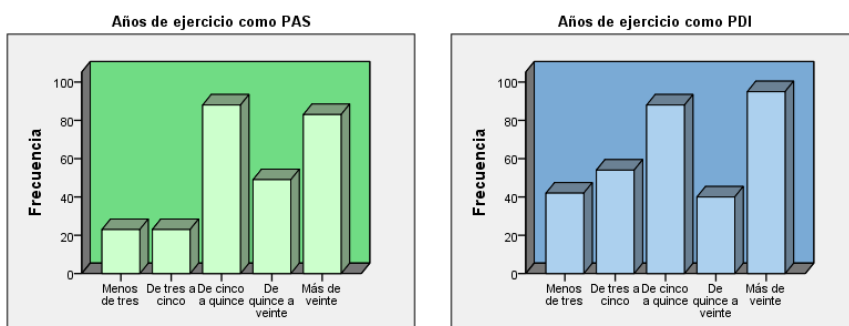


Figura 6. Distribución de frecuencias en función de la experiencia profesional

Para finalizar con el análisis descriptivo de la muestra, se presentan dos nuevas variables que sólo afectan al PDI, son la categoría de su puesto y el ámbito en el que desarrollan su investigación.

En relación a la categoría de su puesto la muestra no se distribuye de manera homogénea ($Chi-cuadrado = 311.06$, $p = .00$),

puesto que la mayor parte del PDI se encuentran dentro de la categoría “profesor titular de universidad” (32.3%, N = 103).

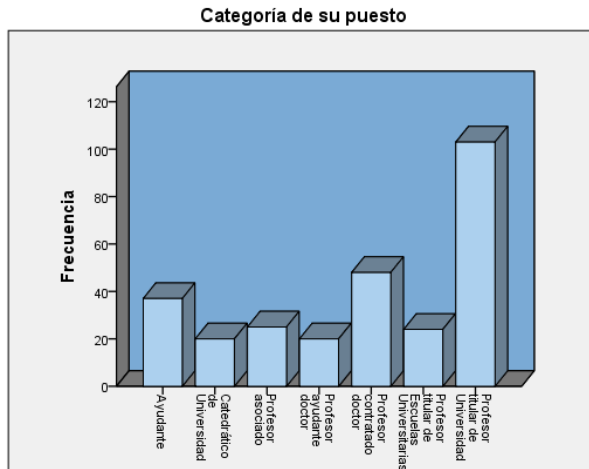


Figura 7. Distribución de frecuencias en función de la categoría del puesto

Por último, en lo que se refiere al campo de conocimiento en el que desarrollan su investigación, una vez más la muestra no se distribuye de manera homogénea ($Chi-cuadrado = 59.70, p = .00$). El 36.4% (N = 116) del colectivo PDI pertenece al ámbito científico, siendo el campo de conocimiento más frecuente en los trabajadores del presente trabajo.

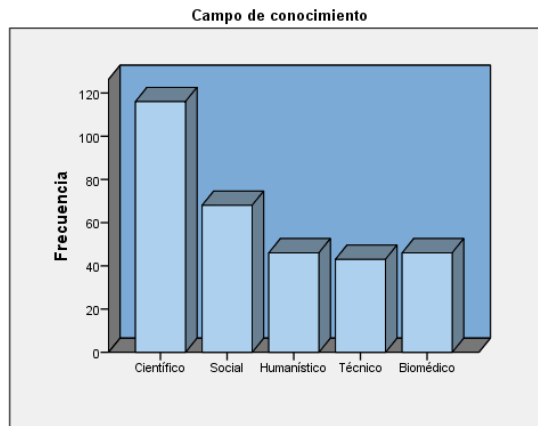


Figura 8. Distribución de frecuencias en función del campo de conocimiento

Análisis correlacional

En el presente apartado se exponen los resultados de los estudios de correlación de todas las variables que se analizan en la investigación: sociodemográficas y laborales, burnout, engagement, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, felicidad e inteligencia emocional haciendo diferenciación entre el PAS y el PDI.

Se presentan las medias, desviaciones típicas y las correlaciones de todas las variables totales contempladas en el estudio. Como se puede observar en la Tabla 1, el PDI presenta mejores puntuaciones tanto en burnout como en engagement, satisfacción con la vida,

felicidad e inteligencia emocional, mientras que el PAS puntuaciones ligeramente superiores en satisfacción laboral.

Se encontraron correlaciones significativas entre todas las variables principales tratadas; sin embargo, en referencia a las variables sociodemográficas y laborales, se obtuvieron correlaciones no significativas en varios casos. En el caso del PAS, las correlaciones más altas se producen entre el burnout y el engagement ($r = -.66$), entre la satisfacción laboral y el engagement ($r = .65$) y entre la felicidad y la satisfacción con la vida ($r = .73$). En el caso del PDI, las correlaciones más elevadas se aprecian entre el burnout y el engagement ($r = -.53$), entre la satisfacción con la vida y el engagement ($r = .59$) y entre la satisfacción con la vida y la felicidad ($r = .59$).

A pesar de que no se muestran en la tabla 1, también se hizo el análisis de correlaciones para las variables “campo de conocimiento” y “puesto que ocupa”, ambas referentes únicamente al colectivo PDI. A excepción de la relación “categoría del puesto – felicidad” ($r = .11$), ninguna de las dos variables presenta correlaciones significativas con el resto de las principales variables del estudio: burnout, engagement, satisfacción laboral, felicidad y satisfacción con la vida (tabla 2).

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables

	PAS (N=266)		PDI (N=319)		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
	Media	SD	Media	SD	<i>r</i> para el PAS (bajo la diagonal) y para el PDI (sobre la diagonal)										
1. Sexo	.44	.50	.61	.49		.15**	.18**	.06	.07	-.07	.08	-.06	.14*	.21**	-.06
2. Edad	2.96	.90	2.75	1.08	.18**		.76**	.43**	.37**	-.03	.00	-.13*	.09	.13*	.03
3. Experiencia profesional	3.55	1.25	3.29	1.39	.14*	.65**		.43**	.41**	-.06	-.01	-.06	.09	.16**	-.03
4. Estado civil	2.07	.78	1.83	.73	.04	.20**	.18**		.37**	-.22**	.09	-.01	.06	.12*	.12*
5. Número de hijos	1.42	1.07	1.10	1.11	.09	.43**	.28**	.25**		-.04	.11*	.00	.20**	.21**	.08
6. Burnout	2.01	.76	1.82	.75	-.01	-.01	-.08	.12	.05		-.53**	-.52**	-.34**	-.52**	-.32**
7. Engagement	3.94	1.05	4.49	.89	.02	.09	.06	-.04	-.01	-.66**		.45**	.36**	.59**	.42**
8. Satisfacción laboral	4.96	1.09	4.74	1.12	.02	-.02	-.03	-.06	-.05	-.56**	.65**		.24**	.36**	.22**
9. Felicidad	4.64	1.14	4.94	1.05	.07	.00	.02	-.12*	-.03	-.35**	.37**	.43**		.59**	.27**
10. Satisfacción con la vida	4.67	1.13	5.15	.95	.14*	.06	.06	-.14*	.08	-.49**	.48**	.52**	.73**		.30**
11. Inteligencia emocional	3.45	.42	3.61	.53	-.07	.11	.06	-.00	.10	-.23**	.29**	.30**	.27**	.20**	

**p < .01; *p < .05

Tabla 2. Correlaciones de la categoría del puesto y del campo de conocimiento con variables principales

	Burnout	Engagement	Satisfacción		Satisfacción	Inteligencia
			laboral	Felicidad	con la vida	emocional
Categoría de su puesto	.011	.060	-.017	.112*	.104	.010
Campo de conocimiento	-.015	-.006	-.069	-.035	.048	.017

Análisis inferencial de las variables sociodemográficas y laborales

En segundo lugar se planteó un análisis exploratorio con el objetivo de encontrar posibles diferencias significativas que pudiesen existir entre las variables sociodemográficas y laborales y las principales variables del estudio con respecto al PAS y al PDI.

Sexo

Para valorar las posibles diferencias entre el sexo y el resto de variables se realizó una prueba T-student para muestras independientes. Como se puede observar en la tabla 3 no existen diferencias significativas entre ninguna de las variables en función del sexo en el PAS, a excepción de la satisfacción con la vida ($t = -2.40$, $p = .02$) en la que los hombres ($M = 4.86$, $SD = 1.04$) presentan puntuaciones

significativamente más elevadas con respecto a las mujeres ($M = 4.52$, $SD = 1.17$).

Tabla 3. Diferencias de sexo – variables principales (PAS).

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Burnout	1.947	.164	.188	264	.851
Engagement	.829	.363	-.247	264	.805
Satisfacción Laboral	.018	.893	-.328	264	.743
Satisfacción con la Vida	1.756	.186	-2.403	264	.017
Felicidad	3.146	.077	-1.176	264	.241
Inteligencia Emocional	.120	.729	1.191	264	.235

En el caso del PDI, como se puede apreciar en la tabla 4, existen diferencias significativas en la satisfacción con la vida y en la felicidad con respecto al sexo. Los hombres presentan puntuaciones más elevadas tanto en satisfacción con la vida ($M = 5.31$, $SD = .89$) como en felicidad ($M = 4.62$, $SD = .69$) con respecto a las mujeres ($M = 4.90$, $SD = .98$ en satisfacción con la vida; $M = 4.42$, $SD = .70$ en felicidad).

Tabla 4. Diferencias de sexo – variables principales (PDI)

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Burnout	1.232	.268	1.300	317	.195
Engagement	2.324	.128	-1.341	317	.181
Felicidad	.835	.361	-2.470	317	.014
Satisfacción laboral	3.585	.059	.974	317	.331
Satisfacción con la vida	2.329	.128	-3.828	317	.000
Inteligencia emocional	.616	.433	1.019	317	.309

Edad

Con respecto a la variable edad, en la muestra de PAS únicamente existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción con la vida (tabla 5). Para poder detectar dónde se encuentran exactamente dichas diferencias significativas se escogió el procedimiento post hoc de Games-Howell, puesto que se rechazó la hipótesis de homogeneidad de varianzas (*Levene* = 5.47, $p = .00$). Como resultado, los trabajadores (PAS) de más de 60 años son los que

presentan diferencias significativas con respecto al resto de estratos de edad, obteniendo éstos los niveles más altos de satisfacción con la vida (tabla 6).

Tabla 5. Diferencias en las variables principales en función de la edad (PAS)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	2.042	4	.877	.478
	Intra-grupos	151.979	261		
	Total	154.021	265		
Engagement	Inter-grupos	2.793	4	.632	.640
	Intra-grupos	288.186	261		
	Total	290.979	265		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	1.079	4	.226	.924
	Intra-grupos	311.403	261		
	Total	312.482	265		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	14.244	4	2.864	.024
	Intra-grupos	324.483	261		
	Total	338.727	265		
Felicidad	Inter-grupos	7.003	4	1.355	.250
	Intra-grupos	337.239	261		
	Total	344.242	265		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	1.127	4	1.599	.175
	Intra-grupos	46.007	261		
	Total	47.134	265		

Tabla 6. Comparaciones Games-Howell: edad – satisfacción con la vida (PAS)

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de		
		médias (I-J)	Error típico	Sig.
Más de 60	Menos de 30	1.26923*	.23903	.002
	De 31 a 40	1.31846*	.24140	.001
	De 41 a 50	1.18174*	.23211	.003
	De 51 a 60	1.37385*	.26382	.001

La muestra de PDI presenta unos resultados similares, siendo la satisfacción con la vida la única variable en la que se encuentran diferencias significativas con respecto a la edad ($F = 2.67$, $p = .03$) como se puede observar en la Tabla 7. En este caso, el procedimiento post hoc que se utilizó fue la Diferencia Mínima Significativa (DMS) al aceptarse la hipótesis de homogeneidad de varianzas ($Levene = 1.95$, $p = .10$). En el PDI, las diferencias significativas se encuentran en tres grupos de edad: menos de 30, de 31 a 40 y de 51 a 60 años, presentando los mayores niveles de satisfacción con la vida los trabajadores con edades comprendidas entre los 51 y los 60 años (tabla 8).

Tabla 7. Diferencias en las variables principales en función de la edad (PDI)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	.839	4	.374	.827
	Intra-grupos	176.289	314		
	Total	177.128	318		
Engagement	Inter-grupos	4.828	4	1.532	.193
	Intra-grupos	247.459	314		
	Total	252.286	318		
Felicidad	Inter-grupos	3.952	4	2.039	.089
	Intra-grupos	152.097	314		
	Total	156.049	318		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	7.248	4	1.444	.219
	Intra-grupos	394.089	314		
	Total	401.337	318		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	9.423	4	2.672	.032
	Intra-grupos	276.806	314		
	Total	286.229	318		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	.527	4	.464	.762
	Intra-grupos	89.232	314		
	Total	89.760	318		

Tabla 8. Comparaciones DMS: edad – satisfacción con la vida (PDI)

		Diferencia de		
(I) Edad	(J) Edad	medias (I-J)	Error típico	Sig.
Menos de 30	De 31 a 40	-.43202*	.17591	.015
	De 41 a 50	-.31600	.17565	.073
	De 51 a 60	-.59452*	.19041	.002
	Más de 60	-.46333	.26648	.083

Estado civil

En cuanto al estado civil del PAS, una vez más únicamente se observan diferencias significativas en la variable satisfacción con la vida ($F = 3.41$, $p = .02$), tal y como se aprecia en la Tabla 9. Los resultados del procedimiento post hoc Games-Howell ($Levene = 2.68$, $p = .04$) indicaron que las diferencias significativas se encuentran entre aquellos trabajadores que están casados o viviendo en pareja con respecto a los que están divorciados o separados, obteniendo mejores puntuaciones en satisfacción con la vida aquellos que están casados o viviendo en pareja (tabla 10).

En el caso de los participantes de PDI los resultados varían significativamente en comparación con la muestra de PAS. En el PDI se aprecian diferencias significativas en los niveles de burnout, de felicidad y de satisfacción con la vida con respecto al estado civil (tabla 11). Para las tres variables se escogió el procedimiento post hoc DMS, puesto que se asumió la hipótesis de homogeneidad de la varianza para los tres casos: burnout ($Levene = 2.15$, $p = .10$), felicidad ($Levene = 1.30$, $p = .27$), satisfacción con la vida ($Levene = 2.36$, $p = .07$). En las tres variables las diferencias significativas se encuentran entre los trabajadores solteros y los que están casados o viviendo en pareja. Los trabajadores solteros presentan puntuaciones más altas en burnout,

mientras que los que estaban casados o viviendo en pareja manifiestan mejores niveles de satisfacción con la vida y felicidad (tabla 12).

Tabla 9. Diferencias en las variables principales en función del estado civil (PAS)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	3.139	3	1.817	.144
	Intra-grupos	150.882	262		
	Total	154.021	265		
Engagement	Inter-grupos	1.702	3	.514	.673
	Intra-grupos	289.277	262		
	Total	290.979	265		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	2.938	3	.829	.479
	Intra-grupos	309.544	262		
	Total	312.482	265		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	12.723	3	3.408	.018
	Intra-grupos	326.004	262		
	Total	338.727	265		
Felicidad	Inter-grupos	5.373	3	1.385	.248
	Intra-grupos	338.868	262		
	Total	344.242	265		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	.319	3	.596	.618
	Intra-grupos	46.814	262		
	Total	47.134	265		

Tabla 10. Comparaciones Games-Howell: estado civil – satisfacción con la vida (PAS)

(I) Estado civil	(J) Estado civil	Diferencia de		
		medias (I-J)	Error típico	Sig.
Casado/a - Viviendo en pareja	Soltero/a	.16607	.14978	.685
	Viudo/a	-.09583	.73814	.999
	Separado/a - Divorciado/a	.70187*	.22875	.020

Tabla 11. Diferencias en las variables principales en función del estado civil (PDI)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	9.844	3	6.179	.000
	Intra-grupos	167.284	315		
	Total	177.128	318		
Engagement	Inter-grupos	3.823	3	1.616	.186
	Intra-grupos	248.464	315		
	Total	252.286	318		
Felicidad	Inter-grupos	5.527	3	3.855	.010
	Intra-grupos	150.522	315		
	Total	156.049	318		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	1.625	3	.427	.734
	Intra-grupos	399.711	315		
	Total	401.337	318		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	19.716	3	7.768	.000
	Intra-grupos	266.513	315		
	Total	286.229	318		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	1.239	3	1.469	.223
	Intra-grupos	88.521	315		
	Total	89.760	318		

Tabla 12. Comparaciones DMS: estado civil – burnout – felicidad - satisfacción con la vida (PDI)

VD	(I) Estado civil	(J) Estado civil	Diferencia de medias	
			(I-J)	Sig.
Burnout	Soltero/a	Casado/a - Viviendo en pareja	.31824*	.000
		Viudo/a	.73933*	.028
		Separado/a - Divorciado/a	.54316*	.003
Felicidad	Soltero/a	Casado/a - Viviendo en pareja	-.27096*	.002
		Viudo/a	-.08010	.801
		Separado/a - Divorciado/a	.01463	.933
Satisfacción con la vida	Soltero/a	Casado/a - Viviendo en pareja	-.53603*	.000
		Viudo/a	-.11796	.780
		Separado/a - Divorciado/a	-.16638	.471

Experiencia profesional

Con respecto a los años de experiencia profesional del PAS, se aprecian diferencias significativas en el engagement, la satisfacción laboral y la inteligencia emocional (tabla 13). Los resultados del procedimiento post hoc DMS indican que las diferencias significativas con respecto al engagement ($Levene = .63, p = .64$) se encuentran entre todos los trabajadores que acumulan más de tres años de experiencia profesional como PAS. Y tanto en la satisfacción laboral ($Levene = 1.63, p = .17$) como en la inteligencia emocional ($Levene = 1.02, p = .40$) existen diferencias significativas en todas las categorías de edad. Los trabajadores que acumulan una experiencia profesional

comprendida entre los 3 y los 5 años son los que presentan mejores puntuaciones en engagement, en satisfacción laboral y en inteligencia emocional (tabla 14).

Tabla 13. Diferencias en las variables principales en función de la experiencia profesional (PAS)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	3.990	4	1.735	.143
	Intra-grupos	150.031	261		
	Total	154.021	265		
Engagement	Inter-grupos	19.401	4	4.661	.001
	Intra-grupos	271.578	261		
	Total	290.979	265		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	18.015	4	3.992	.004
	Intra-grupos	294.467	261		
	Total	312.482	265		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	6.290	4	1.235	.297
	Intra-grupos	332.437	261		
	Total	338.727	265		
Felicidad	Inter-grupos	10.668	4	2.087	.083
	Intra-grupos	333.574	261		
	Total	344.242	265		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	4.163	4	6.321	.000
	Intra-grupos	42.971	261		
	Total	47.134	265		

Tabla 14. Comparaciones DMS: experiencia profesional – engagement – satisfacción laboral – inteligencia emocional (PAS)

Variable dependiente	(I) Años de ejercicio como PAS	(J) Años de ejercicio como PAS	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Engagement	De cinco a quince	Menos de tres	-.36858	.124
		De tres a cinco	-.75505*	.002
		De quince a veinte	-.62353*	.001
		Más de veinte	-.46991*	.003
Satisfacción laboral	De cinco a quince	Menos de tres	-.53026*	.034
		De tres a cinco	-.89983*	.000
		De quince a veinte	-.38437*	.043
		Más de veinte	-.35591*	.029
Inteligencia emocional	De cinco a quince	Menos de tres	-.19386*	.042
		De tres a cinco	-.37502*	.000
		De quince a veinte	-.24728*	.001
		Más de veinte	-.23479*	.000

En el caso de la muestra de PDI se encuentran diferencias significativas en función de los años de experiencias en los niveles de burnout, de satisfacción laboral, de felicidad y de satisfacción con la vida (tabla 15). En este caso se utilizó el procedimiento post hoc DMS para detectar con exactitud dónde se encontraban las diferencias significativas para las variables burnout ($Levene = 1.24, p = .29$), felicidad ($Levene = 1.10, p = .36$) y satisfacción con la vida ($Levene = 1.37, p = .25$); y el procedimiento Games-Howell para la variable satisfacción laboral ($Levene = 2.81, p = .03$). Los resultados de dichos

análisis indican que existen diferencias significativas en los niveles de burnout en todas las categorías de años de experiencia profesional. Con respecto a la felicidad, las diferencias se encuentran entre los trabajadores que acumulan una experiencia profesional entre 5 y 15 años con respecto a los que acumulan menos de 3, o entre 3 y 5 años. En referencia a la satisfacción con la vida y a la satisfacción laboral existen diferencias significativas en todos los grupos de experiencia profesional con excepción de aquellos trabajadores que tienen una antigüedad de entre 3 y 5 años. En definitiva, los trabajadores que acumulan una experiencia laboral comprendida entre los 5 y los 15 años son los que manifiestan mejores puntuaciones en felicidad, satisfacción con la vida y satisfacción laboral; mientras que los que acumulan entre 15 y 20 años son los que presentan unos niveles más elevados de burnout (tabla 16 y tabla 17).

Tabla 15. Diferencias en las variables principales en función de la experiencia profesional (PDI)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	10.386	4	4.890	.001
	Intra-grupos	166.741	314		
	Total	177.128	318		
Engagement	Inter-grupos	5.542	4	1.763	.136
	Intra-grupos	246.745	314		
	Total	252.286	318		
Felicidad	Inter-grupos	6.816	4	3.585	.007
	Intra-grupos	149.233	314		
	Total	156.049	318		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	18.938	4	3.888	.004
	Intra-grupos	382.399	314		
	Total	401.337	318		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	17.492	4	5.109	.001
	Intra-grupos	268.737	314		
	Total	286.229	318		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	.665	4	.586	.673
	Intra-grupos	89.095	314		
	Total	89.760	318		

Tabla 16. Comparaciones DMS: experiencia profesional – burnout – felicidad - satisfacción con la vida (PDI)

Variable dependiente	(I) Años de ejercicio como PDI	(J) Años de ejercicio como PDI	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Burnout	De quince a veinte	Menos de tres	.33772*	.037
		De tres a cinco	.33447*	.029
		De cinco a quince	.54298*	.000
		Más de veinte	.53894*	.000
Felicidad	De cinco a quince	Menos de tres	.40557*	.002
		De tres a cinco	.36721*	.002
		De quince a veinte	.18920	.151
		Más de veinte	.18822	.066
Satisfacción con la vida	Menos de tres	De tres a cinco	-.31905	.095
		De cinco a quince	-.72284*	.000
		De quince a veinte	-.61238*	.003
		Más de veinte	-.56080*	.001

Tabla 17. Comparaciones Games-Howell: experiencia profesional – satisfacción laboral (PDI)

(I) Años de ejercicio como PDI	(J) Años de ejercicio como PDI	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
De quince a veinte	Menos de tres	-.73085*	.047
	De tres a cinco	-.53465	.259
	De cinco a quince	-.80152*	.005
	Más de veinte	-.61897*	.046

Campo de conocimiento

Con respecto al campo de conocimiento en el que el PDI desarrolla su labor profesional, se observan diferencias significativas en los niveles de engagement y de inteligencia emocional (tabla 18). Para el engagement se escogió el procedimiento post hoc Games-Howell ($F = 4.84, p = .00$) y para la inteligencia emocional el procedimiento DMS ($F = .54, p = .71$). Los resultados indican que, tanto para el engagement como para la inteligencia emocional, las diferencias significativas se encuentran entre el ámbito científico, el social y el humanístico, siendo los trabajadores del ámbito humanístico los que mayores niveles de engagement y de inteligencia emocional presentan con respecto a los ámbitos científico y social (tabla 19 y tabla 20).

Tabla 18. Diferencias en las variables principales en función del campo de conocimiento (PDI)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	2.566	4	1.154	.331
	Intra-grupos	174.561	314		
	Total	177.128	318		
Engagement	Inter-grupos	13.568	4	4.462	.002
	Intra-grupos	238.718	314		
	Total	252.286	318		
Felicidad	Inter-grupos	1.044	4	.529	.715
	Intra-grupos	155.005	314		
	Total	156.049	318		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	9.738	4	1.952	.102
	Intra-grupos	391.599	314		
	Total	401.337	318		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	6.760	4	1.899	.110
	Intra-grupos	279.469	314		
	Total	286.229	318		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	6.810	4	6.445	.000
	Intra-grupos	82.950	314		
	Total	89.760	318		

Tabla 19. Comparaciones Games-Howell: campo de conocimiento – engagement (PDI)

(I) Campo de conocimiento	(J) Campo de conocimiento	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Científico	Social	-.37644*	.034
	Humanístico	-.57209*	.001
	Técnico	-.11029	.975
	Biomédico	-.15421	.794

Tabla 20. Comparaciones DMS campo de conocimiento – inteligencia emocional (PDI)

(I) Campo de conocimiento	(J) Campo de conocimiento	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Científico	Social	-.30187*	.000
	Humanístico	-.33552*	.000
	Técnico	.01452	.874
	Biomédico	-.12900	.151

Categoría del puesto (PDI)

Con respecto a la categoría del puesto que ocupa el PDI, se observan diferencias significativas únicamente en las puntuaciones obtenidas de felicidad y de satisfacción con la vida (tabla 21). Para ambos constructos se escogió el procedimiento post hoc (*Levene* = 3.31, $p = .00$ para la felicidad; *Levene* = 3.57, $p = .00$ para la satisfacción con la vida).

Tabla 21. Diferencias en las variables principales en función de la categoría del puesto (PDI)

		Suma de			
		cuadrados	gl	F	Sig.
Burnout	Inter-grupos	8.101	11	1.338	.203
	Intra-grupos	169.027	307		
	Total	177.128	318		
Engagement	Inter-grupos	13.408	11	1.566	.108
	Intra-grupos	238.879	307		
	Total	252.286	318		
Felicidad	Inter-grupos	14.033	11	2.758	.002
	Intra-grupos	142.015	307		
	Total	156.049	318		
Satisfacción laboral	Inter-grupos	9.539	11	.680	.758
	Intra-grupos	391.797	307		
	Total	401.337	318		
Satisfacción con la vida	Inter-grupos	31.750	11	3.482	.000
	Intra-grupos	254.479	307		
	Total	286.229	318		
Inteligencia emocional	Inter-grupos	4.749	11	1.559	.110
	Intra-grupos	85.010	307		
	Total	89.760	318		

En referencia a la felicidad, los resultados indican que aquellos con la categoría de “profesor asociado” son los que se encuentran más felices (4.76), seguido por la categoría “profesor titular de universidad” (4.71) y por “profesor contratado doctor” (4.70) en tercer lugar. A continuación se describen las diferencias significativas existentes entre las distintas categorías profesionales (tabla 22):

- “*Ayudante*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en felicidad que “profesor asociado”, “profesor contratado doctor” y “profesor titular de universidad”.
- “*Profesor asociado*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en felicidad que “ayudante”, “profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.
- “*Profesor ayudante doctor*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en felicidad que “profesor asociado”, “profesor contratado doctor” y “profesor titular de universidad”.
- “*Profesor contratado doctor*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en felicidad que “ayudante”, “profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.
- “*Profesor titular de escuelas universitarias*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en felicidad que “profesor asociado”, “profesor contratado doctor” y “profesor titular de universidad”.
- “*Profesor titular de universidad*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en felicidad que “ayudante”,

“profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.

Tabla 22. Comparaciones DMS: categoría del puesto PDI - felicidad

(I) Categoría de su puesto	(J) Categoría de su puesto	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Ayudante	Profesor asociado	-.38162 [*]	.031
	Profesor contratado doctor	-.31954 [*]	.033
	Profesor titular de Universidad	-.33521 [*]	.011
Profesor asociado	Ayudante	.38162 [*]	.031
	Profesor ayudante doctor	.57250 [*]	.005
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.45792 [*]	.019
	Profesor ayudante doctor	-.57250 [*]	.005
Profesor ayudante doctor	Profesor asociado	-.51042 [*]	.005
	Profesor contratado doctor	-.52609 [*]	.002
	Profesor titular de Universidad	-.52609 [*]	.002
Profesor contratado doctor	Ayudante	.31954 [*]	.033
	Profesor ayudante doctor	.51042 [*]	.005
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.39583 [*]	.021
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	-.45792 [*]	.019
Profesor titular de Escuelas Universitarias	Profesor asociado	-.39583 [*]	.021
	Profesor contratado doctor	-.41151 [*]	.008
	Profesor titular de Universidad	-.41151 [*]	.008
Profesor titular de Universidad	Ayudante	.33521 [*]	.011
	Profesor ayudante doctor	.52609 [*]	.002
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.41151 [*]	.008
	Profesor titular de Universidad	.41151 [*]	.008

En referencia a la satisfacción con la vida, las puntuaciones más elevadas se encuentran en la categoría “profesor titular de universidad” (5.43), seguido de la categoría “catedrático de universidad” (5.39) y por “profesor asociado” (5.38) en tercer lugar. A continuación se describen las diferencias significativas existentes entre las distintas categorías profesionales (tabla 23):

- “*Ayudante*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en satisfacción con la vida que “profesor titular de universidad”.
- “*Catedrático de universidad*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en satisfacción con la vida que “profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.
- “*Profesor asociado*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en satisfacción con la vida que “profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.
- “*Profesor ayudante doctor*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en satisfacción con la vida que “catedrático de universidad”, “profesor asociado”, “profesor contratado doctor” y “profesor titular de universidad”.

- “*Profesor contratado doctor*”: presenta puntuaciones significativamente más altas en satisfacción con la vida que “profesor ayudante doctor”.
- “*Profesor titular de escuelas universitarias*”: presenta puntuaciones significativamente más bajas en satisfacción con la vida que “catedrático de universidad”, “profesor asociado” y “profesor titular de universidad”.
- “*Profesor titular de universidad*”: presenta puntuaciones significativamente más elevadas en satisfacción con la vida que “ayudante”, “profesor ayudante doctor” y “profesor titular de escuelas universitarias”.

Tabla 23. Comparaciones DMS: categoría del puesto PDI – satisfacción con la vida

(I) Categoría de su puesto	(J) Categoría de su puesto	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Ayudante	Profesor titular de Universidad	-.47972 [*]	.006
Catedrático de Universidad	Profesor ayudante doctor	.81000 [*]	.005
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.54833 [*]	.048
Profesor asociado	Profesor ayudante doctor	.79600 [*]	.004
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.53433 [*]	.041
Profesor ayudante doctor	Catedrático de Universidad	-.81000 [*]	.005
	Profesor asociado	-.79600 [*]	.004
	Profesor contratado doctor	-.61167 [*]	.012
	Profesor titular de Universidad	-.85107 [*]	.000
Profesor contratado doctor	Profesor ayudante doctor	.61167 [*]	.012
Profesor titular de Escuelas Universitarias	Catedrático de Universidad	-.54833 [*]	.048
	Profesor asociado	-.53433 [*]	.041
Profesor titular de Universidad	Profesor titular de Universidad	-.58940 [*]	.005
	Ayudante	.47972 [*]	.006
	Profesor ayudante doctor	.85107 [*]	.000
	Profesor titular de Escuelas Universitarias	.58940 [*]	.005

Conclusiones

El primero de los objetivos que se pretendía con la realización de este estudio preliminar era obtener un perfil sociodemográfico y laboral de los participantes en la investigación. En el colectivo PAS, la

mayoría de los participantes son mujeres, con una edad comprendida entre los 41 y los 50 años, casadas o viviendo en pareja, desarrollando su actividad profesional en Rectorado y con una experiencia profesional acumulada de entre 5 y 15 años. Por su parte, el colectivo PDI son en su mayoría hombres con una edad comprendida entre los 31 y los 50 años, casados o viviendo en pareja, con más de veinte años de experiencia profesional acumulada. Predomina el Profesor Titular de Universidad del ámbito científico, concretamente en la Facultad de Ciencias.

El segundo objetivo del estudio hacía referencia a conocer y comparar las puntuaciones de burnout, engagement, satisfacción laboral, felicidad, satisfacción con la vida e inteligencia emocional de los trabajadores de la Universidad de Extremadura (PAS y PDI), así como el grado de correlación entre dichas variables.

En relación al burnout, el PDI manifiesta menor grado de burnout que el PAS. Las puntuaciones obtenidas son similares a otros estudios con distintas muestras, como por ejemplo en estudiantes universitarios (Extremera, Durán & Rey, 2007), en docentes de Educación Primaria (Pena & Extremera, 2012), en bomberos (Ángelo & Chambel, 2013); y son sensiblemente más bajas que en muestras de

empleados de hotel (Cheng & Gursoy, 2013) o profesionales de la salud (Ray, Wong, White & Heaslip, 2013).

Con respecto al engagement, el PDI presenta un mayor compromiso con su trabajo que el PAS. Estas puntuaciones son más elevadas que las obtenidas en otros estudios con muestras diferentes, como por ejemplo en estudiantes universitarios (Extremera, Durán & Rey, 2007), en empleados de hotel (Mu, 2013), en cirujanos (Mache, Vitzum & Klapp, 2013); y más bajas que en estudios con docentes de Educación Primaria (Pena & Extremera, 2012), con voluntarios de causas sociales (Vecina & Chacón, 2013) o con bomberos (Ângelo & Chambel, 2013).

Cuando se comparan los dos colectivos en función de la satisfacción laboral, a pesar de existir prácticamente un equilibrio, esta vez es el PAS el que se encuentra más satisfecho con su trabajo. La muestra del presente estudio presenta niveles ligeramente superiores a otras muestras españolas, como por ejemplo profesionales de enfermería (Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, Gil-Monte & García-Juegas, 2012), trabajadores con discapacidad (Pérez & Alcover, 2011) o profesionales del sector de la hostelería y la restauración (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez & Montes-Piñeiro, 2010).

Analizando las puntuaciones obtenidas en satisfacción con la vida, nuevamente es el colectivo PDI supera al colectivo PAS. Estos resultados obtenidos son muy similares a otros estudios con diferentes muestras, como por ejemplo en deportistas (Balaguer, Castillo & Duda, 2008), en profesionales del sector servicios (Moreno-Jiménez & Gálvez, 2013), en voluntarios de causas sociales (Yuen, Hong & Ping, 2013) y notablemente más elevados que en estudiantes adolescentes (Hu, Wang & Wu, 2013).

Con respecto a la felicidad, el PDI presenta mejores puntuaciones que el PAS, aunque se debe destacar que el grado de felicidad es muy similar en ambos grupos de trabajadores. Dichos resultados son ligeramente inferiores en trabajos realizados con estudiantes adolescentes y universitarios (Rey & Extremera, 2012; Vera-Villarroel, Celis-Atenas & Córdova-Rubio, 2011), y notablemente más inferiores que en otro estudio realizado con profesores de educación primaria, funcionarios públicos de salud, trabajadores agrícolas y estudiantes universitarios (Moyano & Ramos, 2007).

Por último, en referencia a la inteligencia emocional, el PDI manifiesta unas puntuaciones levemente superiores con respecto al PAS. Los resultados obtenidos coinciden con otros estudios realizados con estudiantes universitarios (Anadón, 2006; Pérez & Castejón, 2006)

y con estudiantes adolescentes (Rey & Extremera, 2012); y notablemente inferiores con enfermeros (Augusto, Berrios-Martos, López-Zafra & Aguiar, 2006; Limonero, Tomás-Sábado, Fernández-Castro & Gómez-Benito, 2004).

Con respecto a las correlaciones existentes entre los principales constructos del estudio, se puede concluir que el burnout, el engagement, la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, la felicidad y la inteligencia emocional presentan relaciones significativas entre ellas. Esto indica que sería bueno considerar estos constructos en programas de prevención, así como trabajar con ellos en programas de intervención.

En la literatura científica se pueden encontrar gran cantidad de trabajos sobre el burnout, y suele tratarse desde un enfoque de prevención del mismo; sin embargo, en este trabajo se procura abordar desde una perspectiva distinta. Se cuenta con cinco constructos “positivos” que están relacionados positivamente entre sí y de manera negativa con el burnout, por lo tanto podría existir la posibilidad de que, implementando programas de intervención y potenciando el engagement, la satisfacción laboral, la felicidad, la satisfacción con la vida y la inteligencia emocional se consiguiesen dos logros verdaderamente importantes: el primero sería aumentar el bienestar

personal y el bienestar laboral; y el segundo, conseguir disminuir parte del burnout de los trabajadores.

En el presente estudio se han analizado las variables a nivel global, sin hacer diferenciación entre las dimensiones que componen cada uno de los constructos. En los tres estudios que se presentan a continuación se analizan en profundidad los constructos que de modo global han sido analizados en este primer estudio.

Capítulo 3

Well-being at work: burnout and engagement profiles of university workers¹

Abstract

The main objective of this study is to analyze well-being at work, considering burnout and engagement, distributed in profiles, and to observe how they are related to well-being outside work. The data come from a representative sample of workers (N = 585) at the University of Extremadura (Spain): teaching and research academic staff (TRAS) and service and administrative staff (SAS). We performed the data analysis by using Latent Profile Analysis, and the results show evidence that workers from both groups are distributed in four profiles. As expected, we verified that workers in the profile with high burnout and low engagement had lower well-being outside work than workers in the profile with high engagement and low burnout. We also observed

¹ González-Rico, P., Chambel, M. J., Guerrero, E., & León, B. (sometido a revisión). Well-being at work: burnout and engagement profiles of university workers. *Administration & Society*.

that engagement mitigated the negatives effects of burnout – workers in profiles with moderate levels of burnout showed better well-being outside work when they had higher engagement. These differences are discussed as well as their practical implications. Suggestions for future research are also provided.

Keywords Well-being · engagement · burnout · happiness · satisfaction with life

Resumen

El principal objetivo de este estudio es analizar cómo el bienestar en el trabajo, entendido a través del burnout y del engagement, se distribuye en perfiles y observar cómo se relacionan con el bienestar fuera del trabajo. Los datos proceden de una muestra representativa (N = 585) de trabajadores de la Universidad de Extremadura (España): personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). Se llevó a cabo el análisis de los datos utilizando Análisis de Perfiles Latente y los resultados muestran evidencias de que los trabajadores de ambos colectivos están distribuidos en cuatro perfiles. Como se esperaba, verificamos que los trabajadores que pertenecen al perfil con elevado burnout y bajo engagement tienen menor bienestar fuera del trabajo que los trabajadores que pertenecen al perfil con alto engagement y bajo burnout. Además se observó que el engagement atenuaba los efectos negativos del burnout: los trabajadores en perfiles con moderados niveles de burnout mostraron mejores niveles de bienestar fuera del trabajo cuanto mayor era su nivel de engagement. Se discuten estas diferencias así como sus implicaciones prácticas. Además, se plantean sugerencias para investigaciones futuras.

Palabras clave Bienestar · engagement · burnout · felicidad ·
satisfacción con la vida

Introduction

It is undeniable that society is constantly changing due to the need to adapt to the environment and, exacerbated by the period of global economic crisis in which we find ourselves, we are currently undergoing profound changes in all areas of work, including universities (Guerrero & Rubio, 2005). This is one of the reasons why a considerable increase in professionals' perception of chronic stress in their jobs is now manifesting itself (Schaufeli, 2005). Today, this phenomenon is considered to be the most important psychosocial harm in society, and has been called the burnout syndrome (Salanova & Llorens, 2008). However, it was in the late nineties when, with the emergence of positive psychology, the research took a hundred and eighty degree turn. The search for preventive factors began to gain importance in research instead of harmful factors, giving rise to the concept of engagement, which was finally considered to be the antithesis of burnout (Salanova & Llorens, 2008). Burnout is a three-dimensional syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization and professional efficacy (Schaufeli & Enzmann, 1998); while engagement is "a positive psychological state related to work that is characterized by vigor, dedication and absorption or concentration at work" (Schaufeli et al. 2002, 79). There are a lot of

studies have addressed the relationship between burnout and engagement, showing the significantly negative relationship with each other (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010; Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2010; Timms, Brough & Graham, 2012).

Therefore, the first objective of this work was to test the simultaneous occurrence of burnout and engagement, that is, to verify that there are two related but independent constructs that can co-occur in the same employee (Demerouti et al., 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Previous studies have identified different profiles where burnout and work engagement occurred simultaneously in high school students or highly educated employees (Innanen, Tolvanen, & Salmela-Aro, 2014; Tuominen-Soini & Salmela-Aro, 2013). However, an innovative contribution of this study is that a sample of university workers is used: teaching and research academic staff (TRAS) and service and administrative staff (SAS).

We study these two populations with distinct functions and tasks working in the same context, i.e., a university. Previous studies developed in the university context privileged student analyze while TRAS is a less studied educational group as far as labour welfare is concerned, while the SAS is practically unexplored. Difference is made between the two samples because, despite working in the same

university, they have different demands, functions and even motivations. Changes in education laws have led to a significant increase in functions of TRAS, so the need to be more competitive with fewer resources is perceived as stressful (MacBeath, 2012). SAS is a group with an occupation characterized by routine jobs, simple and repetitive (Mintzberg, 2002), causing, high levels of stress (Akbar & Akhter, 2011; Reddy & Poornima, 2012). These stress situations negatively interfere in workers' well-being (Cooper & Cartwright, 1994). For these reasons, we think it is interesting to analyze well-being at work (e.g. burnout and engagement) in these two populations and its relationship with workers' context-free well-being.

Well-being at work: burnout and engagement

Maslach and colleagues considered burnout as a syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced professional accomplishment (Maslach et al., 2001). Emotional exhaustion relates to emotional resource loss due to user demands. Depersonalization refers to negative and cynical attitudes toward users. Finally, the lack of professional fulfillment refers to the tendency to evaluate one's own work from a negative standpoint (Salanova et al.,

2000). Although study into burnout began in human service professions (Lee et al., 2011; Renzi et al., 2005; Ríos et al., 2011); nowadays, it has spread to virtually all professional groups, such as the military (Ballenger-Browning et al., 2011; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), prisons (Roy & Avdija, 2012; Roy et al., 2010) and non-university teachers (Goddard et al., 2006; Latorre & Sáez, 2009; Lorente et al., 2008). However, the university education sector has been little studied so far in relation to teaching and research academic staff (TRAS), though evidence has been found that, as in other educational levels, burnout indicators are indeed present (Reddy & Poornima, 2012; Watts & Robertson, 2011) while, with respect to service and administrative staff (SAS), there were no known studies examining burnout.

Engagement is a concept that grew out of the need to find a concept in contrast to that of "burnout", but that is not exactly the opposite, because they are different dimensions of well-being at work, are evaluated differently and may even co-occur simultaneously (Demerouti et al., 2010). In fact, burnout and engagement are two different dimensions of well-being at work, and can be developed simultaneously in the same situation (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). The definition is "a psychological state work-related, positive and characterized by vigor, dedication and

absorption or concentration at work" (Schaufeli et al., 2002, p.79). Vigor is characterized by high levels of energy, stamina and mental activation while working, keeping the belief in what you do and overcoming any obstacle present on the road. Dedication refers to the implication that the person has in his/her work, to a high pride in the work he/she does and engagement in work tasks. Finally, absorption refers to concentration at work, and the enjoyment in doing the tasks, to the point that it can be difficult to disconnect from the work itself (Schaufeli & Bakker, 2004).

We assumed that burnout and engagement could occur simultaneously as indicators of well-being at work, inspired by previous studies (Demerouti et al., 2010; Schaufeli & Bakker, 2004), showing that they are two independent constructs that can co-occur in the same employee. On the other hand the role of the research profiles is to identify groups of workers in order to understand how they behave in their organization. For example, four different profiles were encountered by Tuominen-Soini and Salmela-Aro (2013) in a sample of high school students: students with high engagement and low burnout (profile engaged), students with high engagement and high exhausted (profile engaged-exhausted), students only characterized by pronounced cynicism (profile cynical) and students with low

engagement and high burnout (profile burned-out). Students in engaged and engaged-exhausted profiles were well at school, although the "engaged-exhausted" profile were more stressed and preoccupied with possible failures. Students in the last two profiles had lower academic achievement and less value to the school, although the profile "burned-out" were more stressed, exhausted and depressed. Therefore, in this study we hope to identify four types of workers profiles in which burnout and engagement can occur simultaneously.

H1: Four types of well-being profiles, with the following burnout and engagement will emerge in the two populations studied (TRAS and SAS): (1) a profile with high engagement and low burnout scores; (2) a profile with high burnout and low engagement scores; (3) a profile with low burnout and engagement scores; and (4) a profile with high burnout and engagement scores.

Well-being at work – “context-free” well-being

The literature distinguishes between well-being at work and employee well-being outside work, namely satisfaction about your life in general (Warr, 1999). In Spain, the Law on Occupational Health and Safety (Law 31/1995 of November 8) states that burnout should be studied with the aim of improving health and quality of life. The demands of work can affect not only efficiency at work, but also the employees' quality of life outside work (Carrasco et al., 2010).

Work is one of the most important factors in the lives of many people (Lambert et al., 2010), so it has been shown well-being at work spills-over to overall well-being, i. e., burnout and engagement have influence on “context-free well-being” (Hakanen & Schaufeli, 2012). According to the conservation of resources theory (COR; Hobfoll, 1998) burnout results from loss of energetic resources after heavily investing in work without appropriate gains in return. Moreover, COR theory maintains that initial resource loss is likely to lead to loss spirals, i.e. to future losses of other resources and to a subsequent deteriorated well-being (Hobfoll & Shirom, 1993). In fact, research shows that burnout is related to several resource losses, which undermines the individual's coping capabilities this negative work-related state will spill-over and generalize into negative context-free states. On the other

hand, COR theory also assumes the possibility of gain spirals, i.e., those who possess resources, are likely to gain more resources over time (Hobfoll, 2001). Being engaged at work may further increase personal resources and may thereby also spill-over to context-free well-being.

We use the term "context-free well-being" to refer to indicators of overall well-being outside work (Geurts et al., 2003). The "context-free well-being" can be measured by the satisfaction with life, positive and negative affect, depression, happiness, anxiety and self-esteem (Warr, 1990). In the present study we use the satisfaction with life and happiness to measure the "context-free well-being." According to the concept of happiness, happy people achieve success in multiple domains of life, including health and work (Lyubomirsky et al., 2005). Those who perceive themselves as happy people tend to face life in a positive and adaptive way, with a firm attitude to face any eventuality that may occur (Lyubomirsky et al., 2005). With respect to satisfaction with life, this has been considered one of the components of subjective well-being, as it reflects the degree to which a person evaluates his own life in a favorable way (Veenhoven, 1995).

Studies have shown that burnout is negatively related to happiness (Salanova et al., 2005) and satisfaction with life (Gil-Monte

& Moreno-Jiménez, 2007; Gillespie et al., 2001; Maslach et al., 2001). Furthermore, other studies have shown that engagement is significantly and positively related to happiness (Rodríguez-Muñoz et al., 2013; Salanova et al., 2005) and satisfaction with life (Extremera et al., 2005). In short, a low level of well-being at work causes negative collateral effects on the individual's life in general, outside of work, and finally develops low satisfaction with life (Hakanen & Schaufeli, 2012) and low happiness (Baptiste, 2008). However, no studies that analyze the relationship between the different profiles of burnout and engagement with respect to "context-free well-being" were found. Therefore, in order to make a contribution to literature and taking as inspiration the conservation of resources theory previously exposed (COR, Hobfoll, 1998), it may be that those workers with a high score profile on engagement and low scores on burnout have highest "context-free" well-being, conversely, workers with a profile of low scores on engagement and high scores on burnout have a lowest well-being outside work. Finally, workers with a high score profile on engagement and a high score on burnout can have more "context-free" well-being than those with low scores profiles on engagement work and low scores on burnout, since the engagement could act as a buffer

against burnout and continue the gain spiral proposed by Hobfoll (1998).

H2: The profile with high levels of engagement and low levels of burnout will have higher levels of happiness and life satisfaction than the profile with low levels of engagement and high levels of burnout in the two populations studied (TRAS and SAS).

H3: The profile with high levels of engagement and high levels of burnout will have higher levels of happiness and satisfaction with life than the profile with low levels of engagement and low levels of burnout in the two populations studied (TRAS and SAS).

Method (information included in pages 57- 62)

Participants and procedure

Instruments

Maslach Burnout Inventory G-S

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

Subjective Happiness Scale

Scale of Satisfaction with Life

Control variables

Finally, after reviewing the scientific literature, it was considered appropriate to control sex, age and tenure, since several studies showed that they could have some influence on workers' well-being (Moreno-Jiménez et al., 2000; Moreno-Jiménez et al., 2009; Ranchal & Vaquero, 2008). For the present study, these variables were measured through a specifically designed, self-reported questionnaire.

Procedure of data analyses

The data analysis of this research was conducted in four phases. In the first, we made a confirmatory factor analysis to assess the discriminant validity of the four scales used, and to test the common variance of the results (Podsakoff & Organ, 1986). Specifically, we compared how well a 4-factor model fits a single factor model, in which all items were grouped into a single latent variable. In the second, we performed a Latent Profile Analysis (LPA) using the maximum likelihood method through the MPlus 7.11 program (Muthén & Muthén, 1998-2013) to identify the profiles of the relationship

between burnout and engagement. The LPA categorizes the latent variables to identify groups of individuals with similar relationship patterns between variables. According to Nylund, Asparouhov and Muthén (2007), this analysis is performed through an interactive process in which, firstly, a model is estimated from two profiles and then more profiles are successively added, up to the optimal number. Each model is evaluated using criteria designated for this: (a) " Bayesian sample-adjusted information criterion (SABIC; Sclove 1987), (b) the plausibility bootstrap (BLRT; McLachlan and Peel 2000), (c) the number of subjects in each profile, and (d) the probabilities of belonging to each profile and not another. The SABIC is used to select the best fitting model and the least number of parameters from a set of non-hierarchical models. Nylund et al. (2007) suggest that the best fit to the data is acquired when (a) show a lower SABIC, (b) are profiles with a reduced number of subjects, and (c) are clearly defined profiles, i.e. when subjects have a high probability of belonging to the profile in which they were put and a low probability of belonging to another profile. In the third phase, we conducted an analysis of variance (ANOVA) to assess the uniqueness of the profiles generated by the LPA. We placed profiles as an independent variable, and burnout and engagement as dependent variables. To allocate a specific

denomination to each of the profiles, a comparison was made of the average values found for burnout and engagement in each profile. Finally, the fourth stage of the procedure was carried out to test hypotheses 2 and 3, i. e. whether each of the profiles found differed with respect to the levels of welfare outside work (happiness and satisfaction with life). For this, we conducted the ANCOVA analysis, with gender, age and years of work experience as the control variables.

Results

Confirmatory factor analysis

Through confirmatory factor analysis, we verified that our four-factor model showed an adequate fit to the data, analyzed separately in both samples [$\chi^2(282) = 732.93$, $p > .001$, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .92, RMSEA = .07 for SAS; and $\chi^2(282) = 756.43$, $p > .001$, SRMR = .07, CFI = .92, TLI = .91, RMSEA = .07 for TRAS], as compared to the one-factor model, in which all items were grouped into a single latent variable [$\chi^2(292) = 2507.64$, $p > .001$, SRMR = .10, CFI = .64; TLI = .60, RMSEA = .17 for SAS; and $\chi^2(292) = 2243.79$, $p > .001$, SRMR = .10, CFI = .66, TLI = .62, RMSEA = .15 for TRAS]. We thus conclude that our theoretical model provided a best fit to the data ($\Delta \chi^2$

(10) = 1774.71, $p < .001$ for SAS; and $\Delta x^2 (10) = 1487.36$, $p < .001$ for TRAS).

The means, standard deviations and correlations between variables revealed that the correlated coefficients among burnout (exhaustion, cynicism and professional achievement), engagement (vigor, dedication and absorption), and happiness and life satisfaction are significant in both samples (see Table 24). Almost all variables are significantly related to each other in both professional groups, except for the relationship among "cynicism", "absorption" and "happiness" and if in TRAS it wasn't significant in SAS occurred a significant relationship.

Latent profile analyses

We began the latent profile analysis by specifying a two-profile model and adding more profiles, until no convergence problems are found (Vermunt & Magidson, 2002). The ideal model includes four profiles for each of the samples of the study and the rationale for the choice of the final model is presented in Tables 25, 26 and 27. We first checked that this was the model that had the lowest SABIC (3690.74 for SAS, and 4456.50 for the TRAS) (see Table 25). The results in

Table 26 indicate that the number of cases in each profile is sufficient to ensure the subjects stay in the profile (range = 30 to 119 in SAS, and 40 to 138 in TRAS). Membership probabilities associated with each profile indicated that the four-profile model differed from the others (see Table 27). Thus, the likelihood that individuals belonging to designated profiles are very high (.926 - .974 in SAS, and .899 - .969 in TRAS), as compared with the odds of individuals belonging to any other profile (.00 to .054 in SAS and .00 to .085 in TRAS). Finally, Figures 9 and 10 are built based on the averages of burnout and engagement.

Table 25. SABIC (Sample-Size Adjusted BIC); (PAS/PDI)

2 profiles	4068.770 / 4798.940
3 profiles	3814.910 / 4536.157
4 profiles	3690.740 / 4456.501

Table 26. Number of individuals for each model of profiles; (SAS/TRAS)

	1	2	3	4
2 profiles	160 / 236	106 / 83		
3 profiles	35 / 42	97 / 166	134 / 111	
4 profiles	83 / 40	34 / 93	119 / 48	30 / 138

Table 27. Average Latent Class Probabilities for Most Likely Latent Class Membership (Row) by Latent Class (Column); (SAS/TRAS)

	1	2	3	4
1	0.963 / 0.921	0.000 / 0.074	0.000 / 0.006	0.037 / 0.000
2	0.000 / 0.038	0.941 / 0.899	0.006 / 0.000	0.054 / 0.063
3	0.000 / 0.031	0.026 / 0.000	0.974 / 0.969	0.000 / 0.000
4	0.039 / 0.000	0.036 / 0.085	0.000 / 0.000	0.926 / 0.915

Table 24. Means, Standard Deviations and Correlations between variables.

	SAS (N=266)		TRAS (N=319)		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
	Mean	SD	Mean	SD	<i>r</i> for SAS (below the diagonal) and for TRAS (above the diagonal)										
1. Gender	.44	.50	.61	.49		.15**	.18**	-.15**	.03	-.02	.04	.12*	.04	.11	.21**
2. Age	2.96	.90	2.75	1.08	.18**		.75**	-.06	-.04	-.03	-.01	-.01	.02	.08	.13*
3. Job experience	3.55	1.25	3.29	1.39	.14*	.65**		-.08	-.08	-.05	-.01	-.01	-.00	.08	.16**
4. Exhaustion	2.24	1.06	2.20	1.07	-.03	.00	-.70		.56**	-.32**	-.48**	-.45**	-.13*	-.29**	-.46**
5. Cynicism	1.35	.96	1.17	.98	.04	.03	-.05	.71**		-.33**	-.20**	-.24**	-.11	-.10	-.24**
6. Prof. Efficacy	3.82	.72	4.21	.79	.02	.06	.08	-.41**	-.38**		.57**	.62**	.44**	.38**	.44**
7. Vigor	3.96	1.09	4.38	1.05	.01	.06	.08	-.60**	-.40**	.53**		.86**	.61**	.46**	.58**
8. Dedication	3.91	1.20	4.62	.97	.03	.05	.02	-.61**	-.42**	.54**	.85**		.66**	.50**	.62**
9. Absorption	3.93	1.05	4.47	.94	.00	.13*	.07	-.46**	-.35**	.51**	.79**	.82**		.26**	.37**
10. Happiness	4.64	1.14	4.94	1.05	.07	.00	.02	-.37**	-.23**	.21**	.43**	.38**	.22**		.63**
11. Satisfaction with life	4.67	1.13	5.15	.95	.15*	.06	.06	-.49**	-.40**	.27**	.51**	.51**	.33**	.73**	

**p < .01 *p < .05

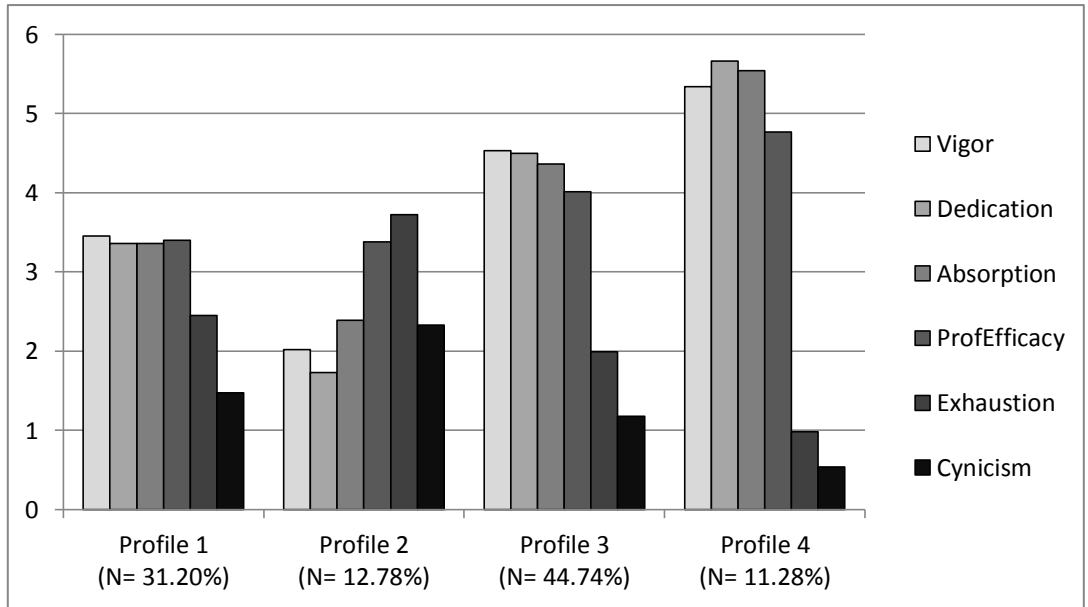


Figure 9. Profiles distribution in SAS

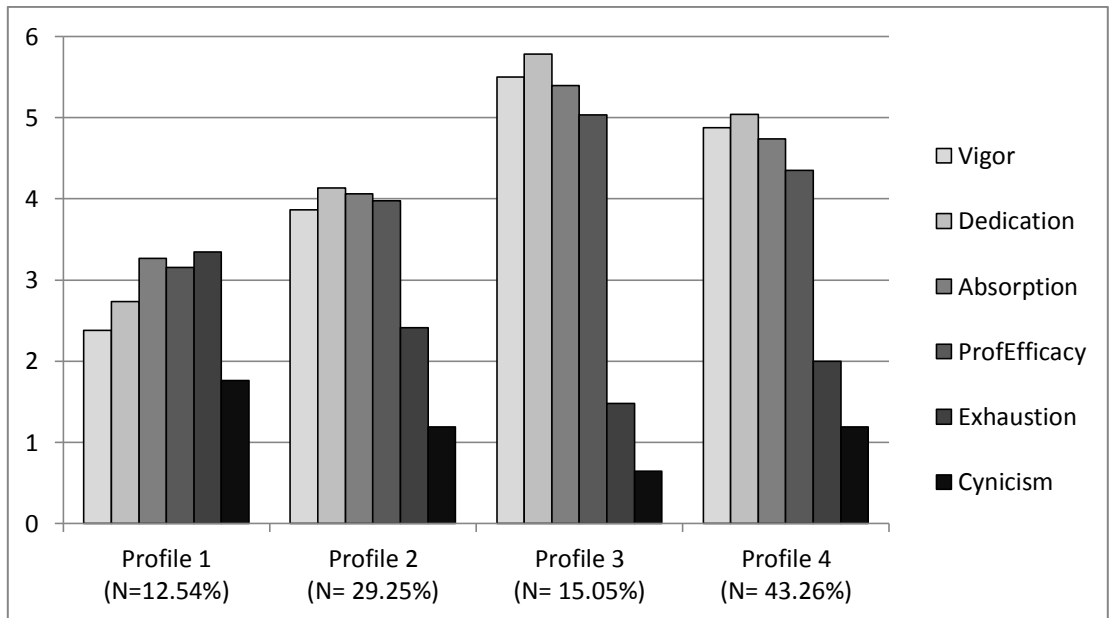


Figure 10. Profiles distribution in TRAS

The results of the ANOVAs, comparing the levels of the subscales of burnout and engagement between profiles, verified that there were significant differences between them in both samples, in the SAS: exhaustion ($F(3, 44.35) = 68.77, p < .001$); cynicism ($F(3, 19.05) = 26.53, p < .001$); professional efficacy ($F(3, 17.61) = 54.37, p < .001$); vigor ($F(3, 81.66) = 293.08, p < .001$); dedication ($F(3, 106.74) = 430.07, p < .001$); absorption ($F(3, 69.22) = 215.40, p < .001$); and in the TRAS: exhaustion ($F(3, 30.17) = 34.73, p < .001$); cynicism ($F(3, 9.20) = 10.40, p < .001$); professional efficacy ($F(3, 28.02) = 77.04, p < .001$); vigor ($F(3, 95.78) = 458.80, p < .001$); dedication ($F(3, 86.87) = 660.05, p < .001$); absorption ($F(3, 43.95) = 92.13, p < .001$). Profiles 1, 2, 3 and 4 differed quantitatively in terms of overall levels of burnout (exhaustion, cynicism and professional efficacy) and engagement (vigor, dedication and absorption). We relied on the results of the ANOVA and post hoc comparisons to name each of the profiles.

After seeing these results, it is clear that, for both samples, the profile distribution was very similar. In the SAS, engagement was significantly higher in profile 4 (11.28% of the sample) with respect to other profiles, and with lower levels of burnout. For this reason, it was decided to name profile 4 "Engaged". Profile 3 was the one that

includes most of the sample (44.74%) and has a moderate high level of engagement and a moderately low level of burnout, so it has been called "Moderate well-being". Profile 1 (31.20% of the sample) has almost balanced moderate levels of engagement and burnout, so it was given the name "Balanced ". Finally, profile 2 (12.78% of the sample) has low levels of engagement and higher burnout, so this profile was named "Burned-out". In the TRAS, engagement was significantly higher in profile 3 (15.05% of the sample), with very high levels of engagement and very low burnout, so it was given the name "Engaged". Profile 4 was the one that includes most of the sample (43.26%) and has moderate high levels of engagement and moderate low burnout, although not as low as in the previous profile, which was why it was decided to name profile 4 "Moderate well-being". Profile 2 (29.25% of the sample) has balanced moderated levels of engagement and burnout, so it was called "Balanced". Finally, profile 1 (12.54% of the sample) was the one with lower levels of engagement and higher levels of burnout, so this profile was named "Burned-out".

Hypothesis 1 postulated that there are four profile groups with different patterns of burnout and engagement. It must be concluded that Hypothesis 1 was partially supported. According to our assumption, there was four groups of profiles characterized by different

levels of burnout and engagement, in both samples. As expected we observed a profile with high engagement and low burnout and other with high burnout and low engagement. However, the remaining two profiles were different than expected: both had higher levels of engagement than burnout, showing similar and moderate low levels of burnout. About engagement, in one of them levels were moderate low and in the other moderate high.

Analysis of covariance

The analysis of the results of the correlations found a justification for controlling gender, age and tenure in our hypotheses. To do this, we decided to test our hypothesis using the one-way ANCOVA test, with the profile belonging to each subject as the independent variable, and gender, age and years of practice as covariates. Earlier one-way ANCOVA tests were performed to check the underlying theory, including normality, the homogeneity of variance, and the homogeneity of regression diversions. These principles were met.

The one-way ANCOVA revealed significant differences between the profiles in: happiness, both in SAS ($F(3, 19.60) = 17.92$,

$ETA = .17$, $p < .001$) and TRAS ($F(3, 26.50) = 31.47$, $ETA = .23$, $p < .001$); and satisfaction with life, both in SAS ($F(3, 30.67) = 33.26$, $ETA = .28$, $p < .001$) and TRAS ($F(3, 37.78) = 75.70$, $ETA = .42$, $p < .001$). Post-hoc tests for comparison profiles were also conducted. The results of this post-hoc analysis can be seen in Tables 5 and 6. According to the second hypothesis, it was expected that profiles with high levels of engagement and low burnout would have higher levels of happiness and satisfaction with life than profiles with low levels of engagement and high burnout. When we analyzed the means of happiness and satisfaction with life (see tables 28 and 29) in the different profiles, we observed that, in both samples, the profile "Engaged" presented levels of happiness and satisfaction with life higher than the "Burned-out" profile. Thus H2 was supported.

About Hypotheses 3, which presupposed that the profiles with high levels of engagement and high levels of burnout would have higher levels of happiness and satisfaction with life than profiles with low levels of engagement and low levels of burnout, cannot be analyzed, since no such profiles were found. However, it was observed that the profiles that maintained similar levels of burnout but different levels of engagement (profiles 1 and 3 in SAS, and profiles 2 and 4 in TRAS) had more levels of satisfaction with life and happiness when

engagement was higher. This result showed that engagement can have a mitigating effect on the negative effects of burnout.

By analyzing the ANCOVA tests, we found that none of our control variables (sex, age and tenure) are significant for this study in relation to happiness and satisfaction with life. Regarding happiness in the SAS, these were the results: sex: $F = 1.29$ (n.s.); age: $F = .11$ (n.s.); tenure: $F = .06$ (n.s.); $p < .005$. For satisfaction with life in SAS, the following were the results: sex: $F = 6.4$ (n.s.); age: $F = .05$ (n.s.); tenure: $F = .06$ (n.s.); $p < .005$. Concerning happiness in TRAS, we found: sex: $F = 1.25$ (n.s.); age: $F = 1.12$ (n.s.); tenure: $F = .07$ (n.s.); $p < .005$. For satisfaction with life in TRAS, we found: sex: $F = 10.26$ (n.s.); age: $F = .19$ (n.s.); tenure: $F = 4.4$ (n.s.); $p < .005$.

Table 28. Means associated with 4 profiles model (SAS)

Profile	Happiness	Satisfaction with life
1. Balanced	4.6	4.57
2. Burned-out	3.46	3.26
3. Moderate Well-being	4.94	4.96
4. Engaged	4.86	5.37
Post-hoc comparisons ^a	3>4>1>2	4>3>1>2

^aThe post-hoc comparisons indicated that the mean profile differs significantly at $p < .05$

Table 29. Means associated with 4 profiles model (TRAS)

Profile	Happiness	Satisfaction with life
1. Burned-out	3.94	3.94
2. Balanced	4.63	4.81
3. Engaged	5.62	6.03
4. Moderate Well-being	5.20	5.41
Post-hoc comparisons ^a	3>4>2>1	3>4>2>1

^aThe post-hoc comparisons indicated that the mean profile differs significantly at $p < .05$

Discussion

One of the most significant contributions has been that two distinct populations (TRAS and SAS), who perform their work in the same context, were both grouped into 4 profiles, i.e., despite being different professions, well-being distribution was similar. In the four profiles in both samples, the same profile is dominant; the profile we called "Moderate well-being", with high levels of engagement and moderate burnout. The literature considers that stress is very present in the work context (Karasek, 1989), in our study, the most populous profile consists of workers with moderate levels of burnout and high engagement. It can, therefore, be concluded that, in this work context, the majority of workers experience well-being in their work. These results agree with those found by Chambel and Peiró (2011) in a sample of human services workers. However, in the present study, it

also found that some workers had low levels of well-being and even discomfort. Therefore, the idea of intervening in the work context to improve well-being at work is reinforced. In addition, co-occurrence in the same situation of burnout and engagement are evidenced, both being defined as components of well-being at work (Schaufeli & Bakker 2004), as has been shown in previous studies (Demerouti et al., 2010).

It is also interesting that, by connecting the variables that define well-being at work with happiness and satisfaction with life, those workers who are engaged in their work and with low levels of burnout tend to be happier and satisfied with their lives outside the work context. Previous studies showed the independent relationship between burnout and life satisfaction (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007; Gillespie et al., 2001; Maslach et al., 2001), and happiness (Salanova et al., 2005) and the relationship between engagement and satisfaction with life (Extremera et al., 2005) and happiness (Rodríguez-Muñoz et al., 2013; Salanova et al., 2005). However, the contribution of this study is that burnout and engagement, jointly considered, can explain the "context-free" well-being of university workers.

So, we can conclude that engagement sometimes act as a mitigating factor. In the profiles with burnout, it is engagement that

marks an improvement in these profiles, i.e., it reduces the negative effect of burnout. Based on this idea, it follows that it is essential to understand well-being at work from an integrative point of view, which includes a positive dimension (engagement) and a negative one (burnout) (Lazarus et al., 1985; Lazarus & Folkman, 1985). By simply bringing together the two variables, the relationship they have with well-being at work can be understood (Hakanen et al., 2006, Schaufeli & Bakker, 2004). Finally, this study helps us to keep in mind that, when a decision is taken to make an intervention related to labor welfare, work should not be limited to burnout, because we have observed that at least as much attention should be given to engagement.

To conclude, some limitations contained in this study should be noted. First, data were collected by self-reporting measures, which may cause problems of bias. The nature of the factors of psychosocial risks make the establishment of procedures for objective and reliable measurement more difficult because, unlike what happens with other environmental and physical hazards or chemicals, psychosocial risks are rarely measured by some external characteristic of the individual, as pointed out by Benavides et al. (2002). Another limitation is that we have not analyzed longitudinal relationships between variables. As it is a cross-sectional study, we cannot establish causal relationships

between variables. Finally, a suggestion for the future would be that transcultural and intercultural research on chronic work stress is needed. According to Gil-Monte (2012, p. 36), "future research should be directed to methodological changes that incorporate multilevel studies, longitudinal and research designs as well as an applied perspective to the results." In short, in future research, it would be desirable to carry out longitudinal studies to address the temporal evolution of both organizational and personal and emotional variables, which would facilitate the identification of risk factors and protective factors concerning vulnerability to stress and well-being.

To summarize the study, it should be noted that most of the employees referred to in this research experience well-being in their jobs. Furthermore, the co-occurrence of burnout and engagement occurs in the same situation and in the same context of work. And finally, with regard to happiness and satisfaction with life, engagement sometimes serve as mitigating factors, i.e., reducing the negative effect of burnout levels.

Capítulo 4

University Workers' Well-being: burnout and engagement as mediators between job satisfaction and “context-free well-being”²

Abstract

The main aim of this study is to analyze the mediating role of well-being at work (burnout and engagement) between job satisfaction and satisfaction with life and happiness (“context-free well-being”). Data come from a representative sample of workers (N=585) at the University of Extremadura (Spain), both teaching and research academic staff (TRAS) such as service and administrative staff (SAS). We performed data analysis by using Structural Equation Modeling (SEM) and multigroup analysis, and the results show evidence that for TRAS, well-being at work is the mechanism to explain the relationship between job satisfaction and satisfaction with life; engagement explains

² González-Rico, P., Chambel, M. J., & Guerrero, E. (sometido a revisión). University Workers' Well-being: burnout and engagement as mediators between job satisfaction and “context-free well-being”. *Social Indicators Research*.

the relationship between this job attitude and happiness outside work. However, for SAS job satisfaction has a direct relationship with happiness and satisfaction with life and burnout only partially fulfill this mediator role for explaining satisfaction with life. These differences are discussed as well as their practical implications and suggestions for future research are provided.

Keywords Burnout · engagement · well-being · job satisfaction · university staff

Resumen

El principal objetivo de este estudio es analizar el rol mediador del bienestar en el trabajo (burnout y engagement) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida y la felicidad (bienestar fuera del contexto laboral). Los datos proceden de una muestra representativa (N = 585) de trabajadores de la Universidad de Extremadura (España), tanto personal docente e investigador (PDI) como personal de administración y servicios (PAS). Se procedió al análisis de los datos a través de Modelos de Ecuaciones Estructurales y análisis multigrupo, y los resultados muestran evidencias de que para el PDI el bienestar en el trabajo es el mecanismo mediante el cual se explica la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida; y el engagement explica la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad fuera del trabajo. Sin embargo, para el PAS la satisfacción laboral mantiene una relación directa con la felicidad y con la satisfacción con la vida y únicamente el burnout adquiere parcialmente el rol mediador para explicar la satisfacción con la vida. Se discuten estas diferencias, así como las implicaciones prácticas y se aportan sugerencias de investigaciones futuras.

Palabras Clave Burnout · engagement · bienestar · satisfacción laboral
· personal universitario

Introduction

Spanish universities are experiencing moments of profound change with the addition to the European Space for Higher Education in recent years and, especially now, with retrenchment, economic cuts, uncertainty and substantial confusion, which are breeding grounds for developing chronic job stress (Guerrero & Rubio, 2005). The number of professionals who have chronic job stress in their jobs has increased in the last years, revealing lack of involvement, lower job performance, absenteeism, sick leave, increased spending on replacements and even the leave of the profession (Schaufeli, 2005). This psychosocial phenomenon has been called burnout syndrome, which is the most important psychosocial damage in today's society (Salanova & Llorens, 2008). However, as the most valuable component in any organization is its own human capital, Positive Psychology emerged to the late nineties, defined as "the scientific study of optimal human functioning" (Seligman, 1999), and since then constantly seeks preventing harmful factors for both the worker and the organization itself. This is where the concept engagement, antithesis of burnout, appears (Salanova and Llorens, 2008). These two work-related psychological states are important when explaining the well-being outside work, e.g., "context-free well-being".

Studies have shown that burnout is negatively correlated with happiness (Salanova et al., 2005), with satisfaction with life (Lambert et al., 2013; Ray et al., 2013), and with job satisfaction (Figueiredo-Ferraz et al., 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2013). Other studies have also shown that engagement is significantly related with happiness (Salanova et al., 2005), with satisfaction with life (Extremera et al., 2005) and with job satisfaction (Van den Broeck et al., 2012).

Focusing on the education sector, which occupies this research, Universities have been the context less explored. The university staff is divided into teaching and research academic staff (TRAS), and in services and administrative staff (SAS). In the present research we attach great importance to study the differences between these two populations, since they are workers with different functions but working within the same context. Since we have not found research that makes this differentiation while analyzing well-being at work, job satisfaction and general indicators of “context-free well-being”, we aim to provide new information and to endow this exploratory analysis.

Therefore, the objectives of this study are, first, to analyze simultaneously burnout and engagement, these two constructs understood as an overview of the situation of well-being at work (Schaufeli & Bakker, 2004). Secondly, try to understand the

relationship between well-being at work and "context-free well-being", namely the satisfaction with life and the happiness. And thirdly, to observe the mediating role of well-being at work between job satisfaction and "context-free well-being". These analyses are performed to compare both the teaching and research academic staff (TRAS) and the services and administrative staff (SAS) at the University of Extremadura.

The importance of this study lies in providing more information about the relationship between work context and outside work context, and more specifically, in a sample very little studied in the literature. This research aims to better understand the university workers' well-being, namely at work and outside work.

Well-being at work: burnout and engagement

Maslach and collaborators consider that burnout is a three-dimensional syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal accomplishment (Maslach et al., 2001). Emotional exhaustion refers to the loss of emotional resources due to user demands. Depersonalization refers to negative and cynical attitudes towards users. Finally, the lack of personal

accomplishment refers to the tendency to evaluate one's own work with users in a negative way (Salanova et al., 2000).

Engagement is a concept that began to be studied deeply since the start of the century (Bakker et al., 2012) and that arose from the need to devise a concept contrasting to the "burnout", but not exactly opposite, as they have different dimensions of well-being at work, are evaluated differently and also can occur simultaneously (Demerouti et al., 2010). The current definition is "a positive psychological state related to work that is characterized by vigor, dedication and absorption or concentration at work" (Schaufeli et al., 2002: 79). Vigor is characterized by high levels of energy, stamina and mental activation while working, keeping the belief in what is being done despite the obstacles that arise along the way. Dedication refers to the implication that the person has for his work, there is a high level of pride of the worker on his work, to be involved with job demands. Finally, absorption refers to the concentration at work, and the enjoyment on doing the tasks to the point of having difficulty disconnecting from one's work (Torrente et al., 2012).

Burnout was studied initially in human services professions, but later it was extended to almost all professional groups; it has been studied for example in health professions (Lee et al., 2011; Renzi et al.,

2005), in penitentiaries (Keinan & Malach-Pines, 2007; Roy & Avdija, 2012), in the military (Ballenger-Browning et al., 2011; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), non-university teachers (Goddard et al., 2006; Lorente et al., 2008) and, even though more rarely, in university teachers (Guerrero, 2003; Moreno-Jiménez et al., 2009).

Furthermore, there are increasingly more authors who support the idea that the study of well-being at work should not be limited only to the study of the negative factors (and strategies for "coping") it produces, but it must also analyze both responses, positive and negative, that occur at work. Specifically, the JD-R model considered that the study of well-being at work is only complete if the two sides are studied, both positive and negative.

In fact, different studies have proven that there are varied professions where burnout and engagement can occur simultaneously, for example, in nurses (Garrosa et al., 2011), teachers (Hakanen et al., 2006), dentists (Hakanen et al., 2008), firefighters (Chambel & Ângelo, 2013) and human services professionals (Van den Broeck et al., 2011). Consequently, we expected in our study that burnout and engagement would occur simultaneously as indicators of well-being at work in the university workers.

Well-being at work and “context-free well-being”

Work is one of the most important factors in the lives of many people (Lambert et al., 2010), so that it has been shown that well-being at work spills-over to overall well-being (Édouard & Duhaime, 2013), i. e., burnout and engagement have influence on “context-free well-being” (Hakanen & Schaufeli, 2012). We use the term “context-free well-being” to refer to indicators of overall well-being outside work (Geurts et al., 2003). The “context-free well-being” can be measured by the satisfaction with life, positive and negative affect, depression, happiness, anxiety and self-esteem (Warr, 1990). In the present study we use the satisfaction with life and happiness to measure the “context-free well-being.”

According to Veenhoven (2009), happiness at global level refers to the positive evaluation that people make their overall quality of life. Happy people achieve success across multiple domains of life, including health and job performance (Lyubomirsky et al., 2005b). Those who perceive themselves as happy tend to face life with a more positive and adaptive attitude, with a firm sense of being able to overcome almost any eventuality that may get in the way (Lambert et al., 2013; Lyubomirsky et al., 2005a).

Studies have related well-being at work with happiness, for example, showing the negative relationship between burnout and happiness in healthcare workers (Iverson et al., 1998), and the positive relationship between engagement and happiness in dual-earner couples (Rodríguez-Muñoz et al., 2013). Therefore, the present study aims to provide more information about the relationship between well-being at work (burnout and engagement) and happiness outside of work, and the following hypothesis is proposed:

H1: Well-being at work is related to happiness.

H1a: Burnout has a negative relationship with happiness.

H1b: Engagement has a positive relationship with happiness.

The life satisfaction has been defined as the cognitive assessment of overall satisfaction that a person has with their life in general (Erdogan et al., 2012; Yilmaz, 2008). It is a term that is really close conceptually to happiness, but De Neve and Oswald (2012) suggest that life satisfaction refers to the cognitive appraisal of one's life long-term, while happiness refers to everyday emotional experiences. There are studies that show that these concepts influence

differently in the lives of people (Kahneman & Deaton, 2010; Stone et al., 2010; Steptoe & Wardle, 2011).

Meanwhile, some studies in the literature have shown the predictor role of burnout and the engagement on life satisfaction. With the example of dentists, Hakanen and Schaufeli (2012) showed that we should prevent burnout and promote engagement to increase workers' life satisfaction. Lambert, Hogan and Altheimer (2010) in correctional staff, and Lewis, Huebner, Malone and Valois (2011) in students showed that burnout as a significant predictor of lower life satisfaction. Therefore, the present study aims to increase the evidence on the relationship between well-being at work (burnout and engagement) and overall satisfaction with life, outside the context of work, and the following hypothesis is proposed:

H2: Well-being at work is related to satisfaction with life.

H2a: Burnout has a negative relationship with satisfaction with life.

H2b: Engagement has a positive relationship with satisfaction with life.

Well-being at work is a mediator between job satisfaction and "context-free well-being"

Job satisfaction refers to the positive feeling that employees feel *about* and *towards* their overall work (Skaalvik & Skaalvik, 2013). The literature finds that job satisfaction and burnout can influence one another and studies that have examined this relationship have concluded that are two different constructs and the relationship between them is negative (Figueiredo-Ferraz et al., 2012; Lu & Gursoy, 2013; Ray et al., 2013). While there is still some controversy, transverse and longitudinal studies indicate that job satisfaction is a predictor of burnout (Lee et al., 2011; Ybema et al., 2010). Meanwhile, studies that have examined the relationship between engagement and job satisfaction have shown positive links between both variables, that is, have determined that the relationship between the two variables is significantly positive (Mache et al., 2013; Van den Broeck et al., 2012; Vecina & Chacón, 2013).

On the other hand, people who are satisfied with their work can spill over those positive feelings to context-free well-being and improve their life satisfaction (Hakanen & Schaufeli, 2012). That is why job satisfaction has been associated with satisfaction with life (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Lambert et al., 2013). Just as

satisfaction with life, happiness has also been studied associated to job satisfaction, resulting a positive relationship between both variables (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Tadic et al., 2013).

Therefore, in summary, job satisfaction is related to well-being at work and this, in turn, is related to "context-free well-being"; as a result we consider that well-being at work might mediate the relationship between job satisfaction and "context-free well-being". We will provide exploratory character to this analysis because there were not similar previous studies.

H3: The relationship between job satisfaction and happiness is mediated by well-being at work.

H3a: The relationship between job satisfaction and happiness is mediated by burnout.

H3b: The relationship between job satisfaction and happiness is mediated by engagement.

H4: The relationship between job satisfaction and satisfaction with life is mediated by well-being at work.

H4a: The relationship between job satisfaction and satisfaction with life is mediated by burnout.

H4b: The relationship between job satisfaction and overall satisfaction with life outside work is mediated by engagement.

Method (information included in pages 57-62)

Procedure and Sample

Instruments

Maslach Burnout Inventory G-S

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

Subjective Happiness Scale

Scale of Satisfaction with Life

Job Satisfaction Questionnaire

Control variables

Although these relationships are not significant or consistent, the variables age, gender and years of work experience were identified as being able to influence in well-being at work (Moreno-Jiménez et al., 2009; Ranchal & Vaquero, 2008). Thus, in order to eliminate potential alternative explanations for the results, age (1= less than 30; 2= 31-40; 3= 41-50; 4= 51-60; 5= over 60), gender (0=female; 1=male)

and years of work experience (1= less than 3; 2= 3 to 5; 3= 5 to 15; 4= 15 to 20; 5= over 20) were used as control variables.

Statistical Analysis

We performed a two-step approach to analyze our results as recommended by Anderson and Gerbing (1988), by using Structural Equation Modeling (SEM) and specifically multiple group analysis, where all estimates were calculated with the use of AMOS 19.0 program (Arbuckle, 2010). The first step encloses the test of several measurement models through Confirmatory Factor Analysis (CFA), with a sample of 585 participants (i.e. SAS and TRAS samples together). In all analyses, the Maximum Likelihood Estimation Method and the covariance matrix were used. The measurement models were compared based on chi-square difference tests and on other fit indices: *the Standardized Root Mean Square (SRMR)*, the *Bentler Comparative Fit Index (CFI)*, the *Tuckler Lewis Index (TLI)*, and the *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. Levels of .08 or lower for SRMR, combined with levels of .90 or higher for CFI and TLI, indicated that the models fitted the data reasonably well (Arbuckle, 2003). Additionally, values from .05 to .08 for RMSEA ranged an acceptable fit to the data too (Browne & Cudeck, 1992).

In the second step, to test our hypotheses and analyze whether or not the measurement model and the structural model are equivalent across different occupations (SAS and TRAS), we performed multiple group analyses following the instructions of Byrne (2010). As recommended, we first tested the structural models separately for the SAS sample (N=266) and for the TRAS sample (N=319). In these analyses, we confronted a full-mediated model with a partial-mediated model based on the chi-square difference, as well as, on the fit indices explained above. The model that best fitted the data for both samples was then tested in a multiple group analysis including both samples (N=585), in view of inspecting the invariance across the two occupations studied (Baseline Model). The fit of this model was then compared to an alternative model (Full constrained model), in which we constrained all coefficients paths to be equal in the sample of SAS and TRAS. Finally, we performed a series of increasingly more restrictive tests, where the chi-square value of the various models with parameters constrained was compared with the baseline model to inspect the location of non-variance. Where the difference between chi-square values was non-significant we included this constraint in the next model successively until reaching a Final Model.

Related to this second step, to allow more reliability of the relations between variables studied, we conducted a separately analysis for each dependent variable examined – happiness or satisfaction with life. In that sense, we have structural models and multiple group analysis where the only difference in design of the models was the change of dependent variable.

Results

Measurement Models and Descriptive Analysis

In order to control the risk of common method variance and to establish discriminative validity, the CFA of our Theoretical Model was conducted. To confirm the dimensionally, four other possible models were examined for comparison purposes.

The model with five latent factors (i.e. job satisfaction, burnout, engagement, happiness and satisfaction with life) that corresponds of our Theoretical Model (Model 1) showed a good fit [$\chi^2(279) = 990.48$, $p < .001$, SRMR = .07, RMSEA = .06, CFI = .94, TLI = .93]. Comparing with other models, we noticed a significantly lower fit on the Single Factor Model (Model 2) where all items loaded on a single latent variable [$\chi^2(289) = 3834.12$, $p < .001$; SRMR = .15, RMSEA = .14, CFI = .69, TLI = .65] as well as on others alternative models tested

[Model 3 – χ^2 (283) = 1201.04, $p < .001$, SRMR = .07, RMSEA = .07, CFI = .92, TLI = .91; Model 4 – χ^2 (283) = 2587.20, $p < .001$, SRMR = .15, RMSEA = .12, CFI = .80, TLI = .77; Model 5 – χ^2 (286) = 2803.51, $p < .001$, SRMR = .16, RMSEA = .12, CFI = .78, TLI = .75], where we grouped latent variables, namely: happiness and satisfaction with life (Model 3); job satisfaction and satisfaction with life (Model 4); and job satisfaction, happiness and satisfaction with life (Model 5 – see Table 30). Furthermore, the difference between our Theoretical Model (Model 1) and other alternative models is significant [with Model 2– $\Delta\chi^2$ (10) = 2843.64, $p < .01$; with Model 3 – $\Delta\chi^2$ (4) = 210.56, $p < .01$; with Model 4– $\Delta\chi^2$ (4) = 1596.72, $p < .01$; with Model 5 - $\Delta\chi^2$ (7) = 1813.03, $p < .01$]. Thus, our theoretical model is the one that represented the best fit.

Table 30. Results of Measurement Models Analysis (N=585)

Models	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	CFI	TLI	RMSEA	90% confidence interval of RMSEA
Model 1 (Five latent factors model as theoretically predicted)	$\chi^2 (279) = 990.48^{**}$	—	.06	.94	.93	.06	[.06 -.07]
Model 2 (One latent factor model)	$\chi^2 (289) = 3834.12^{**}$	Compare to Model 1 $\Delta\chi^2 (10) = 2843.64^{**}$.15	.69	.65	.14	[.14 -.15]
Model 3 (Four latent factors model with happiness and satisfaction with life grouped in one factor)	$\chi^2 (283) = 1201.04^{**}$	Compare to Model 1 $\Delta\chi^2 (4) = 210.56^{**}$.07	.92	.91	.07	[.07 -.08]
Model 4 (Four latent factors model with job satisfaction and satisfaction with life grouped in one factor)	$\chi^2 (283) = 2587.20^{**}$	Compare to Model 1 $\Delta\chi^2 (4) = 1596.72^{**}$.15	.80	.77	.12	[.11 -.12]
Model 5 (Three latent factors model with job satisfaction, happiness and satisfaction with life grouped in one factor)	$\chi^2 (286) = 2803.51^{**}$	Compare to Model 1 $\Delta\chi^2 (7) = 1813.03^{**}$.16	.78	.75	.12	[.12 -.13]

Table 31. Means, Standard Deviations and Correlations for SAS (below the diagonal) and TRAS (above the diagonal) samples

	SAS Sample (N=266)		TRAS Sample (N=319)		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
	Mean	SD	Mean	SD	<i>r</i> for SAS (below the diagonal) and for TRAS (above the diagonal)											
1. Job Satisfaction	4.96	1.09	4.74	1.12		-.45**	-.37**	.34**	.48**	.46**	.26**	.28**	.35**	-.05	-.13*	-.05
2. Exhaustion	2.24	1.07	2.20	1.07	-.55**		.56**	-.32**	-.48**	-.45**	-.13*	-.29**	-.47**	-.15**	-.06	-.08
3. Cynicism	1.35	.96	1.17	.98	-.42**	.71**		-.33**	-.20**	-.24**	-.11	-.11	-.24**	.03	-.04	-.08
4. Prof. efficacy	3.82	.72	4.21	.79	.36**	-.41**	-.39**		.57**	.63**	.44**	.39**	.44**	-.02	-.03	-.05
5. Vigor	3.96	1.10	4.38	1.05	.65**	-.60**	-.40**	.53**		.86**	.61**	.46**	.58**	.04	-.01	-.01
6. Dedication	3.91	1.20	4.62	.97	.64**	-.61**	-.42**	.54**	.85**		.67**	.50**	.63**	.12*	-.01	-.01
7. Absorption	3.93	1.05	4.47	.94	.52**	-.47**	-.36**	.52**	.79**	.82**		.26**	.37**	.04	.02	-.00
8. Happiness	4.64	1.14	4.94	1.05	.43**	-.37**	-.23**	.21**	.44**	.38**	.22**		.63**	.14*	.09	.09
9. Satisfaction with Life	4.67	1.13	5.15	.95	.52**	-.49**	-.39**	.27**	.51**	.51**	.33**	.73**		.21**	.12*	.16*
10. Gender	.44	.50	.61	.49	.02	-.03	.04	-.02	.00	.03	.00	.12*	.15*		.15**	.18**
11. Age	2.96	.90	2.75	1.08	-.02	.00	.03	-.06	.06	.05	.13*	-.03	.06	.18**		.75**
12. Job experience	3.55	1.25	3.29	1.39	-.03	-.07	-.05	-.08	.08	.02	.08	-.00	.06	.13*	.65**	

Table 31 presents means, standard deviations and the correlation matrix obtained separately for SAS and TRAS samples. We found significant relations between all the variables studied as we expected. The only exceptions are the relations between cynicism and absorption ($\beta = -.11$, n.s.), as well as, the relation between cynicism and happiness ($\beta = -.11$, n.s.) for TRAS sample, which are non-significant. However, since the same relations are relatively strong for SAS sample ($\beta = -.36$, $p < .01$; $\beta = -.23$, $p < .01$, respectively), the interest in study these relationships, particularly between cynicism and happiness, remains.

Structural Models

As show in Table 32, the full-mediated models established for the SAS sample show an acceptable fit both for when the dependent variable is happiness (Model 1 - χ^2 (174) = 485.92, $p < .001$, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .92, RMSEA = .08) or satisfaction with life (Model 2 - χ^2 (195) = 533.85, $p < .001$, SRMR = .07, CFI = .94, TLI = .93, RMSEA = .08). When we tested alternative partial-mediation models, both when the dependent variable is happiness (Model 3 - χ^2 (173) = 473.58, $p < .001$, SRMR = .06, CFI = .93, TLI = .92, RMSEA

= .08) or is satisfaction with life (Model 4 - χ^2 (194) = 524.56, $p < .001$, SRMR = .06, CFI = .94, TLI = .93, RMSEA = .08) we observed again that these models fit well the data. Moreover, the partial-mediation models fit the data significantly better than the full-mediation model (Model 3 compared to Model 1 - $\Delta\chi^2$ (1) = 12.34, $p < .01$; Model 4 compared to Model 2 - $\Delta\chi^2$ (1) = 9.29, $p < .01$).

Table 32. Results of structural equation models

Models	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	CFI	TLI	RMSEA	90% confidence interval of RMSEA
SAS Sample (N=266)							
Full-mediated Model							
Model 1 - Happiness as dependent variable	$\chi^2(174) = 485.92^{**}$	—	.07	.93	.92	.08	[.07 -.09]
Model 2 - Satisfaction with life as dependent variable	$\chi^2(195) = 533.85^{**}$	—	.07	.94	.93	.08	[.07 -.09]
Partial-mediated Model							
Model 3 - Happiness as dependent variable	$\chi^2(173) = 473.58^{**}$	Compare to Model 1 $\Delta\chi^2(1) = 12.34^{**}$.06	.93	.92	.08	[.07 -.09]
Model 4 - Satisfaction with life as dependent variable	$\chi^2(194) = 524.56^{**}$	Compare to Model 2 $\Delta\chi^2(1) = 9.29^{**}$.06	.94	.93	.08	[.07 -.09]
TRAS Sample (N=319)							
Full-mediated Model							
Model 5 - Happiness as dependent variable	$\chi^2(174) = 552.96^{**}$	—	.08	.91	.90	.08	[.08 -.09]
Model 6 - Satisfaction with life as dependent variable	$\chi^2(195) = 559.55^{**}$	—	.07	.93	.91	.08	[.07 -.08]
Partial-mediated Model							
Model 7 - Happiness as dependent variable	$\chi^2(173) = 551.83^{**}$	Compare to Model 5 $\Delta\chi^2(1) = 1.13$ n.s.	.08	.91	.90	.08	[.08 -.09]
Model 8 - Satisfaction with life as dependent variable	$\chi^2(194) = 558.05^{**}$	Compare to Model 6 $\Delta\chi^2(1) = 1.50$ n.s.	.07	.93	.91	.08	[.07 -.08]

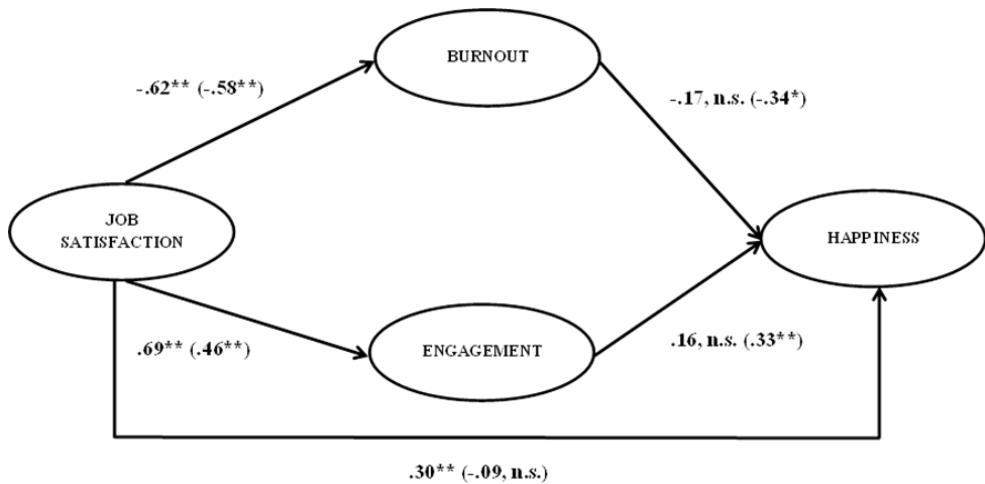
Concerning the TRAS sample, the full-mediation models with happiness (Model 5 - χ^2 (174) = 552.96, $p < .001$, SRMR = .08, CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .08) or satisfaction with life (Model 6 - χ^2 (195) = 559.55, $p < .001$, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .08) as dependent variables show acceptable fits that are under the recommended. In contrast with what is observed with the SAS sample, the partial-mediation models show also an acceptable fit (Model 7 - χ^2 (173) = 551.83, $p < .001$, SRMR = .08, CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .08; Model 8 - χ^2 (194) = 558.05, $p < .001$, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .08), however they are not significantly better than the full-mediation models (Model 7 compared to Model 5 - $\Delta\chi^2$ (1) = 1.13, n.s.; Model 8 compared to Model 6 - $\Delta\chi^2$ (1) = 1.50, n.s.). Despite this, to allow the inspection of where the structural models of SAS sample and TRAS sample are likely to be invariants, the following analyses were performed through the partial-mediation models.

The partial-mediation models (one with happiness and another with satisfaction with life as dependent variable) were then tested in a multiple group analyses (Baseline Model), that group the two professions, and show good fits (see Table 33 – Baseline Model with happiness as dependent variable: χ^2 (346) = 1025.41, $p < .001$, SRMR = .06, CFI = .92, TLI = .91, RMSEA = .06; Baseline Model with

satisfaction with life as dependent variable: $\chi^2(388) = 1082.61, p < .001$, SRMR = .06, CFI = .93, TLI = .92, RMSEA = .06). In the following step, we added some constraints to inspect invariance across the groups (Full-constrained models). The full-constrained models show a poor fit (Full-constrained Model with happiness as dependent variable: $\chi^2(404) = 1364.27, p < .001$, SRMR = .09, CFI = .89, TLI = .89, RMSEA = .06; Full-constrained Model with satisfaction with life as dependent variable: $\chi^2(447) = 1434.52, p < .001$, SRMR = .09, CFI = .90, TLI = .90, RMSEA = .06) and are significantly worse than the baseline models ($\Delta\chi^2(58) = 338.86, p < .01$; $\Delta\chi^2(59) = 351.91, p < .01$; respectively), meaning that equality constraints do not hold across samples. Finally, we performed subsequent iterative tests to inspect the location of invariance across the samples.

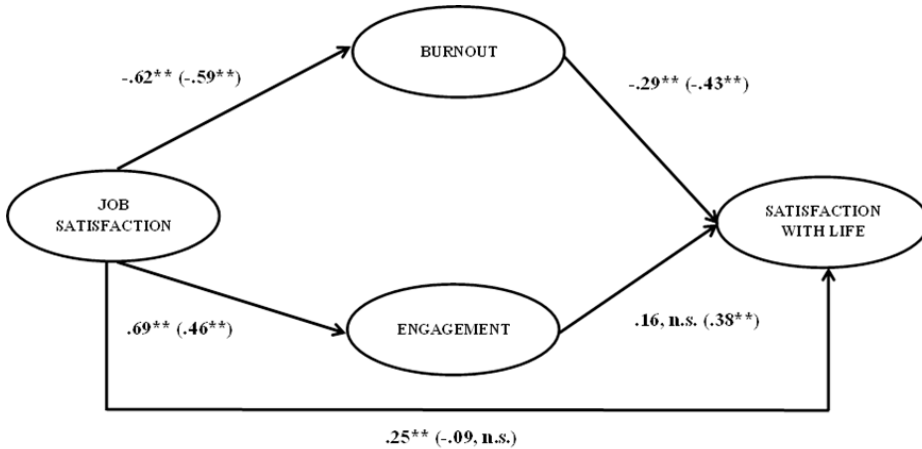
Our two final models exhibit good fits to the data (Final Model with happiness as dependent variable: $\chi^2(352) = 1034.71, p < .001$, SRMR = .06, CFI = .92, TLI = .91, RMSEA = .06; Final Model with satisfaction with life as dependent variable: $\chi^2(394) = 1094.79, p < .001$, SRMR = .06, CFI = .93, TLI = .92, RMSEA = .06), non-significantly better than the baseline models ($\Delta\chi^2(6) = 9.30, n.s.$; $\Delta\chi^2(6) = 12.18, n.s.$; respectively). In these final models, we found that some coefficient paths are different across samples and, more

importantly, structural relations between the variables studied are found to vary across samples. Figure 11 and Figure 12 show the results for the SAS and the TRAS samples, respectively.



¹Values within parentheses correspond to results of the TRAS sample.

Figure 11. The Final Model (Standardized Path Coefficients) for both professions with happiness as dependent variable¹



² Values within parentheses correspond to results of TRAS sample.

Figure 12. The Final Model (Standardized Path Coefficients) for both professions with satisfaction with life as dependent variable²

Contrary to our assumption, the relationship between well-being at work and happiness only is statistically significant to the TRAS sample, providing partial support to H1 (see Figure 11). Specifically, while to the SAS sample, burnout and engagement aren't significantly related to happiness (H1a and H1b, respectively), to the TRAS sample the relationship between burnout and happiness ($\beta = -.34$, $p < .05$), as well as the relationship between engagement and happiness ($\beta = .33$, $p < .01$) are significant, providing partial support to H1a and H1b.

Table 33. Fit statistics for multiple group analyses (N=585)

Models	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	CFI	TLI	RMSEA	90% confidence interval of RMSEA
Happiness as dependent variable							
Baseline Model	$\chi^2(346) = 1025.41^{**}$	—	.06	.92	.91	.06	[.05 -.06]
Full Constrained Model	$\chi^2(404) = 1364.27^{**}$	Compared to Baseline Model $\Delta\chi^2(58) = 338.86^{**}$.09	.89	.89	.06	[.06 -.07]
Final Model	$\chi^2(352) = 1034.71^{**}$	Compared to Baseline Model $\Delta\chi^2(6) = 9.30, n.s.$.06	.92	.91	.06	[.05 -.06]
Satisfaction with life as dependent variable							
Baseline Model	$\chi^2(388) = 1082.61^{**}$	—	.06	.93	.92	.06	[.05 -.06]
Full Constrained Model	$\chi^2(447) = 1434.52^{**}$	Compared to Baseline Model $\Delta\chi^2(59) = 351.91^{**}$.09	.90	.90	.06	[.06 -.07]
Final Model	$\chi^2(394) = 1094.79^{**}$	Compared to Baseline Model $\Delta\chi^2(6) = 12.18, n.s.$.06	.93	.92	.06	[.05 -.06]

In both samples, only one dimension of well-being at work – burnout – is significantly related to satisfaction with life (see Figure 12), which provides partial support to H2. Analyzing particularly the relationship between burnout and satisfaction with life, we found a negative and significant relationship among these variables for both the SAS sample ($\beta = -.29$, $p < .01$) and the TRAS sample ($\beta = -.43$, $p < .01$), which provides support to H2a. Yet, in respect to the relationship between engagement and satisfaction with life, we found a significant and positive relationship only for the TRAS sample ($\beta = .38$, $p < .01$), providing partial support to H2b.

As can be seen in Figure 11, for the SAS sample the relationship between job satisfaction and happiness seems to be direct, i.e., the results don't provide support to a mediation of this relation by well-being at work. For the TRAS sample, the relationship between job satisfaction and happiness is mediated by one dimension of well-being at work – engagement – which provides partial support to H3. Regarding the SAS sample, we find a significant relationship between job satisfaction and burnout ($\beta = -.62$, $p < .01$), as well as, a significant relationship between job satisfaction and engagement ($\beta = .69$, $p < .01$), beyond a direct path between job satisfaction and happiness ($\beta = .30$, $p < .01$). This satisfies some of the criteria of Baron and Kenny (1986) to

a relationship mediated, but the relationships between the variables proposed in this study as mediators (i.e. burnout and engagement) are not significantly related to happiness. We do not find support to the mediation hypotheses – H3a and H3b – in this specific sample. However, it is necessary to consider the results obtained with the TRAS sample to verify the support of our hypotheses H3a and H3b. To test the hypothesis of mediation between (a) job satisfaction and happiness by burnout (H3a), as well as, (b) job satisfaction and happiness by engagement (H3b), to the TRAS sample, the Sobel Test (1982) was performed. Analyzing the results obtained, the relationship between job satisfaction and happiness seems not be mediated by burnout ($Z = 1.47$, n.s.). Yet, for this sample composed by teachers and researchers, the relationship between job satisfaction and happiness is totally mediated by engagement ($Z = 2.35$, $p < .01$). In face of these results, H3a is not supported, and H3b is partial supported since, for the SAS sample, we don't find support to the mediation hypotheses. However, for TRAS sample, burnout doesn't mediate the relationship between job satisfaction and happiness (H3a), but engagement totally mediates the relationship between job satisfaction and happiness (H3b).

Considering the possibility of mediation of the relationship between job satisfaction and satisfaction with life by well-being at

work (H4), it is found that, in SAS, burnout partially mediates this relationship ($Z = 2.60$, $p < .01$), because there is mediation, but also a direct relationship between job satisfaction and satisfaction with life ($\beta = .25$, $p < .01$). For TRAS, burnout works as full mediator of the relationship ($Z = 2.40$, $p < .05$), providing partial support to H4a. For its part, engagement takes the role of full mediator in the relationship between job satisfaction and satisfaction with life in TRAS ($Z = 3.16$, $p < .01$), providing partial support to H4b, since this mediation is not significant for SAS.

Thus, by way of summary, the results of the analysis led to the acceptance of Hypothesis 1 (Burnout related negatively to happiness and engagement related positively with happiness) within TRAS and rejected in SAS. The Hypothesis 2 (Burnout relates negatively with life satisfaction and engagement relates positively with life satisfaction) is supported for the two samples, except as to the relationship between engagement and satisfaction with life in SAS, which is not significant. Hypothesis 3 (the relationship between job satisfaction and happiness is mediated by well-being at work) is supported only for TRAS, and rejected for SAS. Finally, Hypothesis 4 (the relationship between job satisfaction and satisfaction with life is mediated by well-being at

work) is supported for TRAS. For SAS, burnout partially fulfills this mediator role, but not so with engagement.

Discussion

This study provides support to some assumptions about well-being at work, namely that burnout and engagement are two constructs that maintain a significant and negative relationship between them, agreeing with previous studies (Hakkanen et al., 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). Also proves that, as previous research provided (Chambel & Peiró, 2011; Hakkanen et al., 2006), burnout and engagement not are completely opposite concepts, they are perfectly compatible in time, that is, may co-occur in the same situation.

However, regarding the relationship between well-being at work and happiness, interesting differences between the TRAS and SAS were obtained. In fact, for TRAS we observed that a high level of well-being at work relate with their happiness in their life, but that does not happen for SAS. No similar studies were found in the scientific literature linking these variables in this population, but significant relationships were found in others populations, showing a negative relationship between burnout and happiness (Tadic et al., 2013; Vaezi and Fallah, 2011). It is possible that the work is generally more

monotonous for SAS, and simply to have the basic conditions such as a nice workplace and to fulfill schedules and daily tasks that are proposed is enough to be satisfied with their work and, therefore, more happy; but that does not affect or compromise the work itself. Contrary, work is vocational for TRAS, who enjoy their work although workplace conditions sometimes are not the most appropriate; that takes priority over other issues, they are engaged and enjoy their work even though they work more hours than stipulated, so the degree of burnout or engagement directly affects the levels of happiness. In short, work is really important for TRAS, so it is directly related to their lives, while work is not among the most important aspects of life of SAS, as far as happiness is concerned.

Concerning satisfaction with life, we observed that in both professional groups burnout relates significantly with this dimension of well-being outside work. However, with regard to engagement, one more time only for TRAS this variable is a significantly relationship. The above explanation differentiating the two professional groups is reinforced by these results. Furthermore, we also observe that for TRAS the relationship between job satisfaction and satisfaction with life is mediate by their well-being at work, i.e. their burnout and their engagement, while for SAS, exist a direct relationship between two

variables, i.e., the higher the job satisfaction, higher levels of satisfaction with their life.

In regard to the relationship between job satisfaction and satisfaction with life outside of work it could be concluded that, for the TRAS, well-being at work is the mechanism by which it can be explained that the satisfaction with working conditions is related to the satisfaction outside the work context. In the case of the SAS we should note that this mechanism is the burnout itself, not the whole concept of well-being. The different types of motivation that both groups of workers have with their work may be a possible explanation for both happiness and satisfaction with life; perhaps, the motivation is more intrinsic for TRAS, it is not only working to earn money, but they feel their work as the center of his life, the meaning of the work itself motivates them. For the SAS, their motivation is more extrinsic, work itself usually has no transcendent meaning to their lives (Ryan and Deci 2000). Therefore, we observed this different relationship between well-being at work and well-being outside work for these two population groups. These justifications we provided to explain our results may serve as a guide for future studies in this same population.

Limitations

Some limitations need to be taken into account when interpreting these results. The first is that the study was carried out at one time point, i.e., not being a longitudinal study, only cross-sectional correlations have been demonstrated, without the ability to infer causal relationships. Secondly, the study sample is representative of all University of Extremadura but is not enough to generalize the findings to other Spanish universities and the rest of the world; it would be good to reproduce this study longitudinally on other Spanish universities as well as on other countries and to obtain intercultural data that can be generalized. Thirdly, data collection was by self-report, so it is possible that the results were contaminated by the common method variance; however, we need to emphasize that we felt it was the best choice for working with emotional perceptions of workers.

Conclusion

From this study we can withdraw the conclusion that for SAS the job satisfaction seems to be a key factor in their happiness and with regard to their satisfaction with life, while for TRAS the relationship between this job attitude and context free well-being occurs through well-being at work. Only because the job satisfaction of TRAS relates

with their feelings of well-being at work, i.e., their burnout and engagement at work, this attitude relates with their happiness and satisfaction with life.

We give to this study an exploratory character in the absence of sufficient scientific evidence about the differences between TRAS and SAS, but we foresaw that there would be differences between professional groups on well-being at work and quality of life, which are characterized by distinct components, and at a final point, there were.

The main contribution of this study has been to further the limited information on these two professional groups on well-being at work, job satisfaction, happiness and satisfaction with life, as well as to continue researching in this area of work in order to detect negative factors in positive impacts in both the SAS and in the TRAS. We believe that, if this area keeps on being studied, a plan of prevention and intervention can be developed in the future; that will make it really interesting and beneficial for these groups, which have been so little studied so far. We hope that the findings of this study contribute to the knowledge of well-being at work and well-being outside of work within University workers.

Capítulo 5

Satisfacción, burnout e inteligencia emocional en personal universitario: un estudio de mediación moderada³

Resumen

El objetivo de este estudio es doble: analizar el rol mediador del burnout en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida y observar el efecto moderador de la inteligencia emocional sobre la relación satisfacción laboral – burnout. Los datos se obtienen de una muestra representativa (N = 585) de la Universidad de Extremadura (España): Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). Se realizaron análisis de mediación simple y de mediación moderada. Los resultados muestran que la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida está mediada por el burnout y que también existe una relación directa entre ambos constructos en los dos colectivos analizados. Además se observa que la inteligencia emocional atenúa la relación negativa

³ González-Rico, P., Guerrero, E., & Chambel, M. J. (sometido a revisión). Satisfacción, burnout e inteligencia emocional en personal universitario: un estudio de mediación moderada. *Revista de Psicología Social*.

existente entre la satisfacción laboral y el burnout únicamente en el PAS. Se discuten estos hallazgos, sus implicaciones prácticas y se proponen líneas de investigación futuras.

Palabras clave satisfacción · burnout · inteligencia emocional · personal universitario

Introducción. Burnout como mediador entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

Desde los años 70 en que Freudenberger utilizase por primera vez el término burnout se han acumulado gran cantidad de investigaciones sobre dicho concepto y en la actualidad se considera un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). El agotamiento emocional hace referencia a la pérdida de recursos emocionales causados por las demandas de los usuarios. La despersonalización se refiere al empleo de actitudes negativas y cínicas hacia los usuarios. Por último, la baja de realización personal se refiere a la tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

El burnout ha sido analizado en multitud de profesiones distintas, principalmente en profesiones de la salud (Görgens-Ekermans & Brand, 2012; Lee, Lim, Yang & Lee, 2011) y en maestros (Chan, 2006; Pishghadam & Sahebjam, 2013), aunque también se ha evaluado en otros muchos ámbitos, como por ejemplo en militares (Ballenger-Browning et al., 2011; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), en el sector financiero (Khatakk, Khan, Haq, Arif & Minhas, 2011; Wu, 2011) y, aunque de forma todavía más escasa, en el profesorado universitario

(Guerrero, 2003; Moreno-Jiménez, Garrosa & Rodríguez, 2009). Y es precisamente el contexto universitario el que se considera en el presente estudio, haciendo diferenciación entre los dos colectivos laborales que lo componen: el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS). Se trata de dos grupos profesionales diferentes, con expectativas y motivaciones distintas a pesar de estar desarrollando su actividad laboral en el mismo organismo. Sin embargo, los cambios legislativos y políticos, la incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior, la situación de crisis económica y el aumento de las distintas demandas a las que están sometidos los profesionales del ámbito universitario están contribuyendo a un alarmante aumento de estrés de dichos colectivos (Kinman, Jones & Kinman, 2006; Tytherleigh, Webb, Cooper & Ricketts, 2005).

En la literatura científica se pueden encontrar numerosos trabajos que tratan de identificar los antecedentes y consecuentes del síndrome de burnout. Con respecto a los antecedentes parece que las variables organizacionales tienen gran responsabilidad en la aparición del síndrome (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), así como el exceso de demandas cuantitativas (Chambel & Castanheira, 2010) y la falta de apoyo social (Sand & Miyazaki, 2000). Por el contrario, existen otras

variables que parecen atenuar la aparición del síndrome, como son la satisfacción laboral (Lee, Lim, Yang & Lee, 2011; Ybema, Smulders & Bongers, 2010), la autonomía en el trabajo (Chambel & Castanheira, 2010) e, incluso, la personalidad resistente (Moreno-Jiménez, Morett, Rodríguez & Morante, 2004), siendo ésta última una variable personal. Con respecto a las consecuencias, encontrarse quemado por el trabajo puede acarrear problemas para la organización, tales como menor rendimiento laboral (Babakus, Yabas & Ashill, 2009), reducción del compromiso con la empresa (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006) e, incluso, intención de abandonar la profesión (Schaufeli & Bakker, 2004). Asimismo, padecer síndrome de burnout puede repercutir de manera negativa en la salud del trabajador (Pienaar & Willemse, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004), así como en la percepción del grado de satisfacción con la vida que la persona tiene fuera de su contexto de trabajo, es decir, el burnout parece predecir un bajo nivel de satisfacción con la vida (Lambert, Hogan & Altheimer, 2010; Lewis, Huebner, Malone & Valois, 2011).

En vista de los datos expuestos, en este estudio se analizará la satisfacción laboral como posible predictor del burnout y, además, se determinará si una menor satisfacción con la vida es consecuencia del burnout. La satisfacción laboral se refiere al sentimiento positivo que

los empleados experimentan por o hacia su trabajo (Skaalvik & Skaalvik, 2013), mientras que la satisfacción con la vida ha sido definida como la evaluación cognitiva de la satisfacción general que una persona tiene con su vida (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012).

Por otro lado, las personas que se encuentran satisfechas con su trabajo pueden contagiar de estos sentimientos positivos su vida fuera del contexto laboral, aumentando así la satisfacción con su vida (Hakanen & Schaufeli, 2012). Ésta es una de las razones por las que se han llevado a cabo estudios que han tratado de relacionar la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, encontrándose una asociación directa y positiva entre ellas (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Lambert, Bitna, Kelley & Hogan, 2013).

En resumen, la satisfacción laboral parece estar relacionada con el burnout y éste, a su vez, mantiene una relación con la satisfacción con la vida; por ello en el presente trabajo se considera que el burnout podría actuar como mediador entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Este estudio tiene carácter exploratorio, puesto que no hemos encontrado investigaciones previas similares que consideren estos constructos en estos grupos profesionales.

HI: La relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida está mediada por el burnout en los dos grupos profesionales considerados (PDI y PAS).

Inteligencia emocional como moderador sobre la relación satisfacción laboral – burnout

Desde que Salovey y Mayer (1990) desarrollaran el concepto de inteligencia emocional han surgido muchos trabajos que han tratado de analizar su influencia sobre el bienestar y sobre la optimización psicológica personal e interpersonal (Augusto-Landa, Pulido-Martos & López-Zafra, 2011; Lizeretti & Rodríguez, 2011). La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer y regular nuestras propias emociones y detectar e interpretar las de los demás, logrando diferenciarlas entre ellas y utilizar dicha información para guiar nuestros pensamientos y acciones (Salovey & Mayer, 1990).

Durante la última década han aumentado exponencialmente los estudios sobre inteligencia emocional y se ha comprobado que tiene influencia positiva sobre gran variedad de conductas laborales, tales como el trabajo en equipo, la innovación de los trabajadores, la calidad del servicio y la lealtad al cliente (Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).

Además, se ha comprobado que la inteligencia emocional incrementa el rendimiento y la productividad (Lam & Kirby, 2002), así como la competencia social (Jiménez & López-Zafra, 2011). Ser conscientes de nuestras emociones puede contribuir a regular el estrés y las emociones negativas y, también, puede mejorar el rendimiento laboral (Kafetsios & Zampetakis, 2008).

Algunos trabajos han destacado la relación entre el burnout y factores emocionales (Pishghadam & Sahebjam, 2012). En el contexto educativo, Chang (2009) recalca la importancia que tiene avanzar en la investigación de la relación entre la inteligencia emocional y el burnout en profesores. Aquellos profesores con una alta inteligencia emocional serán menos vulnerables a padecer burnout (Chan, 2006). Mortiboys (2005) plantea que los profesores con alta inteligencia emocional serán capaces de reconocer las emociones de sus estudiantes, desarrollar actitudes positivas hacia ellos y lograr sentirse competentes a la hora de ayudar a sus alumnos. También con una muestra de docentes, Pishghadam y Sahebjam (2012) mostraron que bajas puntuaciones en agotamiento emocional y despersonalización están asociadas con una alta inteligencia emocional. En la misma línea de trabajo, Chan (2006) estudió la relación inteligencia emocional-burnout en profesores de secundaria, y sus resultados indicaron que la inteligencia emocional

tenía influencia sobre el corazón del burnout, disminuyendo los efectos del agotamiento emocional y del cinismo. Sin embargo, la realización personal parece que podría desarrollarse de manera correcta independientemente de la inteligencia emocional.

En el ámbito universitario, la investigación sobre este constructo continúa siendo escasa tanto en docentes (Augusto-Landa, López-Zafra, Martínez & Pulido, 2006; Durán, Extremera & Rey, 2001) como en personal de administración y servicios (Adeyemo & Ogunyemmi, 2006; Côté & Miners, 2006). Sin embargo, en otros niveles educativos se pueden encontrar algunos estudios que relacionan la inteligencia emocional con el síndrome de burnout (Chan, 2006; Pishghadam & Sahebjam, 2012) y con la satisfacción con la vida (Rey & Extremera, 2011; Pena, Rey & Extremera, 2012). En dichos estudios, la inteligencia emocional mantiene una relación negativa con el burnout, y una relación positiva con la satisfacción con la vida.

Como se ha expuesto con anterioridad, existe evidencia empírica suficiente en la que se indica que la satisfacción laboral y la burnout mantienen una relación negativa. Por su parte, la inteligencia emocional disminuye los efectos negativos de las dimensiones centrales del burnout (Chan, 2006). Como han puesto de manifiesto los distintos trabajos revisados anteriormente, la inteligencia emocional mantiene

una relación directa con el bienestar laboral. Sin embargo, la inteligencia emocional también podría ejercer un rol moderador entre variables. Estas razones, concretamente, nos llevan a plantear un segundo objetivo: analizar el efecto moderador de la inteligencia emocional sobre la relación entre la satisfacción laboral y el burnout. No hemos encontrado trabajos similares en la literatura científica, pero tomamos como referente el estudio de Ciarrochi, Deane y Anderson (2002). En dicho trabajo se sugiere que la inteligencia emocional tiene un papel moderador en la relación estrés-salud psicológica, es decir, aquellas personas con elevada inteligencia emocional podrán afrontar de manera más adaptativa las situaciones de estrés, influyendo éste en menor grado sobre su salud psicológica, gracias al efecto de la inteligencia emocional. En este estudio consideramos que la inteligencia emocional podría actuar como amortiguador en la relación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout. Para aquellas personas con elevada inteligencia emocional, la satisfacción laboral sería una variable menos importante para explicar el burnout que para aquellos que tuviesen baja inteligencia emocional.

H2: La inteligencia emocional tiene un efecto moderador en la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en los dos grupos

profesionales analizados (PDI y PAS), atenuando la relación negativa que mantienen ambos constructos.

Método (Información incluida en las páginas 57-62)

Participantes y procedimiento

Instrumentos

Satisfacción laboral

Inteligencia emocional

Burnout

Satisfacción con la vida

Variables control

Finalmente, tras hacer una revisión de la literatura científica, se consideró apropiado controlar las variables sexo, edad y experiencia profesional, puesto que varios estudios mostraron su influencia sobre el bienestar de los trabajadores (Avargues, Borda & López, 2010; Moreno-Jiménez, Garrosa & Rodríguez, 2009; Ranchal & Vaquero,

2008). Dichas variables fueron medidas a través de un cuestionario específicamente diseñado para el presente estudio.

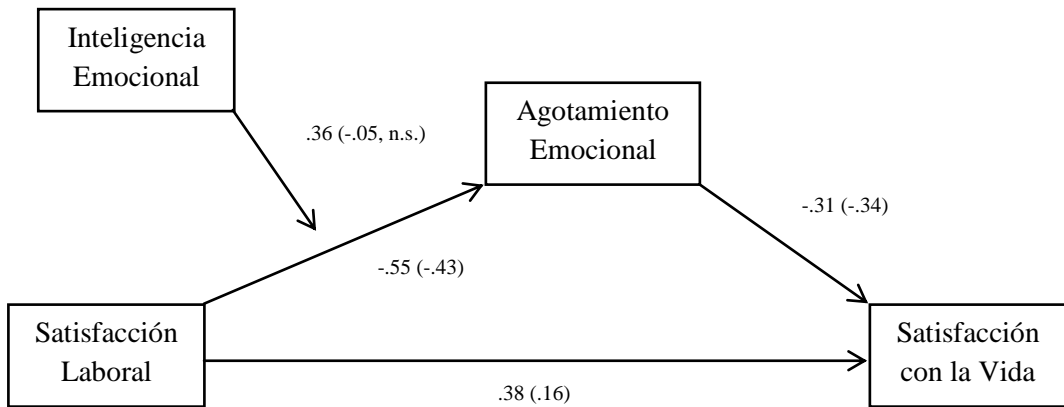
Análisis estadístico

En primer lugar, se procedió a la realización de un análisis factorial confirmatorio de todas las escalas. La obtención de un buen ajuste en un pre-test del modelo de medición resulta fundamental para establecer la validez discriminante y explorar los riesgos asociados a la varianza del método común (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

En segundo lugar, para probar las hipótesis propuestas se realizaron dos pasos interrelacionados. En primer lugar se examinó el modelo de mediación simple (Hipótesis 1) y, posteriormente, se probó empíricamente el modelo de mediación moderada (Hipótesis 2). Para la realización de estos análisis se utilizó la herramienta PROCESS desarrollada por Hayes (2013). El análisis de mediación y el análisis de moderación pueden combinarse a través de la construcción y la estimación del llamado “*conditional process model*” (Hayes & Preacher, 2013). Siguiendo las indicaciones de Preacher, Rucker y Hayes (2007) y trasladándolas al presente estudio, este modelo permite

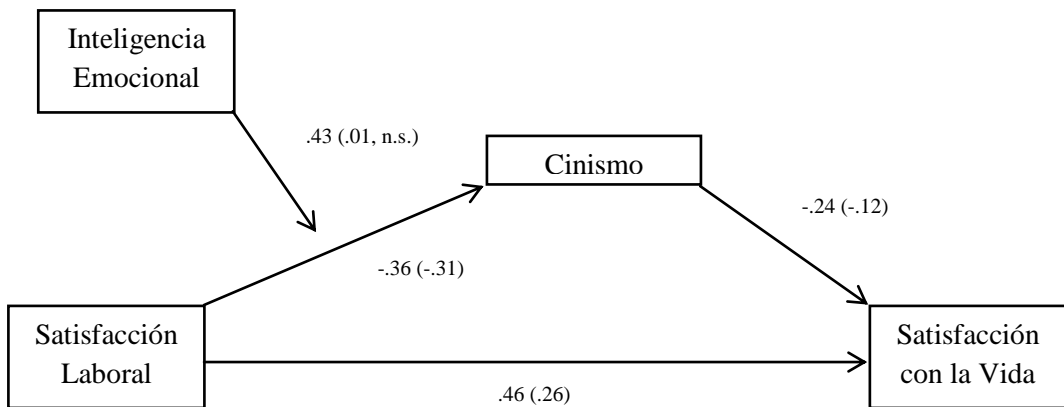
probar el efecto directo o indirecto que tiene la satisfacción laboral sobre la satisfacción con la vida a través del *core of burnout*, el cual será moderado por la inteligencia emocional. Este proceso se denomina “mediación moderada” (Muller, Judd & Yzerbyt, 2005) debido al efecto indirecto mediante el cual la variable X (en nuestro caso, satisfacción laboral) influye sobre la variable Y (satisfacción con la vida), en función del valor de una variable moderadora.

Se utilizó la técnica “*bootstrap*” (5000 veces) y se examinó con un nivel de confianza del 95%. El “*bootstrapping*” permite producir intervalos de confianza basados en la distribución de muestreo “*bootstrap*”, y se puede asumir que los efectos indirectos son significativos y que se produce la mediación moderada si el cero no está incluido en el 95% del intervalo de confianza (Preacher & Hayes, 2008).



El valor entre paréntesis se corresponde con los resultados de la muestra de PDI.

Figura 13. Modelo de Mediación Moderada (agotamiento emocional)



El valor entre paréntesis se corresponde con los resultados de la muestra de PDI.

Figura 14. Modelo de Mediación Moderada (cinismo)

Resultados

Mediación

Las Tablas 34 y 35 presentan los resultados correspondientes a la Hipótesis 1, la cual postulaba que la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida estaría mediada por el burnout. En lo que concierne a dicha hipótesis, la satisfacción laboral mantiene una relación significativamente negativa con la dimensión agotamiento emocional tal y como indican los coeficientes significativos de regresión no estandarizados, tanto en el PAS ($B = -.55, t = -10.47, p < .05$) como en el PDI ($B = -.43, t = -8.75, p < .05$). Además, también se observa que el agotamiento emocional presenta una relación significativamente negativa con la satisfacción con la vida en ambas muestras ($B = -.31, t = -4.85, p < .05$ para PAS; y $B = -.34, t = -6.93, p < .05$ para PDI). Es importante destacar que, además de esta relación mediada, también se aprecia que en ambas muestras existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida ($B = .38, t = 5.97, p < .05$ para el PAS; y $B = .16, t = 3.38, p < .05$ para el PDI).

Tabla 34. Efecto mediador del agotamiento emocional en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

Mediación (efectos directos e indirectos)				
Variable	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfacción Laboral → Agotamiento emocional	-.54 (-.43)	.05 (.05)	-10.47 (-8.75)	.00 (.00)
Agotamiento emocional → Satisfacción con la Vida	-.31 (-.34)	.06 (-.05)	-4.85 (-6.93)	.00 (.00)
Satisfacción Laboral → Satisfacción con la Vida	.38 (.16)	.06 (.05)	5.97 (3.38)	.00 (.00)

Nota. Se presentan los coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra con Bootstrap = 5000. Los valores entre paréntesis corresponden a la muestra de PDI.

Tabla 35. Efecto mediador del cinismo en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

Mediación (efectos directos e indirectos)				
Variable	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfacción Laboral → Cinismo	-.36 (-.31)	.05 (.05)	-7.14 (-6.57)	.00 (.00)
Cinismo → Satisfacción con la Vida	-.24 (-.12)	.07 (-.05)	-3.63 (-2.25)	.00 (.02)
Satisfacción Laboral → Satisfacción con la Vida	.46 (.26)	.06 (.05)	7.74 (5.57)	.00 (.00)

Nota. Se presentan los coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra con Bootstrap = 5000. Los valores entre paréntesis corresponden a la muestra de PDI.

Con respecto a la segunda dimensión que compone el *core of burnout*, el cinismo, los resultados obtenidos presentan similitudes con los anteriores. La satisfacción laboral mantiene una relación directa con el cinismo ($B = -.36$, $t = -7.14$, $p < .05$ para el PAS; y $B = -.31$, $t = -$

6.57, $p < .05$ para el PDI), y éste, a su vez, mantiene un efecto directo con la satisfacción con la vida ($B = -.24$, $t = -3.63$, $p < .05$ para el PAS; y $B = -.12$, $t = -2.25$, $p < .05$ para el PDI). Además, también se puede observar una relación directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en ambas muestras ($B = .46$, $t = 7.75$, $p < .05$ para el PAS; y $B = .26$, $t = 5.57$, $p < .05$ para el PDI).

Por lo tanto, con los resultados obtenidos se puede confirmar parcialmente la Hipótesis 1, puesto que se ha comprobado que existe una relación mediada por el *core of burnout* entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. No obstante, esta mediación es parcial, puesto que además existe una relación directa entre ellas en ambas muestras.

Mediación moderada

En las tablas 36 y 37 se presentan los resultados correspondientes a la Hipótesis 2, que postulaba que la inteligencia emocional tendría un efecto moderador sobre la relación entre la satisfacción y el burnout. Los resultados indicaron que, en la muestra de PAS, la inteligencia emocional adquiere un rol significativo de moderador sobre la relación entre la satisfacción laboral y el

agotamiento emocional ($B = .36, t = 3.03, p < .05$), así como sobre la relación entre la satisfacción laboral y el cinismo ($B = .43, t = 3.73, p < .05$). Sin embargo, en la muestra de PDI, la inteligencia emocional no presenta unos índices significativos de moderación en dichas relaciones ($B = -.05, t = -.62, p > .05$ en el agotamiento emocional; y $B = .01, t = .08, p > .05$ en el cinismo).

Tabla 36. Efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación mediada por el agotamiento emocional entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

Mediación Moderada				
Variable	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfacción Laboral → Agotamiento emocional moderado por la Inteligencia emocional	.36 (-.05, n.s.)	.12 (.09)	3.03 (-.62)	.00 (.54)
	Índice	SE (Boot)	BootLLCI	BootULCI
Índice de mediación moderada	-.11 (.02)	.05 (.03)	-.24 (-.04)	-.03 (.08)

Nota. Se presentan los coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra con Bootstrap = 5000. LLCI = lower limit confidence interval; ULCI = upper limit confidence interval. Los valores entre paréntesis corresponden a la muestra de PDI.

Tabla 37. Efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación mediada por el cinismo entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

Mediación Moderada				
Variable	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfacción Laboral → Cinismo moderado por la Inteligencia emocional	.43 (.01, n.s.)	.12 (.08)	3.73 (.08)	.00 (.93)
	Índice	SE (Boot)	BootLLCI	BootULCI
Índice de mediación moderada	-.10 (-.00)	.05 (.01)	-.22 (-.03)	-.03 (.02)

Nota. Se presentan los coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra con Bootstrap = 5000. LLCI = lower limit confidence interval; ULCI = upper limit confidence interval. Los valores entre paréntesis corresponden a la muestra de PDI.

Finalmente, con objeto de aportar información adicional, también se calculó el índice de mediación moderada. La muestra de PAS presentó unos índices correctos de mediación moderada (índice = -.11 en el agotamiento emocional; e índice = -.10 en el cinismo). Los resultados del *bootstrap* confirman que los efectos no contienen cero (-.24, -.03 en el agotamiento emocional; y -.22, -.03 en el cinismo). Por su parte, la muestra de PDI no presentó unos índices adecuados de mediación moderada (índice = .02 en el agotamiento emocional; e índice = -.00 en el cinismo). Los resultados del *bootstrap* confirman, además, que los efectos contienen cero, es decir, no presentan unos índices adecuados (-.04, .08 en el agotamiento emocional; y -.03, .02 en el cinismo).

Los resultados obtenidos confirman parcialmente la hipótesis 2: la inteligencia emocional modera la relación entre la satisfacción laboral y el burnout únicamente en la muestra de PAS, pero no tiene efecto moderador en el colectivo PDI. Como se puede observar en las Figuras 15 y 16 la inteligencia emocional tiene un efecto amortiguador en la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en el PAS, de tal modo que la relación negativa que estas dos variables es más fuerte en situaciones de baja inteligencia emocional en comparación con situaciones de elevada inteligencia emocional.

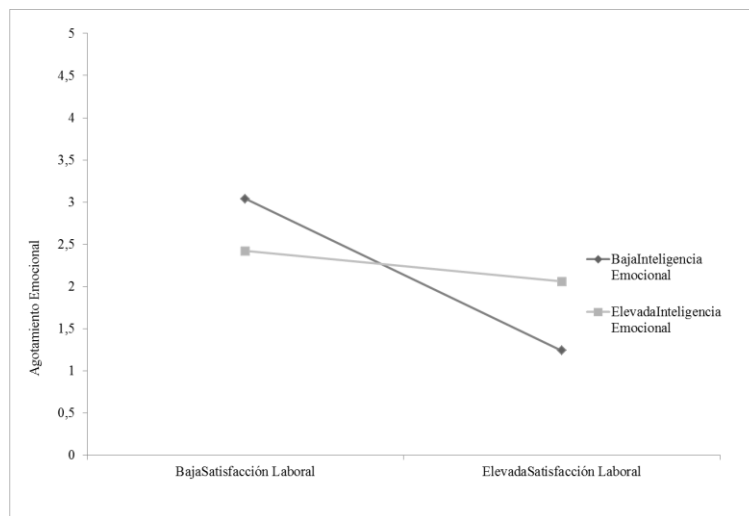


Figura 15. Sentido de la moderación de la inteligencia emocional en satisfacción laboral – agotamiento emocional (PAS)

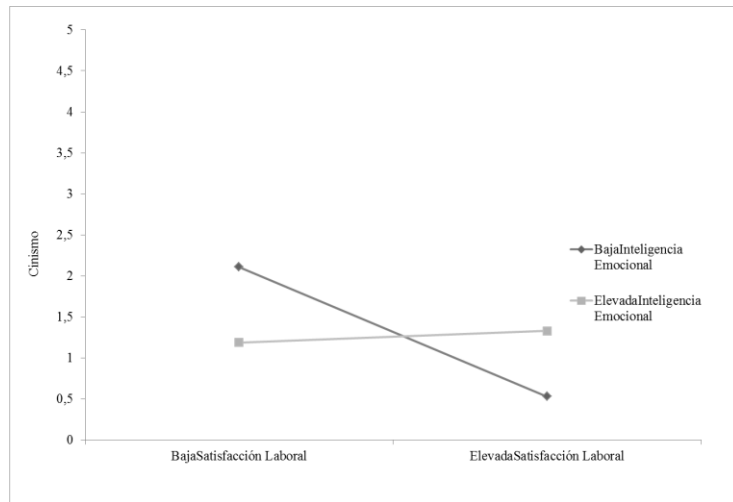


Figura 16. Sentido de la moderación de la inteligencia emocional en satisfacción laboral – cinismo (PAS)

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio soportan la primera hipótesis, en la cual nos planteábamos que el burnout ejercería un rol mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Ésta es precisamente una conclusión importante que se obtiene del estudio por dos motivos: el primero de ellos porque dos poblaciones diferentes (PAS y PDI), a pesar de desarrollar su labor profesional en el mismo contexto, se comportan de la misma manera en lo referente al rol mediador del burnout en la relación entre la

satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. El segundo motivo es porque se hace una contribución a la literatura científica sobre una temática escasamente estudiada en esta población hasta el momento. Además de esta relación mediada también se produce una relación directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Esta relación directa coincide con los resultados obtenidos en un estudio de Lambert, Bitna, Kelley y Hogan (2013) y resulta similar a la idea de que una concepción de vida laboral satisfecha puede contagiar dicha satisfacción al contexto de fuera del trabajo (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Con respecto a la segunda hipótesis, la cual postulaba que la inteligencia emocional atenuaría la relación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout, los resultados nos permiten obtener interesantes conclusiones. Es en este punto donde se aprecian diferencias significativas entre los dos colectivos profesionales de la universidad, puesto que en el PDI la inteligencia emocional no presenta un efecto moderador significativo en dicha relación. Sin embargo, en la muestra de PAS la inteligencia emocional parece ejercer un papel atenuante de la relación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout. No hemos encontrado estudios similares en muestras parecidas con los que poder comparar los resultados, pero una posible explicación

de dicha diferencia podría deberse al tipo de demandas que recibe cada colectivo. El PDI es un grupo profesional que se caracteriza por tener múltiples tareas diferentes, tales como: producción investigadora, actividad docente, desarrollo tecnológico, tareas de gestión... (Galán, González & Román, 2012); mientras que la labor profesional del PAS está caracterizada por trabajos rutinarios, sencillos y repetitivos (Mintzberg, 2002). Por lo tanto, es posible que el PAS acuda en búsqueda de las habilidades necesarias para evitar sucumbir a la rutina, puesto que dicha monotonía y el control absoluto sobre las demandas terminan provocando un alarmante aumento del estrés laboral (Gil-Monte & Peiró, 1997). Parece que en el PAS la satisfacción laboral pierde importancia para explicar el burnout si se posee inteligencia emocional. Sin embargo en el PDI no se observa esto, puesto que esta característica personal no altera la importancia de la satisfacción laboral para explicar el burnout.

Para concluir, resulta necesario destacar que este estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la recogida de datos se hizo mediante medidas auto-reporte, lo cual puede causar problemas de sesgo. Otra limitación es que no se trata de un estudio longitudinal, por lo que no se pueden establecer relaciones causales entre las variables. En futuras investigaciones sería deseable que se llevaran a cabo

estudios longitudinales y transculturales para poder hacer frente a la evolución temporal de las variables, tanto personales, como organizacionales, como emocionales, como sociales, lo cual facilitaría la identificación de factores de riesgo de vulnerabilidad al estrés y factores protectores del bienestar. Además podría resultar productivo desarrollar e implementar programas de formación en gestión y optimización de los recursos emocionales en profesionales de universidad, dado que se ha comprobado que el adecuado desarrollo emocional podría tener beneficios en el bienestar laboral y personal en dicho colectivo.

En resumen, con este estudio se ha pretendido aportar información sobre el bienestar de un colectivo aun escasamente explorado en la literatura científica y, tras los diversos análisis realizados, debemos destacar que el burnout ejerce un papel fundamental tanto para el PDI como para el PAS en lo que concierne a la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Asimismo se verifica que la inteligencia emocional puede actuar como elemento para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en este caso, del personal de administración y servicios, incluso en aquellas situaciones en que la satisfacción laboral sea baja.

PARTE III:
CONCLUSIONES

Capítulo 6

Resumen integrado de los principales resultados

En los apartados anteriores se han presentado los resultados de cada estudio de manera aislada e individual. En este epígrafe se integran los principales resultados que se han obtenido en este trabajo.

Estudio preliminar

Los resultados obtenidos en este estudio permiten situar y sentar las bases de los tres estudios siguientes, proporciona una visión descriptiva y comparativa del personal universitario analizando la satisfacción laboral, el burnout, el engagement, la felicidad, la satisfacción con la vida y la inteligencia emocional.

Las puntuaciones alcanzadas por el PDI en burnout, engagement, satisfacción con la vida, felicidad e inteligencia emocional fueron más favorables que las del PAS, es decir, existe un menor grado de burnout y mayores niveles engagement, satisfacción con la vida,

felicidad e inteligencia emocional en el PDI que en el PAS. Por su parte, el PAS presentó puntuaciones ligeramente superiores en satisfacción laboral.

Todas y cada una de las variables principales del estudio mostraron correlaciones significativas entre sí en ambas muestras. Destacan por potencia correlacional la asociación negativa entre el burnout y el engagement ($r = -.66$), y positivas entre la satisfacción laboral y el engagement ($r = .65$) y entre la felicidad y la satisfacción con la vida en el PAS ($r = .73$). En el caso del PDI, las correlaciones más elevadas se aprecian entre el burnout y el engagement ($r = -.53$), entre la satisfacción con la vida y el engagement ($r = .59$) y entre la satisfacción con la vida y la felicidad ($r = .59$).

Con respecto a las variables sociodemográficas los principales resultados con diferencias estadísticamente significativas que se obtuvieron fueron los siguientes: en lo que se refiere al sexo, los hombres del colectivo de PAS presentaron mayores puntuaciones en satisfacción con la vida que las mujeres; mientras que en el PDI, los hombres obtuvieron mayores puntuaciones que las mujeres en felicidad y en satisfacción con la vida. En relación a la edad, el personal de más de 60 años pertenecientes al PAS alcanzaron puntuaciones más elevadas en satisfacción con la vida que el resto de trabajadores de su

colectivo profesional; mientras que en el PDI son aquellos con edades comprendidas entre 51 y 60 años los que se encontraron más satisfechos con la vida en comparación con el resto. En lo referente al estado civil, los trabajadores del PAS que están casados o viviendo en pareja fueron los que mostraron mayores puntuaciones en satisfacción con la vida; mientras que en el PDI los participantes que estaban solteros obtuvieron mayores puntuaciones en burnout, y los casados o viviendo en pareja mayores puntuaciones en felicidad y en satisfacción con la vida.

En lo que a las variables laborales se refiere, los trabajadores del PAS que acumulan una experiencia profesional de 3 a 5 años de antigüedad, puntuaron más elevado en satisfacción laboral, engagement e inteligencia emocional que el resto de los participantes; mientras que aquellos pertenecientes al PDI con una experiencia profesional de entre 15 y 20 años se encontraban más quemados por el trabajo que el resto, y los que acumulan una experiencia profesional de entre 5 y 15 años fueron los que obtuvieron mayores puntuaciones en satisfacción laboral, felicidad y satisfacción con la vida. En lo que se refiere al campo de conocimiento en el que el PDI desarrolla su actividad profesional, fueron aquellos del ámbito humanístico los que presentaron mayores puntuaciones en engagement e inteligencia

emocional. Por último, en relación a la categoría del puesto que ocupa el PDI, aquellos que manifestaron estar más felices fueron los profesores asociados, seguidos de los profesores titulares de universidad y de los profesores contratados doctores. Además, los profesores titulares de universidad obtuvieron las puntuaciones más elevadas en satisfacción con la vida, seguidos de los catedráticos de universidad y de los profesores asociados.

Perfiles de engagement y burnout en el personal universitario

En primer lugar, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), así como se realizaron análisis correlacionales, y los resultados indicaron que tanto el burnout, como el engagement, como la felicidad, como la satisfacción con la vida son constructos relacionados entre sí pero independientes.

En segundo lugar, se realizó un Análisis de Perfiles Latentes (APL), partiendo de un modelo de dos perfiles y añadiendo cada vez más hasta que no se percibiesen problemas de convergencia, tal y como indica el procedimiento (Vermunt & Magidson, 2002). Se obtuvo como segundo resultado la existencia de cuatro perfiles diferentes en cada una de las dos muestras contempladas, confirmándose que las personas

pertenecientes a un perfil no pudiesen, con altas probabilidades, pertenecer también a otro diferente pero similar.

En tercer lugar, se realizó un Análisis de la Varianza (ANOVA) con el objetivo de comprobar si existían diferencias significativas en los niveles de burnout y de engagement, considerando sus respectivas dimensiones, en cada uno de los perfiles. Los resultados obtenidos indicaron que los cuatro perfiles diferían cuantitativamente en términos de burnout y de engagement. Y fue precisamente a partir de los resultados de esta prueba cuando se decidió nombrar cada uno de los perfiles: perfil “*Engaged*”, aquel con elevadas puntuaciones en engagement y bajas en burnout. Perfil “*Moderate well-being*”, con niveles moderadamente altos de engagement y moderadamente bajos de burnout. Perfil “*Balanced well-being*”, con unas puntuaciones equilibradas en burnout y en engagement. Y, por último, perfil “*Burned-out*”, caracterizado por bajas puntuaciones en engagement y elevadas en burnout. Los nombres de los perfiles fueron los mismos para ambos colectivos analizados, puesto que tanto en el PAS como en el PDI la distribución en perfiles de bienestar fue similar.

En cuarto y último lugar se llevó a cabo un Análisis de Covarianza (ANCOVA) con el objetivo de comprobar si cada uno de los cuatro perfiles encontrados para cada una de las muestras difería de

manera significativa con respecto a los niveles de bienestar fuera del trabajo, es decir, con el grado de felicidad y de satisfacción con la vida de cada uno de los participantes en el estudio. Se controlaron las variables sexo, edad y experiencia profesional por tener influencia sobre el bienestar de los trabajadores (Moreno-Jiménez, Garrosa & Rodríguez, 2009; Ranchal & Vaquero, 2008). Tanto los resultados del ANCOVA como las comparaciones post-hoc indicaron que existían diferencias significativas entre las puntuaciones de felicidad y satisfacción con la vida con respecto a los perfiles encontrados. Aquellos participantes que se incluyen en el perfil “*Engaged*” presentaron mayores puntuaciones en felicidad y en satisfacción con la vida que aquellos que conformaban en perfil “*Burned-out*”. Además, se comprobó que en aquellos perfiles con niveles similares de burnout pero diferentes de engagement se obtenían mayores puntuaciones en felicidad y en satisfacción con la vida cuanto mayor era el grado de engagement. Por último, en nuestro caso las variables control (sexo, edad y experiencia profesional) no tuvieron influencia significativa sobre los indicadores de bienestar fuera del trabajo considerados en el estudio (felicidad y satisfacción con la vida).

Burnout y engagement como mediadores en la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del contexto de trabajo

En un primer momento, con objeto de controlar el riesgo de la varianza del método común y de establecer validez discriminativa, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) al igual que en el caso anterior, pero añadiendo la variable satisfacción laboral a las cuatro ya consideradas anteriormente (burnout, engagement, felicidad, satisfacción con la vida). Tras comparar nuestro modelo teórico con otros cuatro posibles modelos, los resultados indicaron que el modelo que mejor se ajustaba a los datos era el modelo con cinco factores latentes, es decir, cada uno de los constructos contemplados son independientes entre sí.

Posteriormente se llevaron a cabo análisis de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) para analizar el rol mediador del bienestar en el trabajo en la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo. Por un lado, en la muestra de PAS, a pesar de que el modelo de mediación total se ajustaba bien a los datos, el modelo de mediación parcial presentó unos índices significativamente más adecuados, es decir, además de existir una relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo mediada por el bienestar laboral, también se produce una relación directa entre la

satisfacción laboral y la felicidad, así como entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Por otro lado, en la muestra de PDI, se comprobó el caso contrario. Aunque se encontraron datos correctos de mediación parcial, las puntuaciones de mediación total fueron significativamente más elevadas que las de mediación parcial, es decir, la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo estuvo completamente mediada por el bienestar laboral.

En tercer y último lugar, se realizó un análisis multigrupo para aportar más información acerca de las diferencias existentes entre ambos colectivos en lo que a las relaciones contempladas se refiere. Con respecto a la relación existente entre el bienestar en el trabajo (burnout y engagement) con la felicidad, dicha relación no presentó puntuaciones significativas para el PAS, mientras que para el PDI sí se apreciaron relaciones estadísticamente significativas. Por su parte, en la relación entre el bienestar en el trabajo y la satisfacción con la vida volvieron a encontrarse diferencias entre ambos colectivos. La relación entre el burnout y la satisfacción con la vida presentó resultados significativamente negativos para ambas muestras, sin embargo, la relación entre el engagement y la satisfacción con la vida únicamente resultó ser significativa para la muestra de PDI. Por último, los resultados del Test de Sobel indicaron las diferencias existentes entre

ambos colectivos en los modelos de mediación. En la muestra de PAS no se apreció mediación alguna del bienestar en el trabajo en la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad; mientras que para el PDI los resultados indicaron que dicha relación estaba parcialmente mediada por el engagement. Con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, los resultados mostraron que dicha relación se encontraba parcialmente mediada por el burnout en el PAS y completamente mediada por el bienestar en el trabajo (burnout y engagement) en el PDI.

La inteligencia emocional como moderador de una relación mediada

Como primer paso, al igual que en los dos estudios anteriores, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) que permitiese establecer la validez discriminante, puesto que se añadió una variable a los análisis hasta ahora no contemplada, la inteligencia emocional. En este último estudio se analizaron las variables: satisfacción laboral, burnout, satisfacción con la vida e inteligencia emocional, y los resultados del AFC corroboraron que son cuatro variables independientes entre sí.

Como segundo paso se procedió a la comprobación de un modelo de mediación simple muy similar al que se examinó en el estudio anterior: se pretendió comprobar si la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida estaba mediada por el burnout. Los resultados indicaron que el burnout actúa como mediador tanto en el PDI como en el PAS en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. A pesar de haberse realizado un análisis similar en el estudio anterior, al componerse el presente trabajo de tesis doctoral de varios estudios independientes pero relacionados, la manera natural de proceder debe ser ésta. Puesto que el último objetivo de la tesis hacía referencia a comprobar el rol moderador de la inteligencia emocional en la relación mediada por el burnout entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, en primer lugar se debe comprobar si efectivamente existe relación mediada para, posteriormente, analizar el efecto moderador.

Por último, se procedió a la realización de los análisis de mediación moderada. Se comprobó el posible efecto moderador que podía existir por parte de la inteligencia emocional en la relación entre la satisfacción laboral y el burnout. Los resultados obtenidos indicaron que la inteligencia emocional únicamente adquiere un rol significativo de moderador sobre la relación entre la satisfacción laboral y el *core of*

burnout (agotamiento emocional y cinismo) en la muestra de PAS, atenuando la relación significativamente negativa que mantienen. Dichos índices significativos de mediación moderada no se obtuvieron en la muestra de PDI.

Capítulo 7

Discusión y conclusiones generales

Con este trabajo se pretendía contribuir al aumento de investigación sobre el bienestar laboral y personal en el contexto universitario, considerando tanto el personal de administración y servicios como el personal docente e investigador. Además se trataba de explorar y diferenciar ambos colectivos profesionales, puesto que se trata de dos poblaciones que pertenecen a la misma organización, desarrollan su labor profesional en los mismos centros y ofrecen un servicio a los mismos usuarios, pero tienen demandas diferenciadas. Los análisis que se han llevado a cabo nos han permitido determinar las implicaciones, tanto teóricas como prácticas, que podrían resultar de este trabajo. A nivel teórico permite aportar más información acerca del bienestar laboral y personal de estos colectivos, mientras que las implicaciones prácticas inciden en medidas para promover dicho bienestar. Asimismo, se deben destacar tanto las fortalezas de este trabajo como las limitaciones con las que cuenta, así como una propuesta de líneas de investigaciones futuras que añadan información

y puedan contribuir al aumento de la calidad de vida de los trabajadores.

En esta investigación se considera que la Psicología de la Salud Ocupacional no solamente puede influir de manera positiva en el correcto desarrollo de las personas en las organizaciones (y en las propias organizaciones), sino también en la vida de dichos trabajadores fuera del contexto laboral. Una de las principales fortalezas del estudio radica en trabajar con una muestra representativa del personal laboral de toda la Universidad de Extremadura, puesto que el PDI ha sido poco analizado en la literatura científica y prácticamente no se conocen estudios en PAS en materia de bienestar. En definitiva, la universidad principalmente ha sido explorada a través del colectivo estudiantil, por lo que resulta innovador conceder especial atención también al resto de la comunidad universitaria. Con los cuatro estudios propuestos en esta tesis doctoral se esperan obtener las conclusiones necesarias que permitan, posteriormente, elaborar un plan de prevención y de promoción del bienestar laboral en profesionales de universidad.

Con el estudio preliminar se ha conseguido determinar un perfil sociodemográfico y laboral de todo el personal universitario, haciendo diferenciación entre PAS y PDI. El perfil tipo de PAS es el siguiente: una mujer con una edad comprendida entre los 41 y los 50 años, casada

o viviendo en pareja, que se encuentra desarrollando su labor profesional en Rectorado y que posee una experiencia profesional de entre 5 y 15 años. Sin embargo, el perfil tipo de PDI hace referencia a un hombre, profesor titular de universidad del ámbito científico, de entre 31 y 50 años, casado o viviendo en pareja, con más de veinte años de experiencia profesional llevando a cabo su actividad profesional en la Facultad de Ciencias.

Además de haber obtenido estos perfiles, se han comparado las variables tratadas en el estudio en ambos colectivos: burnout, engagement, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, felicidad e inteligencia emocional. El PAS se encuentra más afectado por el síndrome de burnout pero también presenta unos niveles de satisfacción laboral ligeramente superiores al del PDI. Por su parte, el PDI manifiesta tener más engagement en el trabajo y una mayor satisfacción con la vida y felicidad en comparación con el PAS; así como unos niveles ligeramente superiores de inteligencia emocional.

En relación al primer estudio se pueden obtener tres conclusiones principales. En primer lugar se corrobora la existencia de manera simultánea del burnout y del engagement en una misma situación, tal y como se ha comprobado en otros estudios (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010), siendo éstos indicadores del bienestar en el

trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004). En segundo lugar se puede concluir que se han identificado cuatro tipos de perfiles similares en ambas muestras analizadas por separado, en los que la distribución del bienestar laboral fue semejante, destacando en ambos colectivos el perfil “Bienestar moderado” por ser el más poblado, caracterizado por altos niveles de engagement y moderados de burnout. Por último, se debe destacar que aquellos trabajadores que se encuentran comprometidos con su trabajo y con bajos niveles de burnout tienden a estar más felices y satisfechos con sus vidas fuera del contexto laboral. Tras los análisis realizados se concluye que el engagement adquiere un rol atenuante en los perfiles en los que se manifiesta burnout, marcando la mejora en dichos perfiles, es decir, el engagement parece reducir los efectos negativos del burnout.

De la realización del segundo estudio se pueden obtener dos nuevas conclusiones. En primer lugar, se aporta nueva información en la relación entre el bienestar en el trabajo y el bienestar fuera del contexto laboral, haciendo diferenciación entre los dos colectivos estudiados. En el PDI se aprecia que elevados niveles de bienestar en el trabajo se relacionan con una mayor felicidad en sus vidas, mientras que dicha relación no se observa en el PAS, es decir, encontrarse bien en el trabajo es realmente importante para el PDI, se encuentra

estrechamente relacionado con su vida; mientras que para el PAS no destaca como uno de los aspectos fundamentales de su vida. Además, en ambas muestras el burnout parece tener una influencia negativa sobre la satisfacción general con la vida que los trabajadores perciben, no así el engagement, que una vez más únicamente resulta significativamente importante en el PDI. Estos resultados apoyan la idea teórica de que para conseguir tener una visión completa del bienestar de los trabajadores debemos incluir no sólo un análisis negativo o positivo, sino un análisis simultáneo tanto de la vertiente positiva como de la negativa (Nelson & Simmons, 2003). En segundo lugar y como contribución importante, se puede concluir que para el PDI el bienestar en el trabajo es el mecanismo a través del cual se explica la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del contexto de trabajo; mientras que para el PAS dicha relación es explicada únicamente mediante el burnout, además de existir también una relación directa.

Por último, en el tercer estudio la principal contribución que se realiza se refiere al rol moderador de la inteligencia emocional sobre la relación entre la satisfacción laboral y el burnout. En el PDI la inteligencia emocional no ejerce, en ningún caso, un efecto moderador sobre dicha relación; sin embargo, en el PAS la inteligencia emocional

consigue atenuar la relación negativa existente entre la satisfacción laboral y el burnout. Se debe destacar que no existe relación directa significativa alguna entre la inteligencia emocional con el *core of burnout* en ninguna de las dos muestras. Con este estudio se ha conseguido verificar que la inteligencia emocional podrá ayudar al PAS de la Universidad de Extremadura a no desarrollar burnout y, además, su labor podría ser más destacada y productiva puesto que, aunque no estuvieran satisfechos con su trabajo, la aparición de burnout sería menos probable con elevada inteligencia emocional.

Una vez expuestas las conclusiones generales debo destacar, y redacto en primera persona, que todos los objetivos que se proponen en esta tesis doctoral se encuentran dentro de un proceso de aprendizaje investigador y de crecimiento científico personal asumiendo que, después de más de tres años de trabajo, pueden existir aspectos teóricos y metodológicos que sean susceptibles de mejora. Pero creo que precisamente esto es otra fortaleza del trabajo, esperando que éste sea solamente el inicio de una larga carrera investigadora. Con todo, en los siguientes apartados se presentan las principales limitaciones que hemos percibido en este estudio, las implicaciones teóricas y prácticas que pueden surgir de este trabajo, así como posibles líneas de investigaciones futuras.

Limitaciones

Las limitaciones que se exponen en este apartado son comunes a todos los estudios que se han presentado en este trabajo de investigación. En primer lugar, aunque se ha destacado como fortaleza el estudio del personal laboral universitario por ser un colectivo poco analizado en lo que al bienestar se refiere, también podría considerarse como una limitación el hecho de haber focalizado únicamente el contexto universitario de la Universidad de Extremadura, puesto que limita la generalización de los resultados. Las conclusiones del trabajo serían más robustas si se hubiesen analizado y comparado muestras de diferentes universidades españolas así como de distintos países, permitiendo establecer relaciones interculturales.

En segundo lugar se debe reseñar que los datos fueron recogidos mediante medidas de auto-informe, lo cual podría generar problemas con el método de la varianza común. Aunque bien es cierto que la naturaleza de los factores psicosociales hace dificultosa la medida de los mismos puesto que, a diferencia de riesgos químicos por ejemplo, los riesgos psicosociales raramente pueden medirse mediante agentes externos al individuo (Benavides, et al. 2002).

En tercer lugar, otra limitación importante de este trabajo se refiere a que no se han llevado a cabo mediciones longitudinales entre

los constructos analizados, únicamente se han demostrado correlaciones transversales, por lo que no se pueden establecer relaciones de causalidad en los modelos contemplados.

En cuarto lugar y en relación al tratamiento estadístico de los datos, se han intentado utilizar los métodos más robustos y actuales que conocemos para llevar a cabo los análisis. Sin embargo, somos conscientes que siempre se podría haber tomado una actitud más ambiciosa realizando, por ejemplo, análisis multinivel que habrían permitido obtener más información acerca de cómo se comportan los dos colectivos contemplados en el mismo contexto, la universidad.

Implicaciones teóricas

Todos los análisis que se han llevado a cabo en esta tesis doctoral presentan un eje común: el bienestar laboral. Se ha seguido la línea de investigación de Schaufeli y Bakker (2004) en la que se toma el engagement y el burnout como indicadores de bienestar en el trabajo. Partiendo de esa idea, se ha procurado confirmar los resultados obtenidos en otros estudios, así como realizar aportaciones innovadoras que puedan mejorar el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, los resultados del Estudio 1 dan soporte a la concepción del bienestar laboral entendido a través del engagement y del burnout (Sachufeli & Bakker, 2004). Además, coincidiendo con el trabajo de Tuominen-Soini y Salmela-Aro (2013) en estudiantes de Educación Secundaria, se ha comprobado que tanto el PAS como el PDI se distribuyen también en cuatro perfiles similares acerca de cómo se comportan en su organización. Con esta idea se puede hacer una contribución teórica: a pesar de ser dos colectivos profesionales diferentes, presentan un patrón de comportamiento similar en lo que al bienestar laboral se refiere. Por último, nuestros resultados coinciden con las teorías del contagio, las cuales sugieren que el bienestar en el trabajo tiene gran influencia sobre el bienestar fuera del contexto laboral (Hakanen & Schaufeli, 2012). Esta idea teórica refuerza la concepción de que el trabajo es el aspecto más importante en la vida de las personas (Lambert, Hogan & Altheimer, 2010), puesto que el bienestar laboral repercute sensiblemente en la vida personal de cada trabajador.

Los resultados de Estudio 2, además de fortalecer el argumento teórico de la concepción de bienestar laboral a través del engagement y del burnout, consolidan la idea de que elevados niveles de burnout predicen una menor satisfacción con la vida en general, coincidiendo

con estudios previos (Hakanen & Schaufeli, 2012; Lambert, Hogan & Altheimer, 2010; Lewis, Huebner, Malone & Valois, 2011). Además, en este estudio se presenta el argumento innovador de que, en el PDI, el bienestar en el trabajo es el mecanismo mediante el cual se puede explicar la relación existente entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo. Por lo tanto, obtiene gran importancia el estudio y la investigación del bienestar laboral para comprender el nexo de la vida laboral con la vida fuera del contexto de trabajo. En el colectivo PAS, los resultados obtenidos coinciden con estudios previos que indican que encontrarse satisfecho en el lugar de trabajo resulta fundamental para poder ser feliz y estar satisfecho con la vida en general (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Tadic, Bakker & Oerlemans, 2013).

Por último, en el Estudio 3 se añade más información sobre inteligencia emocional en el ámbito universitario, puesto que hasta el momento la investigación sobre este constructo continúa siendo escasa (Adeyemo & Ogunyemmi, 2006; Augusto-Landa, López-Zafra, Martínez & Pulido, 2006). No obstante, la principal contribución teórica que se aporta con el último estudio hace referencia al rol moderador que la inteligencia puede presentar atenuando la relación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout, puesto que no habíamos encontrado estudios similares que contemplasen estas

variables. Los resultados obtenidos son similares a un estudio llevado a cabo por Ciarrochi, Deane y Anderson (2002) en el que la inteligencia emocional disminuía el efecto negativo del estrés sobre la salud psicológica.

Líneas futuras de investigación

Un trabajo de tesis doctoral debería servir a todo investigador como punto de partida en su carrera investigadora, por lo que las conclusiones obtenidas de este trabajo de investigación deben ayudar a definir nuevos objetivos que permitan dar continuidad a la línea de investigación en la que se está trabajando, así como para tratar de poner solución a las limitaciones con las que nos hemos encontrado.

La primera sugerencia para estudios futuros sería la posibilidad de replicar los modelos diseñados para esta tesis en muestras de otras universidades españolas y extranjeras con el objeto de poder hacer generalizables los resultados que se obtengan a toda la población laboral universitaria. Y, queriendo ser más ambicioso aún, se podría intentar replicar en muestras de docentes de educación no universitaria, así como en estudiantes universitarios, de Educación Primaria y de

Secundaria, abarcando así toda la comunidad educativa, a excepción de los alumnos de Educación Infantil.

La segunda sugerencia hace referencia al tipo de instrumento de recogida de datos. A las medidas de recogida auto-informadas podrían añadirse cuestionarios cumplimentados por compañeros de trabajo, jefes, cónyuge del trabajador... Somos conscientes que un diseño de este tipo conlleva grandes costes económicos y temporales pero, coincidiendo con Richardson y Rothstein (2008), la inversión en proyectos que puedan repercutir positivamente en la salud ocupacional son garantías de éxito asegurado, tanto a nivel personal como a nivel organizacional.

En la misma línea se sitúa la tercera sugerencia: la realización de un estudio longitudinal en el que se contemplen los modelos diseñados para esta tesis doctoral, puesto que permitiría inferir relaciones causales que podrían resultar útiles para el desarrollo y la implementación de programas de prevención, intervención y promoción de la salud ocupacional, pudiendo recuperar así la inversión realizada.

Por último, en estudios futuros se sugiere que se vayan incorporando los análisis más modernos y robustos que puedan ir

apareciendo en el campo de la investigación en psicología. En definitiva, tal y como expresó Gil-Monte (2012, p. 36): “la investigación futura debería ir dirigida hacia cambios metodológicos que incorporen estudios multinivel, longitudinales y nuevos diseños de investigación así como una perspectiva orientada a resultados”.

Implicaciones prácticas

En relación a las implicaciones prácticas, de los tres estudios principales que componen esta tesis doctoral pueden surgir medidas que contribuyan a la promoción del bienestar en el personal universitario, tanto a nivel laboral como a nivel personal. Estas medidas podrán trabajarse a nivel individual y por parte de la organización. En primer lugar, tanto del Estudio 1 como del Estudio 2 se desprende la idea de que un trabajador que se sienta comprometido con su trabajo, que tenga energía en su puesto, que disfrute con las funciones que tiene asignadas tenderá a estar más feliz y más satisfecho con su vida fuera del contexto laboral. Además, es precisamente ese compromiso en su trabajo el que le hará sentirse menos afectado por los efectos negativos que le produce el síndrome de burnout y, en consecuencia, contribuirá a la disminución del impacto negativo que el burnout tiene sobre la satisfacción con la vida.

Asimismo, también del Estudio 2 se obtiene la idea de que para el PAS es relevante el hecho de encontrarse satisfecho en su trabajo para conseguir ser feliz y estar satisfecho con su vida fuera del contexto laboral, así como no sentirse quemado por el trabajo. Sin embargo, el PDI otorga una mayor importancia a encontrarse muy comprometido y poco quemado por su trabajo. Por último, el Estudio 3 aporta la idea de que cuanto más se trabaje la inteligencia emocional en el PAS, menos negativa será la relación entre la satisfacción laboral y el burnout, dos elementos claves para la satisfacción con la vida de este colectivo. Por lo tanto, desde el punto de vista individual, desde este proyecto se propone la idea de desarrollar y trabajar el engagement en el trabajo, es decir, el compromiso que cada trabajador tiene hacia su trabajo. Es función del personal universitario desarrollar las habilidades necesarias para conseguir disfrutar de la labor profesional que están llevando a cabo, de valorar cada uno de los aspectos positivos que su empleo le reporta en su día a día, tanto a nivel personal como a nivel económico. Una vez consigan esto, la tendencia será a sentirse menos quemado por el trabajo, y se facilitará el bienestar fuera del contexto profesional. Además, sería muy beneficioso para el PAS, aunque pensamos que también para el PDI, trabajar las habilidades emocionales, optimizar el control emocional, puesto que contribuirá a reducir la importancia de la

satisfacción laboral para explicar el burnout de ambos colectivos. Es decir, se podrían implementar programas de formación que permitan desarrollar la inteligencia emocional de estos profesionales incluso en situaciones en las que puedan no estar plenamente satisfechos con su trabajo, puesto que conseguirán encontrarse más resistentes y será menos probable que desarrollen burnout.

Desde el punto de vista organizacional, se propone el desarrollo y la implementación, a través de planes de formación y de manera sistemática, de programas de prevención, intervención y promoción del bienestar laboral. Principalmente el PAS otorga mucha importancia al hecho de encontrarse satisfecho en el trabajo, por lo que sería función de la universidad garantizar que sus trabajadores se sientan cómodos con las instalaciones en las que están trabajando, con las relaciones que tienen con sus superiores, así como con los aspectos de gestión de la universidad. Por otro lado, el síndrome de burnout resulta muy importante en todo el personal de la universidad, puesto que puede provocar efectos negativos en su bienestar, por tanto la universidad podría implantar un programa de prevención del síndrome, así como intervención para aquellos trabajadores que se encuentren en fases avanzadas del mismo. Por último, la universidad podría desarrollar programas formativos que contribuyan a la salud ocupacional del

trabajador, puesto que el capital humano es el elemento más importante que toda organización posee. Resultaría de gran utilidad que desde la universidad se promueva la formación en inteligencia emocional, así como técnicas de afrontamiento de la jornada laboral, de motivación hacia el trabajo y mejora en el clima laboral, en definitiva, promocionar la Psicología Positiva.

Discussão geral e conclusões

Com este trabalho pretendia-se contribuir para o aumento da investigação sobre o trabalho e o bem-estar pessoal no contexto universitário, considerando tanto o pessoal administrativo e de serviços (PAS), como o pessoal de ensino e investigação (PDI). Também pretendia-se explorar e diferenciar os dois grupos profissionais, porque são duas populações que pertencem à mesma organização, desenvolvem seu trabalho profissional nos mesmos centros e prestam um serviço aos mesmos usuários, mas que têm diferentes exigências. As análises realizadas permitiram-nos determinar as implicações, tanto teóricas e práticas, que podem resultar deste trabalho. Teoricamente permite fornecer mais informações sobre o bem-estar no trabalho e fora dele desses grupos, enquanto as implicações práticas vão dirigidas a medidas para promover esse bem-estar. Além disso, devem destacar-se tanto os pontos fortes deste estudo como as suas limitações, bem como uma proposta de linhas de investigação futuras que agregem informações e possam ajudar a aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesta investigação considera-se que a psicologia da saúde ocupacional não só pode influir positivamente no desenvolvimento adequado das pessoas nas organizações (e das próprias organizações), mas também fora do âmbito do trabalho. Um dos principais pontos fortes do estudo é trabalhar com uma amostra representativa dos empregados da Universidade de Extremadura, uma vez que o PDI tem sido pouco analisado e praticamente não há estudos sobre PAS em termos de bem-estar. Em suma, a universidade tem sido principalmente analisada no que se refere aos estudantes, por o que resulta inovador conceder especial atenção para o resto da comunidade universitária. Com os quatro estudos propostos nesta tese esperam-se obter as conclusões necessárias para, posteriormente, desenvolver um plano de prevenção e promoção do bem-estar no trabalho em profissionais universitários.

Com o estudo preliminar determinou-se o perfil sociodemográfico e ocupacional de todos os funcionários da universidade, fazendo a diferenciação entre PAS e PDI. O perfil de PAS é: uma mulher com idade entre 41 e 50 anos, casada ou vivendo com um parceiro, que está a desenvolver a sua carreira profissional na reitoria e com uma experiência profissional de 5 a 15 anos. Por seu lado, o perfil de PDI é: um homem, professor universitário do âmbito

científico, entre 31 e 50 anos de idade, casado ou vivendo com um parceiro, com mais de 20 anos de experiência e que exerce a sua profissão na Faculdade de Ciências.

Além desses perfis obtidos, são comparadas as variáveis abordadas no estudo em ambos os grupos: burnout, engagement, satisfação com o trabalho, satisfação com a vida, felicidade e inteligência emocional. O PAS é mais afetado pelo burnout, mas também tem níveis ligeiramente mais elevados de satisfação com o trabalho do que o PDI. Enquanto isso, o PDI mostra ter mais engagement, uma maior satisfação com a vida, maior felicidade e níveis ligeiramente mais elevados de inteligência emocional, quando comparado com o PAS.

Em relação ao primeiro estudo podem-se obter três conclusões principais. Em primeiro lugar corrobora-se a existência simultânea do burnout e do engagement em uma mesma situação, como tem sido demonstrado em outros estudos (Demerouti, Mostert & Bakker, 2010), sendo estes estados psicológicos indicadores de bem-estar no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). Em segundo lugar, pode-se concluir que se identificaram quatro tipos de perfis semelhantes em ambas amostras analisadas separadamente. Deste modo, verificámos que a distribuição do bem-estar no trabalho foi semelhante em ambos os grupos,

observando-se que o perfil com mais trabalhadores era o de "Bem-estar moderado" caracterizado por altos níveis de engagement e burnout moderado. Finalmente, deve destacar-se que os trabalhadores que se incluíam no perfil com elevados níveis de engagement e com baixos níveis de burnout eram os que se sentiam mais felizes e mais satisfeitos com suas vidas fora do contexto de trabalho. Após as análises, concluiu-se também que o engagement tem um papel atenuador em relação aos efeitos negativos do burnout.

Da realização do segundo estudo podem-se obter duas novas conclusões. Primeiro, aportam-se novas informações sobre a relação entre o bem-estar no trabalho e o bem-estar fora do contexto de trabalho. Segundo, demonstram-se diferenças entre os dois grupos estudados. No PDI verifica-se que níveis elevados de bem-estar no trabalho estão associados a maior felicidade nas suas vidas, mas esta relação não é observada no PAS. Deste modo, podemos referir que o bem-estar no trabalho é muito importante para o PDI e está intimamente relacionado com a sua vida, enquanto para o PAS não se destaca como um dos aspectos fundamentais da sua vida. Além disso, em ambas as amostras, o burnout parece ter uma relação negativa com a satisfação geral com a vida dos trabalhadores. No entanto, no que se refere ao engagement, mais uma vez se observam diferenças

significativas: este estado psicológico de bem-estar no trabalho apenas se relaciona com o bem-estar fora do trabalho apenas no PDI. Estes resultados apoiam a idéia de que para obter uma visão completa do bem-estar dos trabalhadores deve incluir-se não só uma análise negativa ou positiva, mas sim uma análise simultânea de ambos: positivo e negativo (Nelson & Simmons, 2003). Em segundo lugar, pode-se concluir que, para o PDI o bem-estar no trabalho é o mecanismo pelo qual a relação entre a satisfação no trabalho e bem-estar fora do contexto de trabalho é explicada; enquanto que para o PAS essa relação é explicada apenas em relação ao burnout, existindo uma relação directa entre a satisfação no trabalho e o bem-estar fora desse contexto.

Finalmente, no terceiro estudo a principal contribuição refere-se ao papel moderador da inteligência emocional na relação entre satisfação no trabalho e o burnout. No PDI a inteligência emocional não exerce, em nenhum caso, um efeito moderador sobre esta relação; no entanto, no PAS a inteligência emocional consegue atenuar a relação negativa existente entre satisfação no trabalho e o burnout. Deve destacar-se que não existe uma relação directa significativa entre a inteligência emocional com o burnout em nenhuma das duas amostras. Com este estudo verificou-se que a inteligência emocional pode ajudar

ao PAS da Universidade de Extremadura a não desenvolver o burnout porque, mesmo que não estejam satisfeitos, o aparecimento do burnout será menos provável desde que estes trabalhadores tenham elevados níveis de inteligência emocional.

Uma vez expostas as conclusões gerais devo destacar, e escrevo em primeira pessoa, que todos os objetivos propostos nesta tese estão dentro de um processo de aprendizagem de investigador e de crescimento pessoal assumindo que, após mais de três anos de trabalho, podem existir questões teóricas e metodológicas que possam ser susceptíveis de melhoria. No entanto, julgo que isso é outra fortaleza deste trabalho, na esperança de que este seja apenas o início de uma carreira de investigação longa. No entanto, nas seções a seguir apresentam-se as principais limitações que reconhecemos neste estudo, as implicações teóricas e práticas que dele surgem, bem como as possíveis áreas para futuras investigações.

Limitações

As limitações expostas nesta seção são comuns a todos os estudos que foram apresentados nesta investigação. Em primeiro lugar, embora tenha sido destacada como uma fortaleza o estudo do pessoal

universitário por ser um colectivo pouco analisado, também poderia ser considerado como uma limitação o facto de focalizar apenas o contexto universitário da Universidade de Extremadura, por que limita a generalização dos resultados. As conclusões do estudo seriam mais robustas se tivessem sido analisadas e comparadas amostras de diferentes universidades espanholas e de diferentes países, permitindo, assim, relações interculturais.

Em segundo lugar deve-se notar que os dados foram recolhidos por meio de medidas de auto-relato, o que pode levar a problemas de método de variância comum. No entanto, a natureza dos fatores psicossociais, ao contrário de riscos químicos, por exemplo, torna difícil medi-los por agentes externos ao indivíduo (Benavides et al., 2002).

Em terceiro lugar, outra limitação importante deste trabalho refere-se ao facto de não se terem realizado medições longitudinais das variáveis testadas, mas apenas correlações transversais, não se podendo estabelecer relações causais nos modelos contemplados.

Em quarto lugar e em relação com o tratamento estatístico dos dados, tentaram-se usar os métodos mais robustos e atuais que conhecemos para realizar as análises. No entanto, estamos conscientes de que poderíamos ter tomado uma atitude mais ambiciosa realizando,

por exemplo, a análise multinível, que teria permitido obter mais informações sobre como se comportam os dois grupos que trabalham neste mesmo contexto universitário.

Implicações teóricas

Todas as análises que foram realizadas nesta tese têm um eixo comum: o bem-estar no trabalho. Tem-se continuado a linha de investigação de Schaufeli e Bakker (2004), no qual o burnout e o engagement são considerados como indicadores de bem-estar no trabalho. Com base nessa idéia, tem-se procurado confirmar os resultados obtidos em outros estudos, assim como fazer contribuições inovadoras que possam melhorar a compreensão do bem-estar dos trabalhadores.

Neste sentido, os resultados do Estudo 1 apoiam o conceito de bem-estar de trabalho compreendida por meio do engagement e do burnout (Sachufeli & Bakker, 2004). Aliás, coincidendo com o trabalho de Tuominen-Soini e Salmela-Aro (2013) em estudantes do Ensino Secundário, verificou-se que tanto o PAS e PDI também são distribuídos em quatro perfis. Com esta idéia pode-se fazer uma

contribuição teórica: apesar de serem dois grupos profissionais diferentes, apresentam um padrão semelhante no que ao bem-estar no trabalho. Finalmente, nossos resultados coincidem com as teorias do contágio, as quais sugerem que o bem-estar no trabalho tem grande influência sobre o bem-estar fora do contexto de trabalho (Hakanen & Schaufeli, 2012). Esta idéia teórica reforça a concepção de que o trabalho é um aspecto muito importante na vida dos indivíduos (Lambert, Hogan & Altheimer, 2010), tendo repercussões na vida pessoal de cada trabalhador.

Os resultados do Estudo 2, além de reforçar o argumento teórico da concepção de bem-estar no trabalho por meio do engagement e do burnout, consolida a idéia teórica de que níveis elevados de burnout levam a menor satisfação com a vida em geral, coincidindo com estudos anteriores (Hakanen & Schaufeli, 2012; Lambert, Hogan & Altheimer, 2010; Lewis, Huebner, Malone & Valois, 2011). Além disso, neste estudo apresenta-se o argumento inovador que, no PDI, o bem-estar no trabalho é o mecanismo pelo qual se pode explicar a relação entre satisfação no trabalho e bem-estar fora do trabalho. No entanto, no PAS, os resultados obtidos coincidem com estudos anteriores que indicam que estar satisfeito no contexto de trabalho é

essencial para ser feliz e estar satisfeito com a vida em geral (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Tadic, Bakker & Oerlemans, 2013).

Finalmente, no Estudo 3 adiciona-se mais informação sobre inteligência emocional no âmbito universitário, já que até o momento a investigação sobre esta variável continua sendo escassa (Adeyemo & Ogunyemmi, 2006; Augusto-Landa, Lopez-Zafra, Martinez & Pulido, 2006). No entanto, a principal contribuição teórica que se aporta com este último estudo refere-se ao papel moderador que a inteligência pode apresentar mitigando a relação negativa entre satisfação no trabalho e o burnout, pois não hemos encontrado estudos semelhantes que contemplassem essas variáveis. No entanto, estes resultados vão na linha dos encontrados no estudo realizado por Ciarrochi, Deane e Anderson (2002), no qual a inteligência emocional reduzia o efeito negativo do estresse sobre a saúde psicológica.

A investigação futura

A tese de doutorado deve servir a todos os investigadores como ponto de partida na sua carreira de investigação, de modo que as conclusões deste trabalho devem ajudar a definir novas metas para dar

continuidade à linha de investigação sobre a qual se está a trabalhar, assim como para tentar resolver as limitações que temos encontrado.

A primeira sugestão para estudos futuros seria a possibilidade de replicar os modelos desenhados para esta tese em amostras de outras universidades espanholas e estrangeiras, com o objetivo de poder fazer generalizações dos resultados obtidos para a população universitária. Querendo ser ainda mais ambicioso, poderia-se tentar replicar em amostras de professores do ensino não universitário, assim como em estudantes universitários, de ensino primário e secundário, cobrindo assim toda a comunidade educativa, exceto para os alunos do jardim de infância.

A segunda sugestão refere-se ao tipo de instrumento de recolha de dados. Às medidas de recolha auto-relato poderiam adicionar-se questionários para serem respondidos por colegas de trabalho, chefes, cônjuge do trabalhador... Somos conscientes de que um projeto deste tipo acarreta altos custos financeiros e temporais, mas, concordando com Richardson e Rothstein (2008), o investimento em projetos que possam afetar positivamente na saúde ocupacional são garantia de sucesso, tanto a nível pessoal como organizacional.

Na mesma linha sitúa-se a terceira sugestão: a realização de um estudo longitudinal em que os modelos desenhados para esta tese sejam testados, por forma a inferir relações causais que poderiam ser úteis para o desenvolvimento e a implementação de programas de prevenção, intervenção e promoção da saúde ocupacional.

Finalmente, em estudos futuros, sugere-se que se incorporem as análises mais modernas e robustas que possam ir surgindo no campo da investigação em psicologia. Em suma, como Gil-Monte (2012, p. 36) disse: "investigações futuras devem ser dirigidas para as mudanças metodológicas que incorporem estudos multi-nível, longitudinais e novos design de investigação, bem como uma perspectiva orientada para os resultados".

Implicações Práticas

Em relação às implicações práticas, dos três estudos principais que compõem esta tese podem surgir medidas que contribuam para a promoção do bem-estar no pessoal universitário, tanto a nível pessoal como a nível profissional. Estas medidas poderão ser trabalhadas individualmente e por parte da organização. Em primeiro lugar, tanto o Estudo 1 como o Estudo 2, mostram que um trabalhador que sinta

engagement no seu trabalho tenderá a ser mais feliz e mais satisfeito com sua vida fora do contexto de trabalho. Além disso, é precisamente esse engagement no seu trabalho que lhe fará sentir-se menos afetado pelos efeitos negativos que provoca a síndrome de burnout e, conseqüentemente, ajudará a reduzir o impacto negativo que o burnout tem na satisfação com a vida.

Além disso, também no Estudo 2 é suportada a idéia de que para o PAS tem importância significativa o fato de se encontrar satisfeitos no seu trabalho para conseguir ser feliz e estar satisfeito com sua vida fora do contexto de trabalho, assim como não ter burnout no seu trabalho. No entanto, para o PDI é mais importante o seu engagement e o burnout no trabalho para explicar o seu bem-estar fora do contexto de trabalho. Finalmente, o Estudo 3 fornece a idéia de que quanto mais se trabalhe a inteligência emocional no PAS, menos negativa será a relação entre satisfação no trabalho e o burnout, dois elementos chave para a satisfação com a vida deste colectivo. Portanto, do ponto de vista individual, a partir deste projeto propõe-se a idéia de desenvolver e trabalhar o engagement no trabalho. É fundamental que os trabalhadores da universidade desfrutem do trabalho que estão a ser realizado, que avaliem de forma positiva os seus diferentes aspectos, tanto pessoalmente como economicamente. Depois de conseguir isso, a

tendência será a se sentir menos burnout no trabalho e mais bem-estar fora do contexto profissional. Também seria muito benéfico para o PAS, embora pensamos que também para o PDI, trabalhar habilidades emocionais e otimização de controlo emocional, posto que irá ajudar a reduzir a importância da satisfação no trabalho para explicar o burnout. Isto é, poderiam-se implementar programas de formação a fim de desenvolver a inteligência emocional desses profissionais, porque mesmo em situações que possam não estar satisfeitos com seu trabalho, porque vão conseguir encontrar-se mais resistentes e serão menos propensos a desenvolver burnout.

Do ponto de vista organizacional, propõe-se o desenvolvimento e a implementação através de planos de formação e forma sistemática, de programas de prevenção, intervenção e promoção do bem-estar de trabalho. Principalmente o PAS atribui grande importância ao facto de estar satisfeito no trabalho, por isso seria uma função da universidade garantir que seus trabalhadores encontrem-se confortáveis com as instalações onde eles estão trabalhando, com a relação que têm com seus superiores e com os aspectos de gestão da universidade. Além disso, o burnout é muito importante para todo o pessoal da universidade, por que pode causar efeitos negativos sobre o seu bem-estar, por isso, a universidade poderia implementar um programa de

prevenção da síndrome, bem como a intervenção para os trabalhadores que estão em risco de desenvolver este síndrome de stress crónico. Finalmente, a universidade poderia desenvolver programas de formação que contribuam para a saúde ocupacional dos trabalhadores, por que o capital humano é o elemento mais importante que cada organização tem. Seria muito útil que a universidade promovesse formação em inteligência emocional e habilidades de enfrentamento de um dia de trabalho, de motivação para o trabalho e melhorar o ambiente de trabalho, isto é, promover a Psicologia Positiva.

Referencias bibliográficas

- Adeyemo, D. A., y Ogunyemmi, B. (2006). Emotional Intelligence and Self-Efficacy as predictors of occupational stress among academic staff in a Nigerian University. *Journal of Organizational Learning and Leadership*, 4, 1-14.
- Akbar, A., y Akhter, W. (2011). Faculty stress at higher education: A study on the business schools of Pakistan. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 49, 1079-1083.
- Anadón, O. (2006). Inteligencia emocional percibida y optimismo disposicional en estudiantes universitarios. *REIFOP*, 9(1).
Disponble en: <http://www.aufop.com/aufop/home/>. Consultado 14 de Abril de 2014.
- Anderson, J. C., y Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Arbuckle, J. L. (2003). *Amos 5.0 update to the amos user's guide*. Chicago, Illinois, USA: SmallWaters.
- Arbuckle, J. L. (2010). *Amos 19.0 User's Guide*. Crawfordville: Amos Development Corporation.

- Augusto-Landa, J. M., López-Zafra, E., Martínez, R., y Pulido, M. (2006). Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction among University Teachers. *Psicothema*, 18, 152-157.
- Augusto-Landa, J.M., Pulido-Martos, M., y López-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being? *Journal of Happiness Studies*, 12, 463-474.
- Avargues, M.L., Borda, M., y López, A.M. (2010). El core of burnout y los síntomas de estrés en el personal de la Universidad. Prevalencia e influencia de variables de carácter sociodemográfico y laboral. *Boletín de Psicología*, 99, 89-101.
- Babakus, E., Yavas, U., y Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: a surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85, 480-492.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis de la teoría de la

autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 123-139.

Ballenger-Browning, K., Schmitz, K., Rothacker, J., Hammer, P., Webb-Murphy, J., y Johnson, D. (2011). Predictors of burnout among military mental health providers. *Military Medicine*, 176(3), 253-260.

Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*, 46(2), 284-309.

Baron, R., y Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.

Browne, M. W., y Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21, 230-258.

- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Cabañero, M. J., Richard, M., Cabrero, J., Orts, M. I., Reigs, A., y Tosal, B. (2004). Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y púerperas. *Psicothema*, *16*, 448-455.
- Carrasco, A. M., De la Corte, C. M., y León-Rubio, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral. *Revista Digital de Prevención 28 de abril*, *1*, 1-22.
- Chambel, M. J., y Ângelo, R. P. (2013). The reciprocal relationship between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters. *Stress & Health*. Disponible en:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.2532/pdf>.
Consultado 29 Diciembre 2013.
- Chambel, M. J., y Castanheira, F. (2010). *Trabalhar num Call Center: Dos mitos à realidade*. Lisboa: RH Editora.
- Chambel, M. J., y Peiró, J. M. (2011). Patterns of Engagement and Burnout of Human Services Workers. En A. Caetano, S. Silva,

y M. J. Chambel (Eds.), *New challenges for a healthy workplace in human services* (pp. 105-126). Munich: Rainer Hampp Verlag.

Chambel, M. J., y Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology, 22*(2), 110-127.

Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education, 22*, 1042-1054.

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review, 21*, 193-218.

Ciarrochi, J., Deane, F. P., y Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences, 32*, 197-209.

Cooper, C., y Cartwright, S. (1994). Healthy mind, healthy organizations: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations, 41*, 455-471.

- Côté, S., y Miners, C. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1-28.
- Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C., Moya-Rubio, Y., Reyes, L., y Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud & Sociedad*, 1(2), 101-112.
- De Neve, J., y Oswald, A. (2012). Estimating the influence of life satisfaction and positive affect on later income using sibling fixed effects. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(49), 19953-19958.
- Demerouti, E., Mostert, K., y Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Sandvik, E., y Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. En F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-*

being: An interdisciplinary perspective (pp. 119-140). New York: Pergamon.

- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Durán, M. A., Extremera, N., y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 45-62.
- Édouard, R., y Duhaime, G. (2013). The Well-Being of the Canadian Artic Inuit: The Relevant Weight of Economy in the Happiness Equations. *Social Indicators Research*, 113, 373-392.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D., y Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38, 1038- 1083.
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el "engagement" en trabajadores de centros para

personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés*, 11, 63-73.

Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación*, 342, 239-256.

Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2008). A review of trait meta-mood research. En M. A. Columbus, *Advances in Psychology Research* (pp. 17-45). San Francisco, CA: Nova Science.

Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.

Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P., y García-Juegas, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2), 271-276.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Galán, A., González, M. A., y Román, M. (2012). La irrupción del factor comunitario en el perfil del profesorado universitario. *Bordón*, 64(3), 133-148.

- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., y Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*, 48, 479-489.
- Geurts, S., Kompier, M., Roxburgh, S., y Houtman, I. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes. En V. Mellado, L.J. Blanco, A.B. Borrachero, & J.A. Cárdenas (Eds), *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas* (pp. 19-41). Badajoz: Deprofe.
- Gil-Monte, P., y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo. El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., y Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of

the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress, 15*, 53-72.

Goddard, R., O'Brien, P., y Goddard, M. (2006). Work environment predictors of beginning teacher burnout. *British Educational Research Journal, 32*(6), 857-874.

Görgens-Ekermans, G., y Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses. *Journal of Clinical Nursing, 21*, 2275-2285.

Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario. *Anales de Psicología, 19*(1), 145-158.

Guerrero, E., y Rubio, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental, 28*(5), 27-33.

Güleryüz, G., Güney, S., Aydin, E. M., y Asan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 1625-1635.

- Hakanen, J., Bakker, B., y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hakanen, J., y Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*, 415-424.
- Hakanen, J., Schaufeli, W., y Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York: Guilford Press.
- Hayes, A. F., y Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. En G. R. Hancock y R. O. Mueller (Eds.) *Structural equation modeling: A second course* (pp. 219-266). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., y Cabrero-García, J. (2006). La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores

universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32, 743-766.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50, 337-370.

Hobfoll, S. E., y Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: conservation of resources. En R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 41-60). New York: M. Dekker.

Hu, X., Wang, Y., y Wu, C. (2013). Acceptance Concern and Life Satisfaction for Chinese LGBs: The Mediating Role of Self-Concealment. *Social Indicators Research*, 114, 687-701.

Innanen, H., Tolvanen, A., y Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, Work Engagement and Workaholism among Highly Educated Employees: Profiles, Antecedents and Outcomes. *Burnout Research*, 1, 38-49.

Iverson, R. D., Olekalns, M., y Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of

burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1-23.

Kafetsios, K., y Zampetakis, L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 712-722.

Kahneman, D., y Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489-16493.

Karasek, R. A. (1989). Control in the workplace and its health-related aspects. En S. L. Sauter, J. J. Hurrell, y C. L. Cooper (Eds.), *Job Control and Worker Health* (pp. 129-159). New York: Wiley.

Keinan, G., y Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398.

Khattak, J.K., Khan, M.A., Haq, A.U., Arif, M., y Minhas, A.A. (2011). Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector. *African Journal of Business Management*, 5(3), 810-817.

- Kinman, G., Jones, F., y Kinman, R. (2006). The well-being if the UK academy, 1998-2004. *Quality in Higher Education*, 12(1), 15-27.
- Lam, L. T., y Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *Journal of Social Psychology*, 121(1), 133-143.
- Lambert, E., Bitna, K., Kelley, T., y Hogan, N. (2013). The association of affective and continuance commitment with correlational staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 50, 195-203.
- Lambert, E., Hogan, N., y Altheimer, I. (2010). An exploratory examination of the consequences of burnout in terms of life satisfaction, turnover intent, and absenteeism among private correctional staff. *The Prison Journal*, 90, 94-114.
- Latorre, I., y Sáez, J. (2009). Análisis del burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: público vs concertado. *Anales de Psicología*, 25(1), 86-92.
- Lazarus, R. S., DeLongis, A., Folkman, S., y Gruen, R. (1985). Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. *American Psychologist*, 40, 770-779.

- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, J., Lim, N., Yang, E., y Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42, 252-258.
- Lewis, A., Huebner, E., Malone, P., y Valois, F. (2011). Life satisfaction and student engagement in adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(3), 249-262.
- Limonero, J., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J., y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 10(1), 29-41.
- Lizeretti, N. P., y Rodríguez, A. (2011). La inteligencia emocional en salud mental: una revisión. *Ansiedad y Estrés*, 17, 233-253.
- López-Cabarcos, M. A., Vázquez-Rodríguez, P., y Montes-Piñeiro, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., y Schaufeli, W. B. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the

prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.

Lu, A. C. C., y Gursoy, D. (2013). Impact of job burnout and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*. Disponible en: <http://jht.sagepub.com/content/early/2013/07/10/1096348013495696.full.pdf+html>. Consultado 13 Enero 2014.

Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005a) The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

Lyubomirsky, S., y Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., y Schkade, D. (2005b). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111–131.

MacBeath, J. (2012). *Future of teaching profession*. Disponible en: http://issuu.com/cambridgeeduc/docs/future_of_teaching_profession?e=4604686/2694684. Consultado 7 Junio 2014.

Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B., y Danzer, G. (2013). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and

life satisfaction. *The Surgeon, Journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*. Disponible en:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1479666X13001595>. Consultado 18 Enero 2014.

Magidson, J., y Vermunt, J. (2002). Latent class models for clustering: A comparison with K-means. *Canadian Journal of Marketing Research*, 20, 37-44.

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

McLachlan, G., y Peel, D. (2000). *Finite mixture models*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12*. Disponible en:

http://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF.

Consultado 25 Julio 2013.

- Mintzberg, H. (2002). *La estructuración de las organizaciones*.
Barcelona: Ariel.
- Moreno-Jiménez, B., y Gálvez, M. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 145-151.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J. L. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y Rodríguez, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: Un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Moreno-Jiménez, M. P., y Hidalgo, M. C. (2011). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- Moreno-Jiménez, B., Morett, N., Rodríguez, A., y Morante, M. E. (2006). La personalidad resistente como moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18(3), 413-418.

- Mortiboys, A. (2005). *Teaching with emotional intelligence: A step-by-step guide for higher and further education professionals*. London, England: Routledge.
- Moyano, E., y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum*, 22(2), 177-193.
- Muller, D., Judd, C. M., y Yzerbyt, V. Y. (2005). When mediation is moderated and moderation is mediated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852-863.
- Muthén, L. K., y Muthén, B. O. (1998–2007). *Mplus User's Guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nahrgang, J., Morgeson, F., y Hofmann, D. (2010). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Nelson, D., y Simmons, B. (2003). Health psychology and work stress: a more positive approach. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97-119). Washington DC, US: American Psychological Association.
- Nylund, K. L., Asparouhov, A., y Muthén, B. (2007). Deciding on the number of profiles in latent profile analysis and growth mixture

modeling. A Monte Carlo study. *Structural Equation Modeling*, 14, 535–569.

Pena, M., y Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, 359, 604-627.

Pena, M., Rey, L., y Extremera, N. (2012). Life satisfaction and engagement in elementary and primary educators: differences in emotional intelligence and gender. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-358.

Pérez, V., y Alcover, C. M. (2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 102, 23-41.

Pérez, N., y Castejón, J. L. (2006). La inteligencia emocional como predictor del rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 12(2-3), 393-400.

Pienaar, J., y Willemse, S. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29, 1053-1063.

- Pishghadam, R., y Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227-236.
- Platsidou, M. (2010). Trait Emotional Intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.
- Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (1995). *Boletín Oficial del Estado (España)*, 269, de 10 de noviembre.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. M., Lee, J., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method variance in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Podsakoff, P. M., y Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 69-82.
- Raibley, J. (2012). Happiness is not Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 13, 1105-1129.
- Preacher, K. J., y Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in

multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.

Preacher, K. J., Rucker, D. D., y Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185-227.

Ranchal, A., y Vaquero, M. (2008). Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: un estudio en el profesorado. *Revista de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 54(210), 47-55.

Ray, S., Wong, C., White, D., y Heaslip, K. (2013). Compassion satisfaction, compassion fatigue, work life conditions, and burnout among frontline mental health care professionals. *Traumatology*. Disponible en:

<http://tmt.sagepub.com/content/early/2013/01/09/1534765612471144.full.pdf+html>. Consultado 14 Enero 2014.

Reddy, G. L., y Poormina, R. (2012). Professional burnout of university teachers in south India. *EDU Tracks*, 12(2), 14-20.

Renzi, C., Tabolli, S., Ianni, A., Di Pietro, C., y Puddu, P. (2005). Burnout and job satisfaction comparing healthcare staff of a dermatological hospital and a general hospital. *European Academy of Dermatology and Venereology*, 19, 153-157.

- Rey, L., y Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida, felicidad y estrategias distractoras en adolescentes. *Boletín de Psicología*, 104, 87-101.
- Rey, L., Extremera, N., y Pena, M. (2011). Inteligencia emocional percibida, autoestima y satisfacción con la vida en adolescentes. *Psychosocial Intervention*, 20(2), 227-234.
- Richardson, K. M., y Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69-93.
- Ríos, M. I., Godoy, C., y Sánchez-Meca, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de Psicología*, 27(1), 71-79.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2013). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies*. Disponible en: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10902-013-9421-3>. Consultado 14 Mayo2013.
- Rodríguez-Sánchez, A., Schaufeli, W., Salanova, M., Cifre, E., y Sonnenschein, M. (2011). Enjoyment and absorption: An

- electronic diary study on daily flow patterns. *Work & Stress*, 25(1), 75-92.
- Roy, S., y Avdija, A. (2012). The effect of prison security level on job satisfaction and job burnout among prison staff in the USA: An assessment. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 7(2), 524-538.
- Roy, S., Novak, T., y Miksaj-Todorovic, L. (2010). Job burnout among prison staff in the United States and Croatia: A preliminary comparative study. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 5(1), 189-202.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio de burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M., Llorens, S., y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28, 16-20.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,
16(2), 117-134.

Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S., y Grau, R. (2005).

Bienestar psicológico en estudiantes universitarios:
facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico.

Anales de Psicología, 21(1), 170-180.

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence.

Imagination, Cognition, & Personality, 9, 185-211.

Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, S.L., Turvey, C. y Palfai, T.P.

(1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring
emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J.
W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, & Health* (pp. 125-
151). Washington: American Psychological Association.

Sand, G., y Miyazaki, A. D. (2000). The impact of social support on

salesperson burnout and burnout components. *Psychology &
Marketing*, 17(1), 13-26.

Schaufeli, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social

de intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las
Organizaciones*, 21(1-2), 15-35.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources

and their relationships with burnout and engagement: A multi-

sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

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

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., y Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson, y M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory* (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Coping & Stress*, 20, 177-196.

- Schaufeli, W.B., y Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work and Stress, 19*, 256-262.
- Sclove, L. S. (1987). Application of model selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika, 52*, 333–343.
- Skaalvik, E., y Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement and job satisfaction. *International Journal of Educational Research, 62*, 199-209.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist, 54*, 559-562.
- Skaalvik, E., y Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement and job satisfaction. *International Journal of Educational Research, 62*, 199-209.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. En S. Leinhardt (Ed.) *Sociological Methodology* (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E., y Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in

- the United Press. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(22), 9985-9990.
- Stephens, A., y Wardle, J. (2011). Positive affect measured using ecological momentary assessment and survival in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 108(45), 18244-18248.
- Sy, T., Tram, S., y O'hara, L.A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Tadic, M., Bakker, A., y Oerlemans, W. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51, 735-750.
- Timms, C., Brough, P., y Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: the co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 327-345.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., y Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in team. *Psicothema*, 24, 106-112.
- Tuominen-Soini, H., y Salmela-Aro, K. (2013). Schoolwork Engagement and Burnout Among Finnish High School

Students and Young Adults: Profiles, Progressions, and Educational Outcomes. *Developmental Psychology*, 50(3), 649-662.

Tytherleight, M., Webb, C., Cooper, C., y Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutes: a comparative study on all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41-61.

Vaezi, S., y Fallah, N. (2011). The relationship between emotional intelligence and burnout among Iranian EFL teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1122-1129.

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., y De Witte, H. (2011). Employees' job demands-resources profiles, burnout and work engagement: A person-centred examination. *Economic and Industrial Democracy*, 33(4), 691-706.

Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Dikkers, J., De Lange, A., y De Witte, H. (2012). This is funny: On the beneficial role of self-enhancing and affiliative humor in job design. *Psicothema*, 24, 87-93.

Vecina, M., y Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived

- physical health in volunteers. *Anales de Psicología*, 29(1), 225-232.
- Veenhoven, R. (1995). The cross-national pattern of happiness. Test of predictions implied in three theories of happiness. *Social Indicators Research*, 34, 33-68.
- Veenhoven, R. (2009). How do we assess how happy we are? En A. Dutt, & B. Radcliff (Eds.), *Happiness, economics and politics* (pp. 45-69). USA: Edward Elger Publishers.
- Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., y Córdova-Rubio, N. (2011). Evaluación de la felicidad: análisis psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en población chilena. *Terapia Psicológica*, 29(1), 127-133.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener, y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Rusell Sage Foundation.

- Watts, J., y Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.
- Wu, Y. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: the role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21-32.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., y Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65(9), 1051-1069.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G., y Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism. A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19, 102-124.
- Yilmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of schools principals. *Social Behavior and Personality*, 36, 1085- 1096.
- Yuen, Y., Hong, W., y Ping, L. (2013). Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 114, 1315-1329.

Zeidner, M., Matthews, G., y Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: a critical review. *Applied Psychology*, 53(3), 371–399.

