



Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos



Macarena Vallejo-Martín *

Universidad de Málaga, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 26 de agosto de 2016

Aceptado el 10 de febrero de 2017

On-line el 3 de mayo de 2017

Palabras clave:

Características laborales

Cinismo

Eficacia profesional

Agotamiento emocional

Emigración española

R E S U M E N

El estudio analiza las características laborales (externas y de contenido) de emigrantes españoles en países europeos (Reino Unido y Alemania), así como su relación con las dimensiones del síndrome de *burnout*. También si estas variables son predictivas de la satisfacción con la vida. Con una muestra de 679 personas, se obtiene que a peores condiciones laborales (externas y de contenido), mayores son los niveles de agotamiento emocional y cinismo y menores de eficacia profesional (y viceversa). Asimismo, entre otras conclusiones, se señala que se observan diferencias en las dimensiones del *burnout* y las características laborales del contenido del trabajo en función del ajuste del puesto al nivel de formación y el tiempo de residencia en el país de destino. Por último, se obtiene que las condiciones laborales, el cinismo y la eficacia profesional son factores predictivos de la satisfacción con la vida, pero no así el agotamiento emocional.

© 2017 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

An approach to burnout and job characteristics of Spanish emigrants in European countries

A B S T R A C T

Job characteristics (both external and job content) in Spanish migrant population in European countries (The United Kingdom and Germany) and their connection with the three dimensions of burnout syndrome were analyzed in this study. It was also assessed whether these variables were predictors of life satisfaction. Using a sample made up of 679 people, results showed that the worse the job characteristics (external and job content characteristics), the higher the levels of emotional exhaustion and cynicism and the lower the professional efficacy (and vice versa). Likewise, among other findings, differences in burnout dimensions and job content characteristics according to the match between job and training level and time of residence in the country of destination were observed. Finally, job characteristics, cynicism, and professional efficacy were found to be predictors of life satisfaction, but not emotional exhaustion.

© 2017 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords:

Job characteristics

Cynicism

Professional efficacy

Emotional exhaustion

Spanish migration

Los movimientos migratorios han sido una constante a lo largo de la historia debido a factores políticos, económicos, demográficos y naturales, entre otros. De hecho, la inmigración ha llegado a ser una de las cuestiones más importantes en la agenda política, social y económica a nivel mundial (Russell y Teitelbaum, 1998). España

no es ajena a esta realidad, pasando por diversos periodos en las últimas décadas. Así, hasta el año 2008 era uno de los destinos principales para recibir población inmigrante. Sin embargo, a partir de esta fecha, la crisis socioeconómica hace que los españoles también se desplacen a otros países cercanos en busca de mejores perspectivas laborales y económicas. El Instituto Nacional de Estadística (2015) destaca entre los primeros destinos Reino Unido, Francia y Alemania. Esta nueva oleada migratoria tiene algunas cuestiones diferenciadoras. Según Alaminos, Albert y Santacreu (2010), la emigración española actual se caracteriza por un perfil altamente

* Autora para correspondencia: Universidad de Málaga. Facultad de Psicología. Campus de Teatinos s/n. 29010 Málaga, España.
Correo electrónico: mvallejo@uma.es

cualificado que en su mayoría busca un mayor reconocimiento social y laboral. Además, existen otros dos elementos que los diferencian de los emigrantes de etapas precedentes. En primer lugar, compartir el espacio económico europeo, lo que supone la desaparición de los problemas de movilidad y de gestión entre países y, en segundo lugar, las nuevas tecnologías y la inmediatez de formas de comunicación, lo que facilita el mantenimiento de los lazos sociales con el país de origen.

Sin duda la pertenencia a un espacio económico europeo común ha sido un elemento facilitador de la movilidad, pero no deja de haber fronteras invisibles y simbólicas que determinan la relación norte-sur en el propio continente. Así, aunque puedan darse nuevos tipos de desplazamiento en el interior de la Unión Europea, que se producen en busca de una calidad de vida mayor, realización personal o entornos ambientales más saludables, las tesis migratorias tradicionales parten de motivaciones económicas y la racionalidad del mercado de trabajo (Becker, 1964; Harris y Todaro, 1970; Piore, 1979; Stark y Bloom, 1985). Por dicho motivo el trabajo, así como sus características, se tornan un elemento central en el proceso migratorio para la persona desplazada.

Se entiende el empleo en un sentido amplio, y no únicamente como mero intercambio y remuneración económica por la fuerza de trabajo. Éste cumple una serie de funciones psicosociales tales como eficacia personal, autorrealización, fuente de identidad, estatus, redes sociales, etc. (Ovejero, 2006; Salanova, Prieto y Peiró, 1993). Estas funciones adquieren aún una mayor relevancia en el proceso migratorio, ya que cuando un individuo se desplaza a otro país debe generar una configuración cognitiva de lo que le rodea, atribuyéndole significados y desarrollando nuevos lazos emocionales, lo cual supone un esfuerzo de adaptación y ajuste a las demandas del ambiente (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2012). Pese a ello, la influencia del trabajo en el bienestar psicológico ha sido poco estudiada en población inmigrante.

Según Aycan y Berry (1996), las personas inmigrantes son especialmente sensibles a los riesgos en el trabajo. Este hecho se produciría por tres razones principales. En primer lugar, las personas inmigrantes tienden a ocupar puestos con bajas condiciones laborales, rechazados por autóctonos, de una gran precariedad y con bajos salarios (Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, San Martín-García y Perles-Nova, 2010; Pajares, 2009; 2010; Porthé, Amable y Benach, 2007; Solé, 2001), aunque tienden a mejorar con el tiempo (Martínez, 1996; Patiño y Kirchner, 2009). En segundo lugar, los inmigrantes tienden a desempeñar funciones por debajo de su cualificación, lo que podría llegar a suponer una ruptura del contrato psicológico (Morgan y Finnear, 2009), entendido como las creencias o acuerdo percibido que marcan la relación laboral entre trabajador y organización (Topa y Morales, 2005). Por último, debido al idioma o las pautas culturales diferentes puede producirse una falta de adaptación al puesto de trabajo, aumentando el estrés aculturativo. El trabajador inmigrante tiene que adaptarse a nuevas formas de organización (Ramos y García-Izquierdo, 2007), además de los esfuerzos que debe realizar en el proceso de aculturación y las demandas de adaptación a la sociedad de acogida (Bhattacharya y Schoppelrey, 2004; Kosic, 2004; Vallejo-Martín, 2009). Por todo ello, las personas inmigrantes pueden ser más sensibles a padecer riesgos psicosociales en el trabajo, entre ellos el síndrome de *burnout*.

El *burnout* se conceptualiza como una respuesta prolongada a factores de estrés crónicos personales y relacionales del trabajo. En palabras de Schaufeli y Enzmann (1998, p. 36) se entiende como “un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos ‘normales’ que se caracteriza principalmente por un agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de competencia y motivación disminuidas y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”. Tendría, por tanto, tres componentes o dimensiones: 1) agotamiento emocional (fatiga producida por los

excesivos esfuerzos psicológicos), 2) cinismo (indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo) y 3) falta de eficacia profesional (tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con baja eficacia y falta de habilidades). Estos tres componentes supondrían una situación de estrés crónico que tendría consecuencias negativas a nivel individual, de desempeño en el trabajo y organizacional. La presencia de una exigencia elevada, unida a unos recursos escasos, podría acarrear estas crisis continuas de autoeficacia que con el tiempo originarían *burnout* (Salanova y Llorens, 2008). Así, aunque en un principio Maslach (1982) relacionó el término con profesiones de prestación de ayuda, hoy en día el concepto se aplica a otras profesiones (Golembiewski, Boudreau, Munzenrider y Luo, 1996; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) y se entiende que puede ser aplicable a situaciones de crisis de falta de competencia en el trabajo reiteradas y prolongadas (Llorens, García y Salanova, 2005).

En el desarrollo del síndrome de *burnout* las características laborales tienen una importancia destacada. Por ejemplo, algunos estudios muestran una relación significativa entre sobrecarga laboral y *burnout* (Gil-Monte, 2002; Janssen, Schaufeli y Houkes, 1999; Zellars, Perrewé y Hochwarter, 2000), especialmente con el componente agotamiento emocional (Lee y Ashforth, 1996; Richardsen, Burke y Leiter, 1992). Asimismo, una gran exigencia laboral, un bajo control y uso de habilidades y el escaso apoyo social se asocia a un índice elevado de agotamiento y cinismo y a un bajo sentido de eficacia profesional (Ahola et al., 2006; Gil-Monte, 2005; Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004). Por otro lado, la relación negativa entre las dimensiones del *burnout* y el bienestar subjetivo ha sido constatada por diferentes estudios (Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005; Landa, Berrios-Martos, López-Zafra y Aguilar Luzón, 2006; Lynch, Eisenberg y Armeli, 1999; Topa, Palaci y Morales, 2004).

Respecto a la influencia de variables sociodemográficas en el síndrome de *burnout*, los resultados no son concluyentes, de forma que no se puede determinar con exactitud la función moduladora de las mismas. En concreto, en relación al sexo, algunos autores destacan que los hombres puntúan más alto en el componente de cinismo o despersonalización que las mujeres (Gold, 1985; VanYperen, Buunk y Schaufeli, 1992), explicado por pautas de socialización en la adquisición de roles masculinos y femeninos. Sin embargo, otras investigaciones no avalan estas diferencias (García, 1991; Gil-Monte, Peiró y Valcárcer, 1996; Pierce y Molloy, 1990).

Existen varios estudios que han analizado el síndrome de *burnout* de trabajadores inmigrantes en España: por un lado, la investigación de Moreno-Jiménez et al. (2010) sobre satisfacción laboral y *burnout* en inmigrantes en trabajos poco cualificados, en la que se relacionan ambas variables y se determina que el *burnout* se asocia con características del puesto de trabajo como el número de horas al día o tareas aburridas y repetitivas. Por otro lado, el estudio de Ramos-Villagrosa, García-Izquierdo y García-Izquierdo (2011) versa sobre la relación entre la estrategia mantenida en el proceso de aculturación (según la clasificación de distintos autores, como por ejemplo Berry, 1997, 2001; Navas, Rojas, García y Pumares, 2007; Vallejo-Martín, 2009; Zlobina, Basabe y Páez, 2008) por inmigrantes y nacionales y la dimensión agotamiento emocional del *burnout*. Los autores llegan a la conclusión de que las personas inmigrantes optan preferentemente por la integración o la asimilación, lo cual les supone un mayor nivel de agotamiento emocional que a los trabajadores nacionales.

Aunque los estudios anteriores supongan un punto de partida de esta investigación, lo cierto es que se cree que la emigración española en países europeos tiene unas características determinadas que la hace diferente a otros colectivos de inmigrantes. Por ejemplo, en un estudio sobre población emigrante española en Alemania (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2016) se observa que el simple hecho de tener un trabajo no supone que la persona

valore mejor su proyecto migratorio, como ocurre en inmigrantes en España (Vallejo-Martín y Moreno-Jiménez, 2014), sino que aparecen cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral intrínseca, como por ejemplo la autonomía para realizar las tareas o el uso de habilidades. Todo hace indicar que para los inmigrantes españoles es importante la adecuación del puesto a la formación y las características laborales relacionadas con el contenido del trabajo. Al mismo tiempo, acogerse en una identidad social común, como la categoría de “europeo”, puede reducir la percepción de la distancia cultural y tener que hacer un menor esfuerzo de adaptación y un menor estrés aculturativo, que también pueden reproducirse en el ámbito laboral.

Según lo expuesto, el presente trabajo persigue los objetivos siguientes: 1) analizar las condiciones laborales y dimensiones del *burnout*, así como la relación entre ellas en población emigrante española, 2) explorar las diferencias en dichas variables según el sexo, el país de destino, el ajuste del puesto al nivel formativo y el tiempo de residencia y 3) determinar si las condiciones laborales, el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia personal son factores predictores de la satisfacción con la vida en el marco del proyecto migratorio. Para ello, se plantean las siguientes hipótesis:

H1. Se espera que las condiciones laborales, externas y de contenido del trabajo y las dimensiones del *burnout* estén relacionadas: cuanto más negativas sean las primeras, mayor será el nivel de cinismo y agotamiento emocional y menor el de eficacia profesional (y viceversa).

H2a. No se esperan diferencias significativas en las condiciones laborales (externas y de contenido del trabajo), agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional según el sexo y el país de destino.

H2b. Las diferencias serán significativas para ajuste del puesto al nivel formativo. Aquellas personas que ejerzan funciones por debajo de su cualificación tendrán características laborales externas y de contenido del trabajo más negativas y un mayor nivel de agotamiento emocional y cinismo y menor de eficacia profesional.

H2c. Las diferencias serán significativas con respecto al tiempo de residencia. A mayor tiempo de residencia en el país de destino se esperan características laborales (externas y de contenido del trabajo) más positivas, menor nivel de agotamiento emocional y cinismo y mayor nivel de eficacia profesional.

H3. Las condiciones laborales externas y de contenido del trabajo y las tres dimensiones del *burnout* serán factores predictivos de la satisfacción con la vida.

Método

Participantes

La muestra está compuesta por 679 emigrantes españoles al Reino Unido (69.8%) y a Alemania (30.2%). De ellos, el 35.6% son hombres y el 64.4% mujeres. La media de edad se sitúa en los 29.7 años y el periodo medio de residencia es de 20.9 meses y casi la mitad condiciona la vuelta al país de origen a las circunstancias laborales.

Se halla una tasa de empleo del 91.9%. Sin embargo, antes de emigrar ésta se reducía al 29.9%. La motivación principal para emigrar era la búsqueda de empleo y ejercer una profesión acorde al nivel de formación. A pesar de ello, el 46.1% ejerce funciones por debajo de su cualificación en su puesto de trabajo. El tipo de contrato es en su mayoría por un tiempo determinado (38%) o por obra y servicios (41.5%). En cuanto al horario de trabajo, más de la mitad de la muestra (51%) se adscribe a la media jornada. En la [tabla 1](#) se muestran estas características laborales y los datos referidos al nivel de estudios.

Instrumentos

Se preguntó a los participantes sobre factores sociodemográficos y laborales tales como edad, sexo, tiempo de residencia, situación laboral de origen, nivel de estudios, situación laboral en destino, tipo de contrato y jornada, ajuste del puesto a la formación e ingresos mensuales.

Para evaluar las *características laborales* se utilizó la escala de Moreno-Jiménez et al. (2010), que analiza las condiciones de trabajo con el ítem “¿consideras que tu trabajo tiene las siguientes características...?”, en relación a siete cuestiones: control, inmovilidad, ruido, tareas repetitivas, horario extenso, aburrimiento e inestabilidad. El rango de respuesta oscila de 1 = *nada* a 5 = *mucho*. La escala original considera un solo factor, pero tras realizar un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax se obtienen dos factores que explican el 64.4% de la varianza. La prueba de esfericidad de Barlett arrojó un estadístico chi-cuadrado de 876.116 ($p = .000$). La adecuación muestral es aceptable, siendo el estadístico KMO de .690. El primer factor se denomina *características laborales externas* y engloba control, ruido, horario extenso y falta de estabilidad. El segundo está relacionado con las *características del contenido del trabajo* y está formado por tareas repetitivas, trabajo aburrido e inmovilidad. El alfa de Cronbach obtenido en este estudio es de .73 para el primer factor y .78 para el segundo.

El *burnout* se mide mediante la escala *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS; Maslach y Jackson, 1986), adaptada al castellano (Gil-Monte, 2002). La componen un total de quince ítems con tres factores diferentes: agotamiento emocional (p. ej., “estoy agotado emocionalmente por mi trabajo”), cinismo (p. ej., “me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo”) y eficacia profesional (p. ej., “me estimula conseguir objetivos en mi trabajo”). Las puntuaciones oscilan de 1 = *nunca* a 6 = *siempre*. Los coeficientes de fiabilidad obtenidos son .80, .87 y .89 respectivamente.

Por último, *satisfacción con la vida* se evalúa mediante la escala de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). Consta de cinco ítems, como por ejemplo, “hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en mi vida”. Las respuestas se extienden en un rango de puntuación de 1 = *nada de acuerdo* a 5 = *muy de acuerdo*. El alfa de Cronbach alcanzado en este estudio es de .84.

Procedimiento

Los datos se recogieron desde marzo de 2014 hasta octubre de 2015 en el Reino Unido (Londres, Bristol y Manchester) y Alemania (Múnich, Berlín y Frankfurt). Estas ciudades fueron seleccionadas por el elevado número de población española residente y disponer en ellas de los primeros contactos para la recogida de datos.

El cuestionario se administró en castellano. La participación de las personas encuestadas en el estudio era anónima y voluntaria. Se les indicaba que la investigación tenía un carácter exclusivamente académico.

Se realiza un muestreo no aleatorio utilizando la técnica de bola de nieve (Taylor y Bogdan, 1986), debido a la dispersión de la población. Se parte de diecisiete contactos previos distribuidos en las diferentes ciudades, obteniendo un total de 679 personas.

Análisis estadístico

Se realizó un análisis factorial de componentes principales (rotación varimax) para la escala de características laborales, resultando finalmente dos factores: características laborales externas y del contenido del trabajo. Asimismo, se comprobó la fiabilidad de las diferentes escalas para este estudio. Posteriormente se calculó la puntuación media para cada una de las variables y el coeficiente de correlación de Pearson. Seguidamente se estudiaron diferencias

Tabla 1
Nivel de estudios, ingresos mensuales, tipo de contrato y jornada

Nivel de estudios	Ingresos mensuales		Tipo de contrato		Tipo de jornada		
Sin estudios o primarios	1.9%	Menos de 1200 €	29.3%	Temporal determinado	38%	Completa	34.1%*
Secundarios	13.9%	Entre 1200 y 2500 €	57.2%	Indefinido	20.5%	Media jornada	51%
Universitarios	71.4%	Más de 2500 €	13.5%	Por obra, servicio o proyecto	41.5%	Otros (ej., por horas o fines de semana)	14.9%
Doctorado	5.9%						
Formación profesional	6.9%						

de medias intergrupos para las tres dimensiones del *burnout* y las características laborales externas y del contenido del trabajo según sexo, país de destino y ajuste del puesto al nivel formativo aplicando la *t* de Student. Las diferencias según el tiempo de residencia se analizaron a través de ANOVA. En este último caso, una vez se vio que había diferencias significativas, se realizó la prueba *post hoc* de Tukey. Para finalizar, se realizó un análisis de regresión *stepwise* para conocer en qué medida las características laborales externas y del contenido del trabajo y las tres dimensiones del *burnout* predicaban la satisfacción con la vida.

Resultados

Niveles de las variables y correlaciones

Se muestran en la [tabla 2](#) los niveles de las características laborales externas y del contenido del trabajo, agotamiento emocional, cinismo, eficacia profesional y satisfacción con la vida, así como la correlación entre ellas.

Las personas encuestadas muestran un nivel medio en las características laborales externas, del contenido del trabajo y la satisfacción con la vida. Respecto a las dimensiones del *burnout*, los resultados indican un nivel medio-bajo en cinismo y agotamiento emocional y medio-alto en eficacia profesional.

En cuanto a las correlaciones entre variables, todas ellas son estadísticamente significativas. En líneas generales se obtiene que a peores condiciones laborales externas y del contenido del trabajo mayor nivel de agotamiento emocional y cinismo y menor de eficacia profesional y satisfacción con la vida (y viceversa). En las correlaciones, presenta un nivel superior la que se da entre las características laborales externas y agotamiento emocional ($r = .499$) y características del contenido del trabajo y cinismo ($r = .597$). Respecto a la correlación entre las dimensiones del *burnout* y la satisfacción con la vida, es inversa para cinismo ($r = -.449$)

Tabla 2
Medias, desviación típica y coeficientes de correlación de las variables estudiadas

	M	DT	Características contenido del trabajo	Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia profesional	Satisfacción con la vida
Características laborales externas (1-5)	2.72	0.84	.440**	.499**	.394**	–	–
Características contenido del trabajo (1-5)	2.91	1.03		.465**	.597**	–	–
Agotamiento emocional (1-6)	2.40	1.52			.666*	–	–
Cinismo (1-6)	2.14	1.65				–	–
Eficacia profesional (1-6)	4.38	1.05				–	–
Satisfacción con la vida (1-5)	2.91	0.97					–

Nota. M = media, DT = desviación típica.

** $p < .01$

y agotamiento emocional ($r = -.371$) y positiva con eficacia profesional ($r = .425$).

Diferencias en las variables según sexo, país de destino, ajuste puesto-formación y tiempo de residencia

Sexo. Al aplicar la *t* de Student, se observa que no se encuentra una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de hombres y mujeres en las características laborales externas, $t(594) = 0.003$, $p = .998$, $d = 0.01$; agotamiento emocional, $t(600) = -0.379$, $p = .705$, $d = 0.02$; cinismo, $t(584) = -0.887$, $p = .376$, $d = 0.01$; eficacia profesional, $t(581) = 1.87$, $p = .061$, $d = 0.02$. La diferencia si es significativa en las características del contenido del trabajo, $t(601) = 2.08$, $p = .037$, $d = 0.04$, siendo superior en mujeres que en hombres (ver [tabla 3](#)).

País de destino. Igualmente, se aplica *t* de Student para conocer la diferencia entre grupos según el país de destino: Reino Unido y Alemania. Los resultados indican que la diferencia no es significativa para las siguientes variables: características del contenido del trabajo, $t(601) = 0.323$, $p = .747$, $d = 0.02$; agotamiento emocional, $t(600) = 0.212$, $p = .832$, $d = 0.01$; cinismo, $t(584) = 1.42$, $p = .155$, $d = 0.02$; eficacia profesional, $t(581) = 0.091$, $p = .928$, $d = 0.01$. Sin embargo, la diferencia sí es significativa en función de las características laborales externas, $t(594) = 2.26$, $p = .022$, $d = 0.03$, presentando niveles superiores en Reino Unido (ver [tabla 3](#)).

Ajuste del puesto al nivel formativo. Se les preguntaba a los encuestados si las funciones que desempeñaban en su puesto de trabajo eran acordes a su nivel de formación o, por el contrario, estaban por debajo de su cualificación. La prueba *t* de Student indica que ocupar un puesto por debajo del nivel formativo tiene incidencia en todas las variables consideradas: características laborales externas, $t(416) = 6.50$, $p = .000$, $d = 0.04$; características del contenido del trabajo, $t(417) = 9.85$, $p = .000$, $d = 0.05$; agotamiento emocional, $t(420) = 5.67$, $p = .000$, $d = 0.04$; cinismo, $t(410) = 8.03$, $p = .000$, $d = 0.05$; eficacia profesional, $t(406) = 3.96$, $p = .000$, $d = 0.03$. Así, las personas “sobrecualificadas” presentan peores características

Tabla 3

Medias (y desviaciones típicas) en las variables estudiadas según sexo, país de destino y ajuste del puesto al nivel de formación

	Sexo		p	País de destino		p	Ajuste puesto-formación		p
	Hombres	Mujeres		Alemania	Reino Unido		Sobrecualificación	Acorde nivel formativo	
Características laborales externas (1-5)	2.72 (0.86)	2.72 (0.82)	.998	2.60 (0.79)	2.77 (0.85)	.022	3.07 (0.85)	2.54 (0.80)	.000
Características contenido del trabajo (1-5)	2.79 (1.02)	2.98 (1.03)	.037	2.89 (1.06)	2.93 (1.02)	.751	3.43 (0.95)	2.53 (0.90)	.000
Agotamiento emocional (1-6)	2.36 (1.55)	2.41 (1.50)	.705	2.42 (1.59)	2.39 (1.49)	.837	2.85 (1.49)	2.05 (1.39)	.000
Cinismo (1-6)	2.06 (1.55)	2.18 (1.65)	.376	2.29 (1.79)	2.08 (1.58)	.178	2.77 (1.56)	1.58 (1.44)	.000
Eficacia profesional (1-6)	4.49 (0.99)	4.32 (1.08)	.061	4.37 (1.01)	4.38 (1.07)	.926	4.11 (1.25)	4.53 (1.01)	.000

Tabla 4

Medias (y desviaciones típicas) de las variables estudiadas según tiempo de residencia (N=579)

	Menos de 6 meses (a)	Entre 6 meses y 1 año (b)	Entre 1 y 5 años (c)	Más de 5 años (d)	p
Características laborales externas	2.80 (0.85)	2.73 (0.81)	2.70 (0.86)	2.43 (0.66)	.115
Características contenido del trabajo ^a	2.98 (1.06)	2.97 (1.05)	2.89 (1.02)	2.47 (0.90)	.049
Agotamiento emocional ^b	2.42 (1.51)	2.52 (1.55)	2.45 (1.52)	1.68 (1.18)	.029
Cinismo ^c	1.97 (1.57)	2.43 (1.77)	2.25 (1.64)	1.37 (1.34)	.002
Eficacia profesional ^d	4.25 (1.09)	4.24 (1.04)	4.49 (0.98)	4.68 (1.18)	.014

Notas. Tukey, diferencias significativas:

^a entre (a) y (d);^b entre (a) y (d), (b) y (d), (c) y (d);^c entre (b) y (d), (c) y (d);^d entre (a) y (d).

laborales (externas y del contenido del trabajo), mayor nivel de agotamiento emocional y cinismo y menor de eficacia profesional respecto a aquellas para las que su puesto se ajusta al nivel formativo.

A continuación, se recogen la media y desviación típica de las variables en los diferentes grupos según sexo, país de destino y ajuste del puesto al nivel formativo:

Tiempo de residencia. Para analizar la diferencia intergrupos según el tiempo de residencia se aplica la prueba ANOVA, estableciendo cuatro grupos diferentes: a) con menos de seis meses de residencia, b) entre seis meses y un año, c) entre uno y cinco años y d) con más de cinco años de residencia.

Los resultados muestran que la diferencia es significativa para las siguientes variables: características del contenido del trabajo, $F(3, 577) = 2.63, p = .049, \eta^2_{\text{parcial}} = .020$; agotamiento emocional, $F(3, 576) = 3.03, p = .029, \eta^2_{\text{parcial}} = .025$; cinismo, $F(3, 561) = 4.96, p = .002, \eta^2_{\text{parcial}} = .035$; eficacia profesional, $F(3, 558) = 3.58, p = .014, \eta^2_{\text{parcial}} = .024$. Por el contrario, la diferencia entre grupos según las características laborales externas no es significativa, $F(3, 570) = 1.98, p = .115, \eta^2_{\text{parcial}} = .018$. La media y desviación típica de cada uno de los grupos se observa en la [tabla 4](#):

El análisis *post hoc* de Tukey establece que la diferencia significativa se da en las variables características del contenido del trabajo y eficacia profesional entre los grupos de aquellos que llevan menos de seis meses en el país de destino y los que llevan más de 5 años. Así, las personas con mayor tiempo de residencia muestran un menor nivel de características negativas en el contenido del trabajo y mayor nivel de eficacia. Respecto a la variable agotamiento emocional, los datos reflejan diferencia significativa entre las personas que llevan más de cinco años y el resto de los grupos,

siendo menor el nivel en el primer caso. Por último, para la variable cinismo, la diferencia se produce entre los residentes que llevan más de cinco años y los que se encuadran entre uno o cinco años y entre seis meses y un año de permanencia en el país de destino, hallándose también un menor nivel para el primer grupo.

Por otro lado, ha de decirse que las características laborales, tanto externas como del contenido del trabajo, siguen un patrón lineal descendente, mientras que es curvilíneo para las tres dimensiones del burnout. Así, a medida que aumenta el paso del tiempo, los distintos grupos presentan niveles menores en las características laborales negativas estudiadas. Sin embargo, para las variables agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional se obtiene el nivel más alto en las dos primeras y el más bajo para la tercera en el grupo de participantes que se encuadra entre los seis meses y un año de residencia.

Predicción de la satisfacción con la vida

Se realiza un análisis de regresión *stepwise* para la satisfacción con la vida considerando variables predictivas las características laborales externas, características del contenido del trabajo, agotamiento emocional, cinismo y eficacia percibida. Los resultados muestran que es excluida del modelo de regresión la variable agotamiento emocional. El resto de predictores resultan significativos, explicando el 30.6% de la varianza en el último paso. De ellos, las características relacionadas con el contenido del trabajo explican por sí solas el 20.5%, prediciendo en sentido inverso la satisfacción con la vida. Los resultados de los distintos pasos del modelo de regresión se muestran en la [tabla 5](#).

Tabla 5

Análisis de regresión para la satisfacción con la vida

Modelo	B	SE	β	R ² ajustada	F	ΔR^2
1. Características contenido del trabajo	-.42	.03	-.45	.205	136.49***	.207
2. Eficacia profesional	.27	.03	.29	.281	103.35***	.077
3. Cinismo	-.11	.02	-.19	.302	76.53***	.022
4. Características laborales externas	-.09	.04	-.08	.306	58.71***	.005

*** $p < .001$

Discusión

A tenor de los resultados, se confirma que el empleo sigue siendo un aspecto central del proyecto migratorio, pues ha sido la principal motivación para el desplazamiento. Pese a ello, todo parece indicar que la emigración española en Reino Unido y Alemania ocupa puestos laborales de una relativa precariedad. La muestra presenta un nivel muy elevado de ocupación en los países de destino (91%), en contraposición a los datos del país de origen (29%), pero con un índice de temporalidad elevado (sólo el 20.5% es indefinido), contratos a media jornada o de pocas horas (más del 65%) y en funciones por debajo de su nivel de formación (casi la mitad de los encuestados). Este perfil sería acorde con otros estudios sobre emigración española en los que se describe a personas jóvenes de alta cualificación, que sufren agravios comparativos laborales respecto con respecto a la población de acogida y que trabajan en condiciones precarias (Moldes y Gómez, 2015; Rodríguez, 2016). Asimismo, también se asemeja a lo descrito por otros autores sobre trabajadores inmigrantes (Aycan y Berry, 1996; Moreno-Jiménez et al., 2010; Pajares, 2010; Porthé et al., 2007).

Pese a lo anterior, el nivel de las características laborales es moderadamente negativo, siendo algo peores las relacionadas con el contenido del trabajo (trabajo aburrido, inmovilidad y tareas repetitivas) que las características laborales externas (control, ruido, horario extenso y falta de estabilidad). Es decir, las personas valoran peor el contenido de su trabajo que las condiciones del mismo. Quizás pueda deberse a que los emigrantes españoles confirman las expectativas de encontrar un empleo, pero el principal reto, a juzgar por el motivo del desplazamiento, es que éste se adecue al nivel formativo.

Respecto a las dimensiones del *burnout*, se encuentra un nivel medio-bajo en cinismo y agotamiento emocional y medio-alto en eficacia. Estos datos concuerdan con el nivel encontrado en el estudio de Moreno-Jiménez et al. (2010) sobre inmigrantes en España. Por otro lado, se confirman la relación en sentido negativo entre las características laborales, externas y de contenido y las dimensiones del *burnout*, cumpliéndose H1. Entre ellas destaca la relación entre las características laborales externas y el agotamiento emocional. Es decir, trabajar muchas horas al día, con alto control, ruido etc., supone un sobre esfuerzo psicológico aumentando la sensación de agotamiento. Por otra parte, también ha de mencionarse la relación entre las características del contenido del trabajo y la dimensión de cinismo. Así, mientras más aburrido y repetitivo se percibe el trabajo mayor es la indiferencia con respecto a su utilidad (y viceversa). La relación entre unas características laborales negativas y las dimensiones del *burnout* concuerda con lo planteado en estudios anteriores (Ahola et al., 2006; Burke, Shearer y Deszca, 1984; Gil-Monte, 2005; Maslach y Leiter, 2005; Miró et al., 2007).

Respecto a lo postulado en la H2a, se cumple solo en parte. Por un lado, no se encuentra una diferencia significativa en agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional entre hombres y mujeres y según el país de destino. En cuanto al sexo, los resultados siguen mostrando la tendencia apuntada por Maslach (2009), de que éste no es un predictor sólido de las dimensiones del *burnout*. Por otra parte, los resultados sí muestran una diferencia entre hombres y mujeres con respecto a las características relacionadas con el contenido del trabajo. Así, las mujeres las evalúan más negativamente que los hombres. Para una explicación exhaustiva de este dato, sería deseable un análisis en profundidad de los tipos de puesto laboral que ocupa por sexo, aunque es plausible que las mujeres puedan incorporarse a empleos tipificados como “femeninos” (por ejemplo, el cuidado de menores), lo que hace aumentar su percepción de un contenido aburrido y repetitivo.

En cuanto al país de destino, las diferencias son estadísticamente significativas con respecto a las características laborales externas, siendo éstas más negativas en Reino Unido que en Alemania. En este

estudio se han tomado en consideración estos dos países, pero sería interesante ampliarlo a otros, como por ejemplo Francia. También habría que saber si las características laborales, fundamentalmente la percepción de prejuicio en el terreno laboral, han cambiado en los emigrantes españoles en relación al nuevo estatus del Reino Unido en la Unión Europea tras la aprobación del *Brexit*.

Con respecto a realizar un trabajo acorde al nivel de formación, éste parece tener un papel decisivo en las variables estudiadas, cumpliéndose así la H2b. Los trabajadores emigrantes españoles que realizan funciones por debajo de su cualificación presentan un mayor nivel de agotamiento y cinismo, menor percepción de eficacia personal y peores condiciones laborales, tanto externas como del contenido del trabajo. Tal y como se señalaba, uno de los principales motivos para emigrar ha sido desempeñar labores que se ajusten a su nivel formativo, por lo que no cumplir con estas expectativas podría llevar a una situación continua de estrés que deriva en agotamiento emocional, sentimiento de ineficacia y una actitud distante con respecto al trabajo y los objetivos del mismo. La “sobrecualificación” está ligada a la imposibilidad de hacer uso de las propias habilidades y conocimientos, factor que ha sido destacado por diferentes autores en relación al síndrome de *burnout* (Gil-Monte, 2005; Schaufeli y Bakker, 2004).

En cuanto a la H2c, lo postulado se confirma para las características laborales, pues se observa una mejoría con el paso del tiempo tanto en las externas como en las del contenido del trabajo, resultados acordes con otros estudios (Patiño y Kirchner, 2009). Sin embargo, el tiempo de residencia no ejerce un efecto lineal en las dimensiones del *burnout*. De esta forma, los resultados señalan que en el periodo comprendido entre los seis meses y el año de residencia es cuando aparece un mayor nivel de agotamiento emocional y cinismo y menor eficacia profesional. Este fenómeno puede ser explicado por la existencia de un paralelismo con el proceso de adaptación y aculturación en el país de acogida, que diferentes autores describen como curvilíneo en forma de “U” (Kealey, 1989; Moghaddam, Taylor y Wright, 1993), pasando por optimismo, frustración y mejora gradual y satisfacción. Así, una vez pasada la “euforia” de encontrar un empleo, las personas pueden sentirse poco eficaces, agotadas y distantes con su trabajo al no ser el puesto acorde a sus expectativas, cuestión que tiende a mejorar con el asentamiento del proyecto migratorio. En cualquier caso, debe seguir estudiándose la relación entre el tiempo de residencia y las dimensiones del *burnout* en este colectivo.

Por último, respecto a la H3, llama la atención en contraposición a lo planteado que, según los resultados, el agotamiento emocional no es un variable predictiva de la satisfacción con la vida. Algunos autores han señalado esta dimensión como la clave en el síndrome de *burnout* (Lee y Ashforth, 1996; García-Izquierdo, Moreno y García-Izquierdo, 2010; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Sin embargo, parece que para la emigración española tienen un mayor peso en la evaluación de si su vida es acorde con las expectativas cuestiones como la eficacia personal, la utilidad del propio trabajo y las características relacionadas con el contenido del mismo. Según los resultados, este último factor supone por sí sólo el 20.5% de la varianza. Una posible explicación del hecho de que el agotamiento emocional no aparezca como un factor predictivo del bienestar subjetivo podría residir en la tesis mantenida por Moreno-Jiménez et al. (2010) de que los inmigrantes asumen un “precio a pagar” para mejorar el nivel de vida en el país de acogida y que se comparan social y laboralmente con la situación anterior a la emigración.

En resumen, podemos concluir que para que la emigración española haga un juicio positivo de su vida son fundamentales las cuestiones relacionadas con el contenido del trabajo, la utilidad que le concede al mismo, la eficacia profesional y, en el último término, las características laborales externas. Asimismo, los resultados ponen de manifiesto que desempeñar funciones por debajo del nivel formativo incrementa el nivel de agotamiento emocional

y cinismo y disminuye la percepción de eficacia. Además, se confirma la relación entre las dimensiones del *burnout* y características laborales negativas. Éstas últimas tienden a mejorar con el tiempo de residencia, pero en relación al síndrome de *burnout* se produce un periodo “crítico” entre los seis meses y el año de estancia.

Como limitaciones del estudio, y en consecuencia como líneas futuras de investigación, se plantean varias. En primer lugar, se debería ampliar la muestra en cuanto al número de personas incluidas, características y países de destino, así como utilizar una técnica de muestro probabilístico, pues la técnica bola de nieve puede llevar a sesgos de representatividad. Igualmente, resultaría conveniente incorporar técnicas de recogida de datos de metodología cuantitativa, como por ejemplo entrevistas en profundidad. Por otro lado, sería interesante estudiar las características laborales y el síndrome de *burnout* en relación a otros colectivos de inmigrantes, lo que podría servir de base para programas de intervención en organizaciones multiculturales. Asimismo, resultaría muy conveniente analizar con exactitud los diferentes puestos que ocupa la población española emigrada para poder evaluar el síndrome de *burnout* en función de este factor. Por último, son necesarios estudios longitudinales que profundicen en un análisis de mayor índole entre tiempo de residencia y las diferentes dimensiones del *burnout*. En cualquier caso, esta investigación supone un esfuerzo más en el necesario análisis de la relación entre trabajo y migración, así como un punto de partida para el estudio de las dimensiones del síndrome de *burnout* en la emigración española actual.

Extended Summary

The socioeconomic crisis has turned Spain from just a recipient country for immigrant flows into an issuing country from which its citizens move to other countries searching for better economic and employment prospects. Among them, nearby countries, as the United Kingdom, France or Germany, stand out. This new wave of migration has some differentiating issues, but economic and labour motivations remain the main ones. Thus, work is the central element in the migration process for the displaced person, being decisive in their well-being and quality of life. However, the influence of work on the psychological well-being has been little studied in immigrant population.

According to [Aycan and Berry \(1996\)](#), immigrants are particularly sensitive to occupational hazards, since they have poor working conditions and precarious jobs ([Moreno-Jiménez et al., 2010](#); [Pajares, 2009, 2010](#); [Porthé, Amable, & Benach, 2007](#); [Solé, 2001](#)) although they tend to improve over time ([Martínez, 1996](#); [Patiño & Kirchner, 2009](#)). In addition, they usually perform functions below their level of qualification. These employment characteristics make them more prone to the burnout syndrome, since several studies have pointed out that burnout dimensions and subjects such as work overload, high demands, poor use of skills, etc. are related ([Ahola et al., 2006](#); [Gil-Monte, 2005](#); [Miró, Solanes, Martínez, Sánchez, & Rodríguez, 2007](#); [Schaufeli & Bakker, 2004](#)). A negative connection between burnout dimensions and subjective well-being has been confirmed by various studies ([Durán et al., 2005](#); [Landa et al., 2006](#); [Lynch et al., 1999](#); [Topa et al., 2004](#)).

The goals of this study are as follows: 1) to analyze the job characteristics and the burnout dimensions as well as their mutual connection in the Spanish emigrant population, 2) to explore the differences in these variables according to sex, country of destination, the match between job and training level and residence time, and 3) to determine whether job characteristics, emotional exhaustion, cynicism, or professional efficacy are predictors of life satisfaction in the framework of the migration project. In order to do this, the following hypotheses are proposed:

H1. It is expected that job characteristics, both external and content ones, and burnout dimensions are related: the more negative the first ones, the higher the levels of cynicism and emotional exhaustion and the lower the levels of professional efficacy (and vice versa).

H2a. No significant differences are expected in terms of job characteristics (both external and content ones), emotional exhaustion, cynicism, and professional efficacy according to sex and country of destination.

H2b. Differences will be significant in the match between job and training level. Those who perform functions below their qualification will have more negative external and content job characteristics, higher levels of emotional exhaustion and cynicism, and lower levels of professional efficacy.

H2c. Differences will be significant depending on the residence time. The longer the time in the country of destination, the more positive job characteristics (both external and content ones) are expected, as well as the lower levels of emotional exhaustion and cynicism and higher levels of professional efficacy.

H3. External and content job characteristics and the three dimensions of burnout will be predictors of life satisfaction.

Method

Participants

The sample is made up of 679 Spanish people who migrated to the United Kingdom (69.8%) and Germany (30.2%). Of these, 64.4% were women. The average age was 29.7 years. The average residence time was 20.9 months and almost half of total relates their return to the country of origin to their labor circumstances.

There was an employment rate of 91.9%. Searching for a job and having a career according to the level of training were the main motivations for migration. Despite this, 46.1% of total had functions below their qualification in their jobs. Mostly the type of contract was a fixed-term one (38%) or limited to a specific project (41.5%). Regarding work schedule, more than half of the sample (51%) had part-time contracts ([Table 1](#)).

Instruments

The scale by [Moreno-Jiménez et al. \(2010\)](#) was used to assess job characteristics, using items such as: “Do you think your job has the following characteristics...” with regard to seven issues: control, immobility, noise, repetitive tasks, extensive work schedule, boredom, and instability. In the factorial analysis of main components with varimax rotation two factors were obtained: 1) external job characteristics, consisting of control, noise, extensive work schedule and instability, and 2) content job characteristics, consisting of boring job, repetitive tasks, and immobility.

Burnout dimensions were measured with the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; [Maslach & Jackson, 1986](#)) and adapted to Spanish by [Gil-Monte \(2002\)](#).

Finally, life satisfaction was evaluated by the scale of [Diener et al. \(1985\)](#).

Procedure

Data were collected from March, 2014 to October, 2015 in the United Kingdom and Germany. The questionnaire was administered in Spanish. Participation of respondents in the study was anonymous and voluntary. Due to the dispersion of the population, a nonrandom sampling was performed using the snowball technique ([Taylor & Bogdan, 1986](#)).

Statistical Analysis

A factorial analysis was made for the job characteristics scale. Average score for each of the variables and the Pearson correlation coefficient were calculated. Then, differences in intergroup averages for the three dimensions of burnout and job characteristics were studied by using *t*-Student test or ANOVA (post hoc Tukey) according to sex, country of destination, the match between job and training level, and residence time. Finally, a stepwise regression analysis was performed to find out to what extent job characteristics and the three dimensions of burnout predicted life satisfaction.

Results

The main results of this study are as follows: 1) there is a positive reverse connection between job characteristics and burnout dimensions - thus, the higher the levels of job characteristics, both external and content ones, the higher the levels of emotional exhaustion and cynicism and lower professional efficacy (and vice versa); 2) there are no significant differences in burnout dimensions by sex and country of destination; 3) women show worse content job characteristics than men; 4) external job characteristics are worse in the United Kingdom than in Germany; 5) there are significant differences in job characteristics, both external and content, and burnout dimensions depending on the match between job and training level; 6) job characteristics, both external and content, improve by increasing residence time; 7) people show higher levels of emotional exhaustion and cynicism and lower levels of professional efficacy in the period between six months and a year of residence than at the beginning of the migration process or over the first year; and 8) external and content job characteristics, cynicism, and professional efficacy are predictive factors for life satisfaction.

Discussion

The sample shows very high levels of employment in the countries of destination (91%) but they are rather precarious jobs: temporariness, hourly or part-time, and over-qualification.

The connection between negative job characteristics and burnout dimensions which was pointed by other authors (Ahola et al., 2006; Burke, Shearer, & Deszca, 1984; Gil-Monte, 2005; Maslach & Leiter, 2005; Miró et al., 2007) is confirmed. Likewise, results show that having a job that fits the training level plays a key role, since people with over-qualification have higher levels of emotional exhaustion and cynicism, lower perception of professional efficacy, and worse job characteristics. As respondents express, one of the main reasons for emigrating has been to practice their professions and to perform tasks that fit their level of training, so not meeting these expectations could lead to a situation of repetitive stress and development of the burnout syndrome. In this regard, residence time in the country of destination should also be considered as an important and moderating factor, establishing an analogy in the labor field between burnout dimensions and what happened in the process of acculturation to the host society, despite improving job characteristics.

Finally, results show that variables such as professional efficacy, cynicism, and job characteristics (especially content ones) are predictive factors for life satisfaction. Thus, the emotional exhaustion dimension is not a predictive factor. A possible explanation to this could be in accordance with the claim made by Moreno-Jiménez et al. (2010) that immigrants assume a “price to pay” to improve the standard of living in their host country and they compare occupationally and socially with their own situation prior to emigration.

Conflicto de intereses

La autora de este artículo declara que no tiene ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A. y Lonnqvist, J. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: The health 2000 study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 48, 1023–1030.
- Alaminos, A., Albert, M. C. y Santacreu, O. (2010). La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129, 13–35.
- Aycan, Z. y Berry, J. W. (1996). Impact of employment related experiences on immigrants' psychological wellbeing and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28, 240–251.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5–68. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Berry, J. W. (2001). A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*, 57, 615–631. <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00231>
- Bhattacharya, G. y Schoppelrey, S. L. (2004). Pre-immigration beliefs of life success, postimmigration experiences, and acculturative stress: South Asian immigrants in the United States. *Journal of Immigrant Health*, 6, 83–92.
- Burke, R., Shearer, J. y Deszca, G. (1984). Burnout among men and women in police work. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 162–188.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. <http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901.13>
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, 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, 145–158.
- García, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de Centros Hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7, 3–12.
- García-Izquierdo, A. L., Moreno, B. y García-Izquierdo, M. (2010). Applying information theory to small group assessment: Emotions and well-being at work. *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 309–328. <http://dx.doi.org/10.1017/S1138741600003887>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33–40.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P., Peiró, J. M. y Valcárcer, P. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el Síndrome de Burnout: un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6, 43–63.
- Gold, Y. (1985). Does teacher burnout begin with student teaching? *Education*, 105, 254–257.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F. y Luo, H. (1996). *Global burnout: a worldwide pandemic explored by the phase model*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Harris, J. R. y Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *American Economic Review*, 60, 126–142.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). *Flujo de emigración con destino al extranjero 2014*. Instituto Nacional de Estadística Gobierno de España. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p277/prov/e01/i0/&file=01010.px>
- Janssen, P. P., Schaufeli, W. B. y Houkes, I. (1999). Workrelated and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13, 74–86.
- Kealey, D. (1989). A study off cross-cultural effectiveness: theoretical issues and practical applications. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 387–428.
- Kosic, A. (2004). Acculturation strategies, coping process and acculturative stress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 269–278. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9450.2004.00405.x>
- Landa, J. M., Berrios-Martos, M. P., López-Zafra, E. y Aguilar Luzón, M. C. (2006). Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 12, 479–493.
- Lee, R. T. y Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Llorens, S., García, M. y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55–70.
- Lynch, P., Eisenberg, R. y Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84, 467–483. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467>
- Martínez, M. C. (1996). *Análisis psicossocial del prejuicio*. Madrid: Síntesis.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 32, 37–43.

- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual* (2ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. En C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (vol. 2) (pp. 155–172). Lancaster, UK: CRC Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miró, E., Solanes, A., Martínez, P., Sánchez, A. y Rodríguez, J. (2007). Relación entre el burnout o "síndrome de estar quemado en el trabajo", la tensión laboral y las características del sueño. *Psicothema*, 19, 388–394.
- Moghaddam, F. M., Taylor, D. M. y Wright, S. C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: Freeman.
- Moldes, R. y Gómez, F. (2015). *¿Por qué te vas? Jóvenes españoles en Alemania*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Moreno-Jiménez, M. P., Ríos-Rodríguez, M. L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J. y Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos pocos cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 255–265.
- Morgan, A. y Finniear, J. (2009). Migrant workers and the changing psychological contract. *Journal of European Industrial Training*, 33, 305–322. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590910959272>
- Navas, M., Rojas, A. J., García, M. y Pumares, P. (2007). Acculturation strategies and attitudes according to the Relative Acculturation Extended Model (RAEM): The perspectives of natives versus immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 67–86. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.08.002>
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 101–121.
- Pajares, M. (2009). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009* (Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.
- Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010* (Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.
- Patiño, C. y Kirchner, T. (2009). *Estrés y calidad de vida en inmigrantes latinoamericanos en Barcelona*. *Ansiedad y Estrés*, 15, 49–66.
- Pierce, C. M. y Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60, 37–51. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8279.1990.tb00920.x>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. London: Cambridge University Press.
- Porthé, V., Amable, M. y Benach, J. (2007). La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber? *Archivos de Prevención Riesgos Laborales*, 10, 34–39.
- Ramos, P. J. y García-Izquierdo, A. L. (2007). La medida del síndrome de Ulises. *Ansiedad y Estrés*, 13, 253–268.
- Ramos-Villagrosa, P., García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2011). Acculturative strategies and emotional exhaustion differences between immigrant and national workers in Spain. *Ansiedad y Estrés*, 17, 63–74.
- Richardson, A. M., Burke, R. J. y Leiter, M. P. (1992). Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 55–68.
- Rodríguez, R. (2016). Jóvenes universitarios españoles emigrados: entre la nostalgia del país de origen y la seducción por el de acogida. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 6, 239–268.
- Russell, S. S. y Teitelbaum, M. S. (1998). Monetary policy games and international migration of labor in interdependent economies. *Journal Macroeconomics*, 20, 243–266.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59–67.
- Salanova, M., Prieto, F. y Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- 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). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson, y M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Solé, C. (2001). *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*. Barcelona: Antrophos.
- Stark, O. y Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75, 173–178.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Topa, G. y Morales, F. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 481–490.
- Topa, G., Palaci, F. y Morales, F. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20, 31–45.
- Vallejo-Martín, M. (2009). *Satisfacción vital en el proceso de aculturación de inmigrantes: propuesta de un modelo* (tesis doctoral no publicada). Departamento de Psicología Social, Antropología Social, Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de Málaga.
- Vallejo-Martín, M. y Moreno-Jiménez, M. P. (2012). An evaluation of Life Satisfaction within the migratory experience according to psychosocial variables. *Psychology*, 3, 1248–1253.
- Vallejo-Martín, M. y Moreno-Jiménez, M. P. (2014). Del culturalismo al bienestar psicológico: propuesta de un modelo de satisfacción vital en el proceso de aculturación de Inmigrantes. *Boletín de Psicología*, 110, 53–67.
- Vallejo-Martín, M. y Moreno-Jiménez, M. P. (2016). Satisfacción vital y su relación con otras variables psicosociales en población española residente en Alemania. *Escritos de Psicología*, 9(2), 19–21. <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2016.2803>
- VanYperen, N. W., Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. (1992). Communal orientation and the Burnout Syndrome Among Nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 173–189. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb01534.x>
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L. y Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the Five Factor of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>
- Zlobina, A., Basabe, N. y Páez, D. (2008). Las estrategias de aculturación de los inmigrantes: su significado psicológico [Immigrants' acculturative strategies: their psychological meaning]. *Revista de Psicología Social*, 23, 143–150.