

EL DESGASTE PROFESIONAL. EVALUACIÓN Y FACTORIALIZACIÓN DEL MBI-GS

PROFESSIONAL EXHAUSTION. EVALUATION AND FACTORIAL ANALYSIS OF THE MBI-GS

Arlene Oramas Viera¹
Adamara González Marrero²
Adriana Vergara Barrenechea³

RESUMEN

La evaluación del desgaste profesional constituye un tema de relevancia dentro del estudio de los efectos negativos del trabajo en la salud mental del trabajador. Los instrumentos fiables y adaptados a nuestra población trabajadora, devienen como herramientas útiles para nuestra labor asistencial e investigativa en relación con los factores psicosociales y la salud del trabajador. El MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey) constituye uno de estos instrumentos necesarios, el cual ha sido utilizado anteriormente en nuestra población con resultados inconsistentes. Por consiguiente, decidimos adecuarlo lingüísticamente, aplicando esta nueva versión a 125 trabajadores de ambos sexos y diferentes ocupaciones y determinando su consistencia interna y factorialización, así como las relaciones entre los tres componentes: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Los resultados nos confirman una adecuada consistencia interna del instrumento (α de Cronbach = 0,7761), así como de los factores extraídos, los cuales coinciden esencialmente con las escalas teóricas propuestas. Se concluye que esta versión del MBI-GS resulta válida y confiable para medir el burnout en trabajadores cubanos de profesiones no asistenciales.

Palabras clave: burnout, evaluación, MBI-GS, trabajadores no asistenciales

ABSTRACT

The Maslach Burnout Inventory (MBI) is a self-report instrument designed to assess burnout. Previous studies with the MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey) have been used for assistant works, but the results with its application to non-assistant works have repeatedly shown some inconsistencies. The MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey) theoretical scale (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) was able to overcome the deficiencies previously experienced in the non-assistant labour field, even improving the theoretical model. The present study examines the psychometrics properties and factorial structure on the adaptation of the MBI-GS scale to a Cubans audience, in a sample of 125 workers. Results using exploratory and confirmatory factor analytical techniques support the three factor structure of the construct: professional efficacy, cynicism and emotional exhaustion, which were tested against alternative models. The factorial and consistency analysis have showed that the findings produced in this study are similar to those produced by the original theoretical model. The conclusions suggest that this version of MBI-GS represent a valid and reliable adaptation of the instrument, which can be confidently to measure burnout in non-assistance Cubans workers.

Key words: Burnout, assessment, MBI-GS, non- assistant workers

INTRODUCCIÓN

Los estudios iniciales del *Síndrome de Burnout* lo identifican como un estado de alteración emocional que afecta a trabajadores cuyas profesiones demandan de ellos ayuda continua a otras personas o contacto íntimo con exigencias emocionales en la relación, tales como: médicos, enfermeras, psicólogos, maestros, policías, funcionarios de prisiones, asistentes sociales, abogados, jueces, etc.; en sentido general, personal de servicios humanos. Su origen es ocupacional, aunque intervienen diversos factores en su desarrollo y evolución, por lo que aparentemente su etiología es multifactorial. Tiene mucha relación con el estrés laboral, pues éste es un factor predisponente esencial del síndrome, aunque no su causa.

Las primeras referencias a este síndrome no son en el área de la salud, sino en la producción literaria. En 1922, Thomas Mann describe un caso en su obra *Los Buddenbrooks*. Posteriormente, en 1960, Graham Greene llega a predecir, incluso, el nombre del síndrome: *'A Burn Out Case'*. En ambas novelas se reflejan claramente los síntomas del burnout. Sin embargo, no fue hasta 1974 en que aparece enunciado el síndrome como tal por el psiquiatra Herbert Freudenberg, el cual atendía a toxicómanos en un hospital de Nueva York y observó cómo muchos de sus colegas jóvenes y con elevadas expectativas en su trabajo, al cabo del año de trabajo sufrían una gran desmotivación y una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, así como síntomas de ansiedad y depresión.

Existen tres componentes que definen el síndrome. El primero de ellos es el *agotamiento emocional*, el cual es descrito como una incapacidad para ser empático, para establecer contacto emocional con el otro, comunicarse afectivamente, "sentir desde la piel del otro", de comprensión; se sufre una apatía emocional, pero solamente en la vida laboral, con el cliente, pa-

¹ Licenciada en Psicología, Master en Psicología de la Salud, Investigadora Agregado, Profesora Asistente. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Licenciada en Enfermería, Master en Salud de los Trabajadores, Aspirante a Investigadora, Profesora Instructor. Vicedirección de Atención Médica, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Técnica auxiliar de investigación. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

Correspondencia:

MSc Arlene Oramas Viera
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejucal km 7 1/2, Apartado 9064, CP10900, Arroyo Naranjo, Ciudad de La Habana, Cuba
E-mail: arlene.oramas@infomed.sld.cu

ciente o alumno. Se produce por haber ejercido la empatía durante un tiempo y estar agotado para continuarla; al principio suele confundirse con un cansancio, pero no se recupera con el descanso y se instala como un estado relativamente estable. La *despersonalización* constituye el otro componente del síndrome, y consiste en una frialdad en el trato interpersonal con el que recibe el servicio, desprecio y cinismo; se establece una relación impersonal con un distanciamiento afectivo.

La *baja autoestima profesional* esta dada por una falta de realización en el trabajo, no esta satisfecho con su imagen como profesional, se considera menos competente que el resto de los colegas y, en muchas ocasiones, la retroalimentación que recibe se interpreta como confirmación de esto. Son frecuentes los conflictos en el logro de los resultados y esto agudiza el sentimiento de frustración profesional.

El aislamiento profesional puede aparecer como una consecuencia. La situación se torna secreta por lo vergonzosa que resulta para confiarla a los colegas; éstos son tratados como extraños que no comprenden la situación y representan una amenaza.

Se tiene conciencia de un cansancio, agotamiento, estrés y desilusión, y se acompaña de una emotividad patológica donde eventos intrascendentes disparan reacciones emocionales emergentes y desproporcionadas.

El síndrome tiene una manera particular de expresarse según la profesión de servicio de que se trate.

Como puede apreciarse, este síndrome tiene características específicas que lo distinguen de otros efectos negativos que puede tener la actividad laboral en quien la desempeña. Es conveniente precisar estas diferencias. Por ejemplo, el tedio producto de la monotonía, el aburrimiento y la falta de motivación por pérdida de expectativas personales. Todos estos estados son relativamente pasajeros; pueden presentarse en situaciones concretas no mantenidas en el tiempo; en todas existe una falta de deseos de trabajar, pero la empatía y la comunicación interpersonal afectiva se mantienen sin afectación y pueden establecerse sin dificultad. La solución para estos estados es buscar fuentes de motivaciones intrínsecas y nuevas expectativas de logro y autorrealización.

Existen diferencias también con la personalidad, que tiene el cinismo como un rasgo; en estas personas ir al trabajo no constituye una fuente de angustia, aunque sus esfuerzos en el mismo son limitados; la emotividad se mantiene conservada, aunque es baja, y en el sujeto afectado por el burnout está agotada.

Como planteamos al inicio, se ha estudiado con más frecuencia en ocupaciones de ayuda donde se brindan servicios a un usuario o cliente. Sin embargo, las manifestaciones del síndrome pueden también observarse no sólo en relación con las personas a las cuales se dirige el trabajo, sino también hacia el propio trabajo. No necesariamente debe ser reducido a los campos asistenciales; al presentarse como el resultado de un estrés crónico, básicamente laboral, puede afec-

tar a numerosas profesiones y actividades no asistenciales. De esta forma, existen estudios en deportistas, directivos e, incluso, en actividades no laborales como parentales y en relaciones de pareja.

Existe un instrumento que ha invadido la mayoría de los estudios sobre el burnout, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) ¹; aunque no es el único ni perfecto, es el más utilizado. Se ha adaptado a diversas profesiones, pero cuando era aplicado a labores no asistenciales, sus problemas psicométricos se acentuaban y se solapaban los factores de despersonalización y de agotamiento emocional. Además, el componente de despersonalización resultaba extraño para los sujetos que no tenían interacción con clientes o usuarios en su trabajo. En la tercera edición del 'Maslach Burnout Inventory Manual' ², aparece explícitamente la reelaboración teórica y operacional del burnout aplicado a profesiones no asistenciales. Este síndrome se concibe entonces como '*una crisis en las relaciones con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis en las relaciones con las personas en el trabajo*'. Es propuesto entonces el MBI-General Survey (MBI-GS) como un instrumento para evaluar las actitudes ante el trabajo, y las escalas propuestas son las siguientes:

- **Desgaste emocional:** Se define en forma genérica sin énfasis en los aspectos emocionales acerca de los que reciben el trabajo, los ítems provienen del MBI-HSS para profesionales de la salud, algunos modificados. Incluyen sensación de agotamiento, de estar acabado al final de la jornada, cansancio, fatiga, tensión de origen emocional, pero que se manifiesta en forma de una falta de energía para realizar la actividad.
- **Cinismo:** Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que se le pueda conceder. Representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo, y se manifiesta en forma de pérdida del interés laboral, del entusiasmo y cuestionamiento de la valía de la labor que se realiza.
- **Eficacia profesional:** Está relacionada con las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña, y se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz en la organización laboral, de haber realizado cosas que realmente valen la pena y de realización profesional.

Aunque en comparación con el MBI-HSS, este instrumento ha sido utilizado menos y explorado, con menos frecuencia sus propiedades psicométricas, algunos resultados obtenidos con el mismo han mostrado adecuada consistencia interna, oscilando los coeficientes entre 0,75 y 0,86 ³. De la misma forma que con el instrumento anterior, el burnout se evalúa a partir de los resultados en las escalas: alto desgaste emocional y cinismo y baja eficacia profesional. A continuación se

denominará *desgaste profesional* para identificarlo con los nuevos componentes que propone el modelo.

En el 2001 aparece, en un análisis preliminar, una versión del MBI-GS traducida al español ⁴, la cual comenzamos a utilizar en algunos estudios, pero con dificultades en su comprensión y resultados inconsistentes en cuanto a la estructura factorial, por lo que decidimos realizarle una adaptación lingüística y adecuar algunos ítems, así como cambiar el orden de presentación de los mismos. En esta ocasión, sometemos esta nueva versión a un análisis preliminar, proponiéndonos los objetivos siguientes: a) determinar la estructura factorial y características psicométricas de la nueva versión del MBI-GS adaptada a trabajadores cubanos, y b) precisar el comportamiento de sus componentes y la asociación de estos con algunas variables sociodemográficas laborales y extralaborales en la muestra de sujetos.

MATERIAL Y MÉTODO

• Muestra

Participaron en la investigación 122 sujetos de diferentes categorías ocupacionales, de los cuales 79

eran hombres y 43 mujeres. Las edades de estos oscilaron entre 19 y 68 años, con un valor medio de 40,14 años y desviación típica de 10,85, lo que se corresponde con el periodo del adulto joven y maduro. Es una población joven en la labor que desempeñan, con un valor medio de 6,53 años en la misma y desviación típica de 6,49, y una antigüedad algo mayor en el centro laboral donde se encuentran en la actualidad ($9,35 \pm 8,69$ años). Predominan los sujetos con un nivel de escolaridad superior y que desempeñan labores técnicas o profesionales. En relación con la vida extralaboral, constituyen mayoría los sujetos con relación de pareja estable y con 1 ó 2 hijos (tablas 1 y 2).

• Instrumento y procedimiento

Se realizó una adaptación cultural de los 16 ítems del cuestionario MBI-GS, desarrollado por Moreno a partir de la traducción y adaptación del original MBI-GS de Maslach y Jackson, del año 1996 ^{2,4}. La adaptación consistió en adecuar lingüística y culturalmente el instrumento, además de modificar el orden de presentación de algunos ítems.

Tabla 1
Variables sociodemográficas laborales y extralaborales

Variables sociodemográficas		Frecuencia	
		N	%
Sexo	Masculino	79	64,75
	Femenino	43	35,24
Escolaridad	Secundaria	20	15,87
	Bachiller o técnica	46	36,50
	Universitario	56	44,44
Ocupación	Obrero	36	28,57
	Técnico	48	38,09
	Profesional	30	23,80
	Dirigente	11	8,730
Relación de pareja	Con pareja estable	95	79,83
	Con pareja no estable	9	7,56
	Sin pareja	15	12,60
Numero de hijos bajo tutela	Sin hijos	32	27,40
	Con 1 o 2 hijos	68	58,10
	Mas de 2 hijos	17	14,50

Tabla 2
Variables cronológicas

Variables cronológicas	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Edad	40,14	10,85	19	68
Antigüedad en el centro laboral	9,35	8,69	1	41
Antigüedad en la labor que desempeña	6,53	6,49	1	41

La escala de respuesta utilizada es la original, de tipo Likert de 7 puntos. El cuestionario resultante fue aplicado a una muestra de 125 sujetos, reunidos en la sala de Clínica Ocupacional del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT), en sesiones de 30 minutos aproximadamente, con una frecuencia semanal en grupos de 10 a 15 sujetos que asistían a la evaluación periódica. Todos fueron aplicados por el mismo personal, con una consigna explícita y debidamente informados los sujetos para garantizar su participación voluntaria (anexo).

RESULTADOS

• Análisis factorial

En el análisis factorial del MBI-GS, mediante el método de componentes principales con rotación varimax normalizada, se han encontrado tres factores que explican el 53,6% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial fue el cinismo, pues explica el 24,52% de la varianza del total, seguido de la es-

cala de eficacia profesional (20,52%); el desgaste emocional es el factor que menos varianza explica, con un 8,53%. Las saturaciones de los ítems y las escalas se muestran en la tabla 3.

Los factores extraídos coinciden con las escalas teóricas del instrumento, excepto los ítems 12 y 13. El ítem 12 pertenece a la escala de desgaste emocional, y aparece en el factor correspondiente a los ítems de cinismo, pero con baja carga factorial. Esto consideramos se debe al cambio en el ítem 6 original de *'me siento quemado por mi trabajo'*, al 12, *'me siento quemado, hastiado por mi trabajo'*, que incluye una noción de aversión y rechazo compatible con el cinismo más que con el desgaste emocional.

El ítem 13, por su parte, pertenece a la escala de cinismo, y aquí aparece con carga factorial similar a los otros ítems en el factor identificable como *desgaste emocional*. Este ítem no fue objeto de modificaciones; se mantiene como el original en su versión en español, *'sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten'*.

Tabla 3
Saturaciones de los ítems del MBI-GS

Ítems	Cinismo	Eficacia profesional	Desgaste emocional
3	0,837		
9	0,742		
11	0,665		
15	0,709		
12	0,535		
2		0,691	
5		0,727	
7		0,799	
10		0,758	
14		0,639	
16		0,628	
1			0,630
4			0,654
6			0,632
8			0,665
13			0,657
Varianza (%)	24,527	20,527	8,531
Varianza acumulada (%)	24,527	45,055	53,58

Tabla 4
Correlaciones de las escalas del MBI-GS

Escalas	Desgaste profesional	Cinismo	Eficacia profesional
Desgaste emocional	1,000	0,554**	0,242**
Cinismo		1,000	-0,077
Eficacia profesional			1,000

** Correlación significativa al nivel 0,01

Tabla 5
Correlaciones entre los factores extraídos

Factores	Cinismo	Eficacia profesional	Desgaste emocional
Cinismo	1,000	-0,008	0,468**
Eficacia profesional		1,000	0,177
Desgaste emocional			1,000

• **Análisis de la consistencia interna**

Para el análisis de la consistencia interna del MBI-GS, se ha efectuado un análisis de fiabilidad de cada una de las escalas del cuestionario mediante la deter-

minación del α de Cronbach. Para el instrumento en general se obtuvo un α de Cronbach de 0,7761. Los resultados por los factores extraídos y escalas originales aparecen en las tablas 6 y 7, respectivamente.

Tabla 6
Índices α de los factores extraídos

Factores	α de Cronbach
Desgaste emocional	0,7071
Cinismo	0,7839
Eficacia profesional	0,8074

Tabla 7
Índices α de las escalas originales

Escalas	α de Cronbach
Desgaste emocional	0,7387
Cinismo	0,6813
Eficacia profesional	0,7892

• **Análisis descriptivo**

En la tabla 8 se muestran los datos que describen estadísticamente cada una de las escalas teóricas del cuestionario utilizado. Los valores medios se obtuvieron promediando cada escala con el número de

ítems que le corresponde para hacer posible la comparación. Como puede apreciarse, la eficacia profesional es alta; alcanza los valores medios más altos; el Cinismo es bajo y el desgaste emocional es algo más elevado. Cuando analizamos por factores, el comportamiento es similar.

Tabla 8
Análisis descriptivo de las escalas del MBI-GS

Escalas	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Desgaste emocional	2,64	1,48	0,00	6,80
Cinismo	1,18	1,07	0,00	5,60
Eficacia profesional	5,31	1,35	0,50	7,00

Como puede apreciarse en la figura, el desgaste emocional es el componente que tiene más sujetos en el nivel medio (43,4%) y es el más afectado.

A continuación, pasaremos al análisis del comportamiento de las escalas en relación con algunas variables. Utilizamos, por tener más consistencia en nuestros resul-

tados, los factores extraídos como escalas.

Los valores medios de eficacia profesional están discretamente más elevados en los sujetos masculinos, y el desgaste profesional y el cinismo más elevados en las féminas. Estas diferencias no resultaron significativas.

Figura
Distribución de sujetos según desgaste profesional

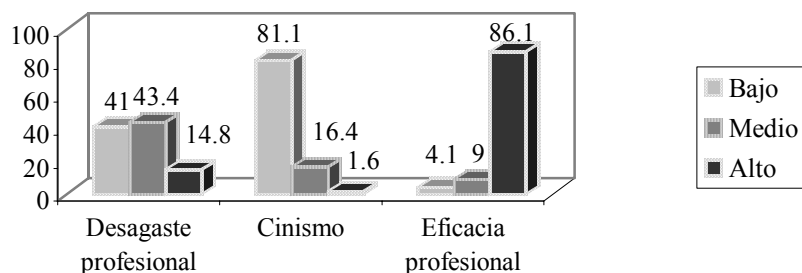


Tabla 9
Comportamiento de las escalas según sexo

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	Masculino	76	32,5	7,31
	Femenino	42	30,5	9,49
Desgaste emocional	Masculino	76	12,1	7,08
	Femenino	42	14,7	7,41
Cinismo	Masculino	76	5,35	4,75
	Femenino	42	6,69	6,02

Tabla 10
Comportamiento de las escalas según nivel de escolaridad: secundaria vs universitaria

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	medio	20	32,2	10,31
	superior	54	30,5	8,53
Desgaste emocional	medio	20	16,7	7,37
	superior	54	11,9	5,87
Cinismo	medio	20	6,9	7,44
	superior	54	5,3	4,86

Los sujetos con nivel secundario se diferencian significativamente de los de nivel universitario en cuanto al desgaste emocional, siendo éste mayor en los primeros ($t = 2,911$; $gl = 72$; $p = 0,005$).

No existen diferencias significativas entre los sujetos con nivel universitario y los de bachiller o enseñanza técnica profesional con respecto a las escalas evaluadas.

Tampoco se encontraron diferencias significativas entre los obreros con respecto al resto de las categorías ocupacionales: técnicos, profesionales y dirigentes.

La única asociación significativa con respecto a la variable ocupación, resultó ser en relación con la eficacia profesional entre el personal técnico y los profesionales. Los técnicos perciben mayor eficacia profesional ($t = 2,239$; $gl = 73$; $p = 0,028$) que los profesionales.

Tabla 11
Comportamiento de las escalas según labor que desempeñan: técnicos vs profesionales

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	Técnico	45	33,24	7,00
	Profesional	30	29,10	8,99
Desgaste emocional	Técnico	45	12,48	8,12
	Profesional	30	13,03	5,11
Cinismo	Técnico	45	6,42	5,37
	Profesional	30	5,43	4,75

Tabla 12
Comportamiento de las escalas según relación de pareja: estable vs no estable

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	Estable	92	31,9	8,2
	No estable	8	32,1	6,2
Desgaste emocional	Estable	92	12,4	7,1
	No estable	8	17,8	8,1
Cinismo	Estable	92	5,7	5,2
	No estable	8	7,6	6,9

Aparece una asociación significativa entre la relación de pareja y el desgaste emocional; en esta escala es mayor su valor medio en los sujetos con relación de pareja no estable ($t = -2,000$; $gl = 98$; $p = 0,048$).

No aparecen asociaciones significativas entre la relación de pareja y el cinismo y la eficacia profesional.

Aparece una asociación significativa entre la te-

nencia de hijos y las escalas de eficacia profesional y cinismo [$t = -2,080$; $gl = 98$; $p = 0,040$) y ($t = -2,944$; $gl = 98$; $p = 0,004$), respectivamente]. Los sujetos sin hijos perciben mayor eficacia profesional y los valores de la escala de cinismo son también mayores.

Tabla 13
Comportamiento de las escalas según número de hijos: sin hijos vs tenencia de 1 ó 2 hijos

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	Sin hijos	32	34,00	7,07
	Con 1 hijo	68	30,51	8,43
Desgaste emocional	Sin hijos	32	14,06	6,60
	Con 1 hijo	68	12,26	7,55
Cinismo	Sin hijos	32	7,84	5,75
	Con 1 hijo	68	4,88	4,10

Tabla 14
Comportamiento de las escalas según número de hijos: tenencia de 1 hijo vs tenencia de 2 hijos o más

Variable	Categoría	N	Media	DT
Eficacia profesional	1 hijo	68	30,51	8,43
	2 hijos o más	17	34,41	6,78
Desgaste emocional	1 hijo	68	12,26	7,55
	2 hijos o más	17	17,00	7,43
Cinismo	1 hijo	68	4,80	4,10
	2 hijos o más	17	7,05	7,84

Aparece una diferencia significativa entre los sujetos que tienen 2 hijos o más y los que tienen 1 hijo con relación al desgaste profesional. Los primeros presentan mayor desgaste emocional ($t = -2,318$; $gl = 83$; $p = 0,023$).

A modo de resumen de estos resultados, podemos concluir que el sexo no constituye una variable que distinga el comportamiento de las escalas del burnout, al menos para esta muestra. El desgaste emocional en el trabajo es mayor en aquellos sujetos con menor nivel de escolaridad, que no tienen relación de pareja estable y que tienen dos hijos o más.

Por su parte, el personal técnico percibe mayor eficacia profesional en su trabajo que el personal profesional y los sujetos sin hijos también; estos, además, tienen los valores de la escala de cinismo mayores.

DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en el presente estudio nos indican que para esta población y con esta versión del MBI-GS, las características psicométricas son satisfactorias y se corresponden esencialmente con las propuestas en el manual del inventario original. Si bien la adaptación

al castellano, al ser aplicada a nuestra población cubana, presenta algunas dificultades respecto a la consistencia, a la validez factorial y a la correspondencia de algunos ítems con la subescalas propuestas, la aplicación actual presentada mejora estos indicadores y nos ofrece una versión adaptada a nuestros trabajadores, más confiable y consistente.

Los datos que presentamos en relación con la consistencia interna de este instrumento son adecuados (entre 0,70 y 0,80) y se corresponden con los encontrados en el manual del MBI-GS (0,73 y 0,89)², y los obtenidos en la validación factorial realizada por Schutte et al.³ (coeficientes entre 0,75 y 0,86).

Tradicionalmente, la escala de desgaste emocional muestra consistencias mayores, y la de cinismo es la menos favorecida. En este sentido, valores de 0,78 para la escala de eficacia profesional y de 0,84 para la de desgaste emocional, contrastan con el de 0,65 para la de cinismo⁵.

Esto ocurre también con las otras versiones del MBI para profesiones asistenciales, como por ejemplo en docentes⁶. Nuestro propósito fue fundamentalmente mejorar esta escala, lo cual se logra al obtener valores de consistencia superiores.

Desde una perspectiva teórica, se enriquece el constructo de burnout, desplazando el énfasis de los aspectos emocionales a los cognitivos, en correspondencia con la teoría socio cognitiva del yo y los modelos desarrollados por la misma. Nótese los resultados obtenidos con respecto al nivel educacional y la ocupación; el personal técnico percibe mayor eficacia en su trabajo, lo cual consideramos se deba a tener las expectativas más adecuadas a las condiciones. Las creencias del sujeto en sus capacidades desempeñan un importante papel en este proceso, por lo que se otorga a las variables del *self* o del sí mismo (v.g., autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc.) un lugar central para explicar el desarrollo del síndrome. En este mismo sentido aparece el modelo de Cherniss⁷, en el cual la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome. El Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper⁸ reconoce la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo, como la variable determinante para el desarrollo del síndrome.

En relación con las variables sociodemográficas, las relaciones de éstas con el burnout no resultan siempre claras; el desgaste emocional tradicionalmente se ha visto asociado con el sexo, constituyendo la población femenina la que obtiene los valores más elevados en esta escala, y su explicación se atribuye al condicionamiento de género. La edad proporciona recursos emocionales a los sujetos, los cuales pueden tener un efecto amortiguador de las influencias nocivas del medio laboral, el cual deviene como portador de los predictores más potentes del síndrome del desgaste^{4,9-11}. No podemos, al menos con estos indicadores extralaborales abordados, llegar a conclusiones definitivas al respecto. Aunque en este estudio no han sido abordados de manera directa los factores laborales, variables relacionadas con la vida laboral como ocupación y nivel de escolaridad parecen ser las que apa-

recen asociadas para algunos de los componentes del desgaste.

Podemos concluir que esta versión del MBI-GS, para nuestros trabajadores, parece responder mejor a la naturaleza del constructo y tener mejores características psicométricas. Es viable, por lo tanto, utilizar la misma en la evaluación de los trabajadores que acuden a nuestro centro como un instrumento para el pesquizaje de efectos negativos del trabajo en el bienestar psicológico, y continuar valorando sus bondades posteriormente con una muestra más amplia y desarrollando baremos propios para nuestra población.

BIBLIOGRAFÍA

1. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Research Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press; 1981.
2. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press; 1996.
3. Schutte N, Toppinen S; Kalimo R, Sachaufeli W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2000;73;53-65.
4. Moreno-Jiménez B, Carvajal RR, Escobar RE. "La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés* 2001;7(1):69-78.
5. Cresswell SL, Eklund RC. The convergent and discriminant validity of burnout measures in sport: A multi-trait/multi-method analysis. *Journal of Sports Sciences* 2006;24(2):209-220.
6. Kokinos CM. Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school. Teachers in Cyprus. *Stress and Health* 2006;22:25-33.
7. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, eds. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. London: Taylor & Francis; 1993. p. 135-49.
8. Thompson MS, Page SL, Cooper CL. A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine* 1993;9:221-35.
9. Leiter MP, Spence Laschinger HK. (2006) Relationships of work and practice environment to professional burnout: testing a causal model. *Nurs Res* 2006;55(2):137-46.
10. Ozyurt A, Hayran O, Sur H (2006) Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *QJM: Monthly Journal of The Association Of Physicians* 2006;99(3):161-9.
11. Embriaco N, Azoulay E, Barrau K, Kentish N, Pochard F, Loundou A, Papazian L. High level of burnout in intensivists: prevalence and associated factors. *Am J Respir Crit Care Med* 2007;175(7):686-92.

**Anexo
MBI-GS**

A continuación ponemos a su disposición un conjunto de preguntas que están destinados a conocer cómo se relaciona Ud. con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar. Los resultados sólo serán utilizados para uso estrictamente profesional y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.

Por favor, lea despacio las orientaciones y responda con sinceridad; recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones. Al finalizar, cerciórese de que no dejó preguntas sin contestar. Si tiene alguna duda, no demore en preguntar.

Para comenzar, complete los datos siguientes, que servirán para identificarlo. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.

Nombre:..... HC:.....

Fecha actual: Edad: Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

Estado civil: 1 con pareja estable 2 pareja no estable 3 sin pareja

Número de hijos: (si no tiene, ponga 0) Escolaridad:

Centro de trabajo actual: Área:

Departamento: Ocupación:

Cargo actual: Años en el centro:

Tiempo en el cargo actual:

Para finalizar, conteste con sinceridad, como en las ocasiones anteriores, las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente. Recuerde que sus respuestas son confidenciales.

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1: Nunca | 5: Una vez a la semana |
| 2: Algunas veces al año o menos | 6: Algunas veces a la semana |
| 3: Una vez al mes | 7: Todos los días |
| 4: Algunas veces al mes | |

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo							
3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él							
4. Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí							
5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
6. Me siento acabado(a) al final de la jornada							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago							
11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de si mi trabajo sirve para algo							
12. Me siento 'quemado(a)', 'hastiado(a)' de mi trabajo							
13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten							
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo							
15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente							
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas							

Recibido: 2 de julio de 2007

Aprobado: 5 de julio de 2007