

Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla

*José M^a GARCÍA GARCÍA
Salvador HERRERO REMUZGO
José Luis LEÓN FUENTES
Universidad de Sevilla*

Resumen

Este estudio explora la estructura factorial de una adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra compuesta por 136 trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla, desde vigilantes hasta psiquiatras. Se efectuó un análisis factorial mediante componentes principales con rotación varimax que presentó cinco factores con autovalores mayores que uno. En el primer factor se agruparon los ítems de agotamiento emocional, en el segundo los de despersonalización, y en los factores tres, cuatro y cinco los ítems de realización personal en el trabajo. Con posterioridad se realizó otro análisis ajustando a tres la extracción de factores. La solución factorial reprodujo la distribución de los ítems del manual, aunque los ítems seis, catorce y dieciséis saturaban en más de una subescala. A tenor de los resultados obtenidos y de las conclusiones ofrecidas en estudios similares, el cuestionario se puede considerar válido y fiable en la versión adaptada al castellano en la muestra objeto de estudio.

Palabras clave: síndrome de burnout, Maslach Burnout Inventory (MBI), hospital penitenciario, análisis factorial.

Abstracts

This study was designed to assess the structures of the Maslach Burnout Inventory (MBI) for 136 professional of Hospital Psychiatric Prison of Seville, from prison officers to psychiatrist. Responses were factor analysed using principal components and a Varimax rotation. Exploratory factor analysis offered five factors with eigenvalues exceeding unity. Items offer Emotional Exhaustion loaded on Factor I, items of Deper-

sonalisation on Factor II, and items of Personal Accomplishment on Factor III, Factor IV and Factor V. A second factor analysis was carried out with a specification to extract three factors. This factor analysis showed a factor structure consistent with the original. However, items 6, 14 and 16 loaded on Emotional Exhaustion and Depersonalisation dimensions. As a whole, results show that the MBI appears to be valid and reliable for Spanish prison professionals.

Key words: Burnout Syndrome, Maslach Burnout Inventory (MBI), Factorial Analysis, Psychiatric Prison.

Desde las primeras formulaciones del concepto *burnout* (quemarse por el trabajo) empleadas por Freudenberguer (1974) para dar cuenta del “agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás”, se han sucedido tanto la evolución del término mismo como una gran variedad de instrumentos para medir el fenómeno (Moreno, Bustos, Matallana y Miralles, 1997).

Las primeras medidas del burnout lo eran desde la observación clínica y eran fundamentalmente asistemáticas. Desde la entrevista estructurada (Forney, Wallace-Schutzman y Wiggers, 1982) hasta la utilización de métodos proyectivos (Haack y Jones, 1983) aparecieron diversos instrumentos que tuvieron una aplicación muy limitada. No obstante, otros, entre los que se encuentran el *Staff Burnout Scale for Health Professionals* (SBS-HP) (Jones, 1980), el *Burnout Measure* (BM) (Pines, Arosón y Kafry, 1981) y el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach y Jackson, 1986), han sido utilizados desde su aparición de un modo continuado, riguroso y sistemático.

Más recientemente, diversos estudios y nuevos instrumentos se han sumado a los intentos de medir el síndrome como el *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) (Demerouti, Bakker, Vardaku y Kantas, 2002) y el *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) (Kristensen, Borritz, Villadsen y Christensen,

2005), entre otros, propuestas que también contribuyen a la comprensión del concepto y a su desarrollo.

No obstante, el MBI es el cuestionario más utilizado para la evaluación del síndrome, con independencia de las características ocupacionales de la muestra y su origen, contribuyendo así a sistematizar la investigación sobre el constructo. La primera publicación del cuestionario aparece en 1981 como resultado de numerosas entrevistas de caso y se formula como “*un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal*” (Maslach y Jackson, 1986). Gil-Monte (2005a) destaca que al éxito de esta definición contribuyó de un modo definitivo el artículo publicado por Perlman y Hartman (1982) en el que realizan una revisión de la literatura tomando en consideración las conceptualizaciones, encontrando más de 48 definiciones, elaboradas entre 1974 y 1980 sobre el fenómeno y en el que concluyeron que el síndrome de quemarse por el trabajo se definía com

o “*una respuesta al estrés laboral crónico cuyos componentes son agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y una excesiva despersonalización*”. Esta conclusión resultó muy similar a la definición elaborada por Maslach y Jackson (1986) como resultado de la factorización del MBI. Hasta tal punto se ha generalizado su aceptación y empleo que el síndrome se conceptualiza en base a este instrumento.

La definición del síndrome, por tanto, no ha sido construida desde una observación clínica firme ni en un modelo teórico (Taris, Le Blanc, Schaufeli y Scherurs, 2005), antes al contrario, ha sido desarrollada inductivamente desde la multiplicidad de estudios psicométricos generados por el MBI.

La definición del síndrome por el MBI se centra en un principio en el estudio de los profesionales asistenciales, concretamente en los sanitarios (Freudenberger, 1974, Maslach y Jackson, 1986). Se entendía como el resultado de la interacción con los usuarios, ante cuyas demandas emocionales los profesionales se sentían sobrepasados. Esto generó un consenso general de entender el síndrome como un estado consecuencia de la sobreimplicación laboral y de las demandas emocionales del trabajo.

Desde esta perspectiva, fundamentalmente asistencial, se elabora el MBI-HSS. Según la edición del manual (Maslach, Jackson y Leiter, 1996), se han desarrollado tres versiones del MBI. La anteriormente mencionada, el *Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey* (MBI-HSS) está dirigida a los profesionales de la salud y está considerada la versión clásica del MBI (Maslach y Jackson, 1986). Consta de tres escalas que miden la frecuencia con que los profesionales perciben el *cansancio emocional* (el profesional siente que no puede dar más de sí mismo tanto en lo emocional como en lo afectivo, aparecen sentimientos de desesperanza e indefensión, decaimiento físico y psíquico), la *despersonalización* (desarrollo de actitudes y sentimientos de carácter negativo hacia los usuarios, visión deshumanizada del paciente) y *baja realización personal en el trabajo* (autoevaluación negativa de la realización del propio trabajo, creencia de que el trabajo no merece la pena, creencia de que nada puede cambiarse laboralmente y no merece la pena intentarlo además).

En segundo lugar apareció el *Maslach Burnout Inventory- Educators Survey* (MBI-ES), la versión del MBI-HSS destinada a evaluar a los profesionales de la educación (Schwab, 1986). Mantiene la estructura trifactorial de la versión anterior y permanece también inalterada la denominación de las escalas, únicamente substituye el término paciente por el de alumno.

Finalmente aparece el *Maslach Burnout Inventory- General Survey* (MBI-GS), ideado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996). Esta última elaboración del cuestionario se caracteriza por poseer un carácter más universal en cuanto a que el síndrome es evaluado en profesiones no asistenciales, es decir, no es exclusivo de profesionales cuyo trabajo son las personas. El síndrome se redefine como “una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis proveniente de las reacciones con las personas en el trabajo” (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). El MBI-GS mantiene la estructura tridimensional del MBI-HSS aunque se reduce el número de ítems a 16 y las escalas pasan a denominarse *cinismo* (que reemplaza a la subescala de despersonalización a la vez que se constituye como la reformulación que conduce a la diferencia fundamental entre el burnout asistencial y no asistencial), *agotamiento emocional* y *eficacia profesional* (se corresponde con la antigua escala aunque centrada en aspectos laborales y sin hacer mención a personas a las que pudiera o no ayudarse).

Diversos estudios factoriales de carácter exploratorio han reproducido una estructura trifactorial semejante a la del manual para las distintas versiones del MBI. Se han efectuado mediante rotación ortogonal (Belcastro, Gold y Hays, 1983; Fimian y Blanton, 1987; Gil-Monte y Peiró, 1999; Gil-Monte, 2003; Gold, Bachelor y Michael, 1989; Hernández,

2004; Kitaoka, Nakagawa, Morikawa, Ishizaki, Miura, Naruse, Kido y Higashiyama, 2004; Söderfeldt, Söderfeldt, Warg y Ohlson, 1996; Vilorio y Paredes, 2002) así como mediante rotación oblicua (Abu-Hital, 1995; Gold, Bachelor y Michael, 1989). También se han efectuado estudios que utilizaron análisis factorial confirmatorio y desde los que se insta a los investigadores a asumir una estructura trifactorial (Gil-Monte, 2005b; Gold, Roth, Wright, Michael y Chen, 1992; Holland, Michael y Kim, 1994; Naude y Rothman, 2003).

A pesar de todo, algunos estudios han encontrado debilidades psicométricas en relación a la validez factorial del cuestionario cuando trataban de estudiar diversas muestras ocupacionales. A tenor de los resultados obtenidos en las investigaciones, diversos autores recomiendan asumir una solución factorial de únicamente dos factores (Brookings, Boltob, Brown y McEvoy, 1985; Chan y Hui, 1995; Dignam, Barrera y West, 1986; Kalliath, O'Driscoll, Gillespie y Bluedorn, 2000). El primer factor, entonces, estaría integrado por los ítems de agotamiento emocional junto con los ítems de despersonalización constituyendo lo que ha venido a llamarse el núcleo del síndrome de quemarse por el trabajo (Cox, Tisserand y Taxis, 2005). El segundo factor estaría compuesto por los ítems de baja realización personal en el trabajo. Por el contrario, en otros estudios aparecen cuatro factores (Firth, McIntee, McKeown y Britton, 1985; Powers y Gose, 1986), cinco factores (Densten, 2001) y hasta seis factores (Pedriabassi, Santinello y Vialetto, 1994).

También encontramos que determinados ítems son ambiguos factorialmente (Byrne, 1992; 1993). Byrne (1993) realiza un análisis factorial confirmatorio en el que el ajuste global del modelo mejora sustancialmente eliminando los ítems 2, 12, 16 y 20. El ítem

12, originariamente construido para medir baja realización personal en el trabajo, saturaba en agotamiento emocional, los ítems 16 y 20, que medían agotamiento emocional saturaban en despersonalización, mientras que el ítem 2 mostraba multicolinealidad con el ítem 1. El ítem 6 ha presentado también problemas de ambigüedad factorial en varios estudios pues, aunque originariamente fue construido para medir agotamiento emocional, carga factorialmente también en despersonalización (Belcastro, Gold y Hays, 1983; Gil-Monte y Peiró, 1999; Holland, Michael y Kim, 1994; Lahoz y Mason, 1989). Gil-Monte y Peiró (1999) en el estudio de una muestra multiocupacional encuentra también ambigüedad factorial en los ítems 6, 12 y 16. Los ítems 6 y 16 saturaron factorialmente tanto en agotamiento emocional como en despersonalización y el ítem 12 saturó tanto en baja realización personal en el trabajo como agotamiento emocional.

Las investigaciones sobre la validez factorial del MBI en España arrojan resultados similares a los obtenidos en otros países. Olmedo (1993), centrando su estudio en una muestra de profesionales de la salud, obtuvo siete factores que explicaban el 58,1 % de la varianza total. Realizando un análisis factorial de segundo orden encontró únicamente dos factores que explicaron el 56,2% de la varianza. Dada la composición de los ítems que los componían, uno de ellos, el primero, fue denominado "cansancio emocional y despersonalización" y el segundo "Realización profesional". En otra investigación, García, Llor y Sáez (1994), también obtuvieron siete factores que explicaban el 61% de la varianza en una muestra de trabajadores de hospital. La distribución de los ítems en los diversos factores fue distinta en ambos estudios aunque los dos utilizaron el método de componentes principales con rotación varimax.

En relación a las adaptaciones españolas del MBI que han reproducido la estructura de tres factores encontramos la realizada por Moreno y colaboradores (Moreno y Oliver, 1992; Oliver 1993; Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno, 1990). Tras la investigación, los autores concluyen manteniendo el total de los ítems de las escalas de agotamiento emocional y baja realización personal en el trabajo; pero en el análisis factorial la escala de despersonalización queda reducida a tres. La estructura factorial resultante es similar a la ofrecida por el manual español del MBI (Seisdedos, 1997). En la adaptación realizada por Gil-Monte y Peiró (1999), los investigadores reproducen también la estructura trifactorial aunque encuentran que los ítems 6 y 16 se encuentran tanto en la dimensión de agotamiento emocional como en la de despersonalización. En cuanto al ítem 12 que, en un principio, no se encontraba en ninguno de los dos factores que estimaban realización personal en el trabajo, cuando la solución factorial se ajustaba a tres factores se encontró en las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal en el trabajo.

En cuanto a la única validación factorial del cuestionario de la que tenemos constancia en el ámbito de prisiones es la realizada en la prisión de Topas (Salamanca) (Hernández, 2004). En su investigación obtiene siete factores que explican el 44,6% de la varianza total, y determina que “*las variables peor representadas se corresponden con los ítems 14, 21 y 12*” en cuanto a las aportaciones de cada elemento a la estructura dimensional. En el ajuste a tres de la solución rotada el investigador encuentra que el ítem 11 satura en cansancio emocional y no en despersonalización, el ítem 10 satura tanto en despersonalización como en cansancio emocional y el ítem 12 no aparece al obtener una saturación inferior a 0,40. En un estudio reciente en el Centro Penitenciario

de Huelva, los autores Cardenal y Alonso (2005) parten de la estructura trifactorial del MBI para determinar una mayor incidencia de burnout entre los funcionarios de vigilancia definido por una alta puntuación en Cansancio Emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal.

Regularmente se han obtenido valores alfa de Cronbach relativamente bajos, lo que se constituye como otro de los problemas psicométricos del MBI, en la subescala de despersonalización. Estos valores se encuentran entre $\alpha = 0.42$ y $\alpha = 0.64$ (Bhana y Haffejee, 1996; Gorp y Schaufeli, 1993; Hallberg y Magnus, 2004; Kantas y Vassilaki, 1997; Leiter y Maslach, 1988; Leiter y Schaufeli, 1996; Nelson, Pratt, Carpenter y Walter, 1995; Van Yperen, 1995). En nuestro país, los resultados son similares (García, Llor y Sáez, 1994; Gil-Monte y Peiró, 1999; Oliver, 1993), así como los obtenidos en el ámbito penitenciario por Hernández (2004) aunque el alfa es ligeramente superior $\alpha = 0.66$.

Las debilidades psicométricas del cuestionario han contribuido a que en España se hayan elaborado diversas escalas que han tratado de estimar de manera fiable el síndrome. Gil-Monte (2003) elaboró la escala denominada *Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo* (CESQT), validado por García, Gil-Monte, Núñez y Carretero (2006); Moreno, Bustos, Matalana y Miralles (1997) elaboraron el *Cuestionario Breve de Burnout* (CBB). Ambos cuestionarios obtienen valores adecuados de validez y fiabilidad. En cualquier caso, Moreno y Oliver (1993) destacan la importancia que el MBI ha tenido para la difusión y comprensión del síndrome, por lo que recomienda la utilización conjunta de ambas escalas, lo que también permitiría la realización de estudios comparativos y de carácter transcultural.

Dada la escasez de estudios en el ámbito penitenciario nacional y la necesidad perentoria de establecer criterios normativos adecuados (Seisdedos, 1997) para discriminar el impacto real del síndrome en la población objeto de estudio, abordamos la investigación sin establecer un modelo inicial del síndrome.

Método

Sujetos

La muestra del estudio está compuesta por ciento treinta y seis trabajadores (N = 136), a los que se administró el cuestionario en el año 2005.

Por sexos, 109 son varones (80,1%) y 27 mujeres (19,9%). La media de edad de la muestra fue $M = 41,61$.

La media de la antigüedad en la profesión fue de 15,37, en la organización de 10,47 y en el puesto, de 9,03.

En cuanto a las variables estado civil y número de hijos, 113 sujetos contestaron que tenían pareja estable (83,1) y 23 que no tenían pareja estable (16,9), 41 no tenían ningún hijo (30,9), 32 tenían un hijo (23,5), 51 tenían dos hijos (37,5), 7 tenían tres hijos (5,1), 5 cuatro o más (3,6).

En relación al tipo de contrato, 89 eran funcionarios (65,4), 42 personal laboral (30,9), 1 funcionario interino (0,7), 4 entre personal laboral interino y personal contratado (2,9).

En la variable puesto en que trabaja actualmente tendríamos en el área de vigilancia 45 funcionarios con la categoría de interior genérico (33,1), 10 funcionarios encargados de departamento (7,4), 5 jefes de centro (3,7) y 3 jefes de servicio (2,2). En el resto de áreas tendríamos 20 celadores (14,7), 18 auxiliares (13,2), 6 enfermeros,

DUE, (4,4), 5 médicos (3,7), 3 psiquiatras (2,2), 2 educadores (1,5), 2 terapeutas ocupacionales (1,5), 4 enfermeros DUE supervisor (2,9), 2 limpiadores (1,5), 5 funcionarios de área mixta (3,7), y el resto trabajadores sociales, psicólogos, monitores ocupacionales, maestros, funcionarios del cuerpo especial y farmacéuticos, en total 6 que hacían un total de 4,2%.

En cuanto al nivel de estudios 19 habrían cursado estudios equivalentes a primaria (14,0), 56 estudios equivalentes a secundaria, 28 eran diplomados universitarios (20,6) y 32 licenciados (23,5), un trabajador no reflejó ese dato.

Establecimos una variable que contemplaba si el puesto era adecuado a los estudios realizados y para un total de 76 profesionales sí lo eran (55,9) mientras que para 60 no lo era (44,1). En la variable cualitativa de contacto con los internos 95 trabajadores mantenían un contacto constante con los internos (69,9), 33 un contacto relativo (24,3) y 8 apenas contacto alguno (5,9).

Instrumentos

Los datos fueron recogidos mediante la adaptación al castellano del “*Maslach Burnout Inventory*” (MBI-HSS), versión para profesionales de servicios humanos (Maslach y Jackson, 1986). El cuestionario consta de 22 ítems que, según indica el manual, se distribuyen en tres escalas denominadas realización personal en el trabajo (8 ítems), agotamiento emocional (9 ítems) y despersonalización (5 ítems). El formato de respuesta utilizado en el estudio fue el de frecuencia. Según este modo de respuesta, los sujetos valoraban cada ítem del cuestionario con una escala tipo likert en la que indicaban con qué frecuencia habían experimentado en el último año la situación descrita por el ítem. La escala

de frecuencia recorre siete grados que van de 0 (nunca) a 6 (todos los días).

En aras de encontrar y elegir la versión más adecuada del cuestionario, nos desplazamos hasta la Universidad de Valencia para contactar con el Profesor Gil-Monte. Tras entrevistarnos con él, decidimos utilizar la versión MBI-HSS que él y el Profesor Peiró habían sometido a prueba en estudios previos (Gil-Monte, 2005b; Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil-Monte y Peiró, 1999) modificando del cuestionario únicamente la palabra paciente y substituyéndola por la de interno.

Procedimiento

En un primer momento, se solicitó por escrito autorización a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias para llevar a cabo la investigación. Como respuesta, vía fax, se recibió en el Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos el siguiente dictado: “*valorado en todas sus dimensiones su proyecto de investigación, no resulta oportuna su investigación por el momento*”. En realidad, se trataba de una respuesta tipo igualmente recibida por otro funcionario de la prisión de Topas (Salamanca), al que también se denegó el estudio y que finalmente concluyó con la lectura de su tesis doctoral (Hernández, 2004), la única y primera por el momento en España referida al ámbito penitenciario, e idéntica a la de una profesora de la UNED que realizó otra investigación en el ámbito penitenciario español (Topa y Morales, 2005). Hay que añadir respecto al trabajo del citado funcionario de prisiones que su investigación se ciñó a los funcionarios de vigilancia, por lo que nos parecía necesario ampliar el estudio a todos y cada uno de los trabajadores que en la actualidad desempeñan sus funciones en el ámbito laboral penitenciario. Todo ello naturalmente

nos animó a empeñarnos en continuar con el estudio dado que es evidente que desde el Ministerio tratan de ocultar deliberadamente una información que desde otros ámbitos, el de la educación y el sanitario, por ejemplo, está no sólo al alcance de todos sino también promovido desde y por ellos mismos.

La entrega y recogida de los cuestionarios transcurrió entre los meses de mayo y septiembre de 2005. Naturalmente, el reparto de los cuestionarios hubo de hacerse fuera del complejo penitenciario. Aún así se entregaron 139 cuestionarios de los cuales 136 fueron devueltos y contestados correctamente. Ocho personas rehusaron contestarlo, lo que sitúa el porcentaje de respuesta en un 92.51 del total de la muestra.

El análisis de los datos se efectuó mediante el paquete estadístico SPSS 13 para Windows. Se empleó el método de Componentes Principales con rotación Varimax para la extracción de factores, y se retuvieron aquellos factores con *eigenvalue* mayor que 1 (Kaiser, 1960; Tabachnik y Fidell, 1989). Para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0.45 (Maslach y Jackson, 1986; Nunnally, 1978).

Resultados

Previos a la realización del análisis factorial se tomaron en consideración determinados criterios tratando de ponderar la viabilidad del mismo. El determinante de la matriz de correlaciones obtuvo un valor de 0.001. La prueba de esfericidad de Barlett fue significativa y el test KMO de adecuación de la muestra alcanzó un valor superior a 0.80. Los resultados y valores obtenidos indican que es adecuado efectuar un análisis factorial de la matriz de correlaciones (Tabachnik y Fidell, 1989).

El manual del MBI asume la independencia de los factores y ello nos llevó a utilizar, para factorializar, el método de Componentes Principales con rotación Varimax. Podemos apreciar en la tabla 1 que se obtuvieron cinco factores con *eigenvalue* mayor que 1 que explicaban un 65.619 de la varianza total. Nos guiamos por el criterio de asignar un ítem al factor en el que encontraríamos una carga factorial mayor de 0.45. El factor I explicaba un 20.52% de la varianza y en él se agrupaban

los ítems 1, 2, 3, 8, 20, 16, 6 y 14, que estiman agotamiento emocional, a excepción del ítem 13 que no aparecía ni en éste ni en ningún otro factor. El factor II explicaba un 15.78% de la varianza y en él se agrupaban los ítems 22, 10, 15, 11, 5 que estiman despersonalización y el ítem 14, que según el manual pertenece a la subescala de agotamiento emocional. El factor III explicaba un 13.57% de la varianza y en él se agrupaban los ítems 9, 19, 18 y 17 que se corresponden con baja

Tabla 1. Matriz de Componentes Principales con Rotación Varimax aplicada a los ítems del Maslach Burnout Inventory (MBI) . La rotación ha convergido en 6 iteraciones. El análisis factorial que se obtiene no se ajusta al modelo propuesto por Maslach y Jackson (1986).

	FACTORES (65.61%)				
	F1 (20.52%)	F2 (15.78%)	F3 (13.57%)	F4 (8.75%)	F5 (6.98%)
Ítem 1	0.821				
Ítem 3	0.759				
Ítem 2	0.752				
Ítem 8	0.752				
Ítem 20	0.700				
Ítem 16	0.661				
Ítem 6	0.618				
Ítem 22		0.733			
Ítem 10		0.713			
Ítem 15		0.703			
Ítem 11		0.691			
Ítem 5		0.601			
Ítem 14	0.550	0.572			
Ítem 9			0.838		
Ítem 19			0.782		
Ítem 18			0.664		
Ítem 17			0.538	0.469	
Ítem 4				0.829	
Ítem 7				0.750	
Ítem 21					0.722
Ítem 12					
Ítem 13					

realización personal en el trabajo. El factor IV explicaba un 8.75% de la varianza y en él se agrupaban los ítems 4, 17 y 7. Y finalmente el factor V, que explicaba un 6.98% de la varianza, en el que se encontraba el ítem 21. Como se puede apreciar los ítems de los tres últimos factores se corresponden con la subescala denominada realización personal en el trabajo y únicamente no aparece el ítem 12 que tampoco satura en ningún otro factor.

A continuación, procedimos a realizar un análisis factorial ajustando a tres el número de factores a extraer, con la finalidad de comprobar cuál era el grado de ajuste con que el nuestros datos reproducían la distribución de los ítems ofrecida en la solución trifactorial del manual. Nuevamente procedimos a emplear el método de componentes principales con rotación Varimax cuyos resultados pueden apreciarse en la tabla 2.

Los tres factores explicaron de manera conjunta un 53.986% de la varianza total. El factor I, explicando un 20.621 de la varianza, quedó constituido por los ítems que conforman la subescala de agotamiento emocional. El factor II, explicando un 16.203 de la varianza, lo integraron los ítems de la subescala de realización personal en el trabajo. El factor III, explicando un 16.20 de la varianza lo conformaron los ítems de los que se compone la subescala de despersonalización, junto con los ítems 6 (carga factorial de 0.452), 14 (carga factorial de 0.529) y 16 (carga factorial de 0.477) que estiman agotamiento emocional.

En cuanto a la media, la desviación típica y el valor alfa de Cronbach para las subescalas del MBI junto con las correlaciones obtenidas, encontramos que la media para la subescala de Baja realización personal en el trabajo fue de $M = 28.76$ ($DT = 9.12$), para Agotamiento emocional $M = 22.68$ ($DT = 11.71$) y para Despersonalización $M = 9.58$

Tabla 2. Matriz de Componentes Principales con Rotación Varimax aplicada a los ítems del Maslach Burnout Inventory (MBI). La rotación ha convergido en 5 iteraciones. El análisis factorial que se obtiene es ajustándose al modelo propuesto por Maslach y Jackson (1986).

	FACTORES (53,98%)		
	<i>F1</i> (20,62%)	<i>F2</i> (17,16%)	<i>F3</i> (16,20%)
Ítem 1	0.842		
Ítem 8	0.771		
Ítem 3	0.759		
Ítem 2	0.736		
Ítem 20	0.704		
Ítem 16	0.622		0.477
Ítem 6	0.576		0.452
Ítem 14	0.550		0.529
Ítem 13	0.459		
Ítem 9		0.768	
Ítem 17		0.756	
Ítem 19		0.731	
Ítem 18		0.662	
Ítem 7		0.618	
Ítem 12		0.566	
Ítem 21		0.527	
Ítem 4		0.459	
Ítem 22			0.740
Ítem 15			0.736
Ítem 10			0.682
Ítem 11			0.668
Ítem 5			0.613

($DT = 7.51$). La correlación r de Pearson más intensa se estableció entre Agotamiento emocional y Despersonalización ($0.540, p < 0.001$). Le seguirían la establecida entre Despersonalización y Baja realización personal en el trabajo ($-0.354, p < 0.001$). En cuanto a Agotamiento emocional y Baja realización personal en el trabajo tendríamos ($-0.302, p < 0.001$).

Finalmente, en cuanto a los valores de fiabilidad según el Alfa de Cronbach fueron $\alpha = 0.815$ para Realización Personal en el trabajo, $\alpha = 0.885$ para Agotamiento Emocional y $\alpha = 0.796$ para Despersonalización. Los valores encontrados, en comparación a otros estudios, fueron muy altos.

Discusión

Como podemos observar en los resultados del análisis de componentes principales rotados mostrado en la tabla 1 son cinco los factores obtenidos en nuestro estudio. A pesar de ello, la estructura y composición de la solución factorial de una manera general pueden ser consideradas semejantes tanto a la ofrecida por el manual como a la obtenida por la comunidad internacional. Hemos obtenido un factor que aglutina los ítems que estiman agotamiento emocional, un factor en el que se incluyen los ítems que estiman despersonalización y tres factores que miden la baja realización personal en el trabajo.

En base a las cargas factoriales de los ítems, el factor 1 estima *agotamiento emocional* y el factor 2 estima *despersonalización*, ambos de manera parcialmente similar a las subescalas del manual. Del mismo modo y de acuerdo a la distribución de las cargas factoriales de los ítems se puede considerar que los factores 1 y 2 se muestran diferenciados con relación a su unidimensionalidad y ortogonalidad, salvo en lo referido al ítem 14. Este ítem ha originado problemas en su factorialización en diversos estudios. Hernández (2004) en una muestra de trabajadores penitenciarios, aconseja tener cautela para la interpretación del ítem 14, el que menos aporta (0.197) a la estructura tridimensional de su investigación. Naude y Rothmann (2003), tras un análisis confirmatorio sobre diversas muestras y poblaciones en Sudáfrica lo eliminan del

cuestionario al entender no sólo que encierra una predisposición a ser contestado negativamente sino también diferentes significados para diferentes poblaciones y ocupaciones entendiendo que no existe una interpretación unánime del mismo. Densten (2001) encuentra también que carga factorialmente en las dos subescalas. El enunciado con el que se presenta: “siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro” expresa la ambigüedad del trabajo de un trabajador penitenciario ya que si el trabajo es duro lo es porque se trabaja con delincuentes. Estos ven como enemigo natural al “carcelero” y éste se defiende con el mismo trato cerrando un círculo en el que nos encontramos con dos mundos antagónicos y en lucha, lo que nos llevaría a una conceptualización de desarrollo del síndrome semejante a la de Golembiewski y Munzenrinder (1983), en la que la despersonalización aparece en primer lugar alejando a unos y a otros de la posibilidad de ver al otro como ser humano y no como representante de un rol profesional o circunstancial. El medio carcelario acaba por “prisionizar” e influir, también desde lo propiamente arquitectónico, a todos cuantos ahí se encuentran. Ésta podría ser una línea de investigación interesante a estudiar en aras a dilucidar procesualmente cuáles son los antecedentes y consecuentes del síndrome y quizá también para esclarecer las diferencias posibles de la aparición del síndrome en diversos colectivos ocupacionales.

En cuanto a los factores 3,4 y 5, aquéllos que estiman la *baja realización profesional* en el trabajo, encontramos que los ítems 9, 17, 18 y 19 se agrupan en el tercer factor. Son ítems que tienen un componente de aprecio por lo realizado laboralmente, destacan la capacidad de influir positivamente sobre la vida de los otros a través del trabajo, apuntan a las consecuencias positivas que lo realizado tiene para la persona y a la capacidad que ésta

tiene de crear una atmósfera relajada para con quien trabaja, lo que podría conformarse como un componente de sentido existencial que los sujetos de estas profesiones ponen en su trabajo si no fuera porque difícilmente es posible encontrar a un trabajador penitenciario que haya buscado esa profesión vocacionalmente Pines (1993) Pines y Keinan (2005). Es posible que nos encontremos ante una nueva invitación para diferenciar la aparición del síndrome en unos y otros colectivos dado que muy posiblemente este componente existencial aparece una vez el trabajador comienza a desempeñar sus funciones convirtiéndose en una cuestión de supervivencia en la que le será obligado buscar y encontrar un significado existencial, y no en un modo de vida elegido vocacionalmente. El factor 4 lo componen los ítems 4 y 7, también carga de nuevo aunque en menor medida el ítem 17, y refieren a la capacidad de comprender al otro y a la capacidad de enfrentar los problemas que el usuario plantea, lo que apunta a un componente de competencia profesional autopercebida en el trabajo. El factor 5, recogido en el factor 21 refiere a la propia capacidad para gestionar los problemas emocionales derivados del trabajo, la persona se percibe como capacitada para gestionar las emociones que el trabajo hace aflorar, lo que apunta también a un componente de competencia profesional aunque en esta ocasión centrandolo la atención sobre sí mismo y no sobre el usuario. El factor 4 y el factor 5, que a su vez y respectivamente explican menos varianza que el factor 3 podrían ser entendidos como un componente más de la cadena causal y ordenada que empuja al trabajador, caso de fallar, al síndrome. Sin embargo, la solución factorial ajustada a tres factores indica claramente (ver tabla 2), que los tres factores han de ser entendidos como tres perspectivas de una misma dimensión, esto es, la *baja*

realización personal en el trabajo. Todo ello sugiere que los tres factores obtenidos en este segundo paso son muy semejantes a los obtenidos por Maslach y Jackson (1986) en el manual.

Nuestro resultado de cinco factores es parcialmente semejante al obtenido por Gil-Monte y Peiró (1999) en la primera aproximación factorial a los datos aunque el ítem 21, que mide realización personal en el trabajo satura por sí solo y se constituye en un solo y quinto factor en nuestro estudio mientras que en el trabajo citado forma parte de uno de los dos factores que miden baja realización personal en el trabajo. En cuanto al primer factor también el ítem 12, correspondiente a baja realización personal en el trabajo, satura negativamente (-.378) en él aunque en nuestro estudio sin alcanzar el criterio establecido de 0,45, por lo que no aparece en ningún factor al igual que en su estudio. El resto de los ítems agrupados en el factor 1 son los mismos: los ítems 1, 2, 3, 8, 20, 16, 20 y 6. Además, el ítem 13 (0.414) carga en agotamiento emocional, como en el estudio de los citados investigadores, pero también lo hace negativamente en una de las escalas de baja realización personal en el trabajo, por lo que en nuestra investigación no aparece en ningún factor al no alcanzar el criterio de corte establecido. En cuanto al ítem 14 también satura en el primer factor, pero a diferencia del estudio mencionado lo hace con mayor carga en el segundo factor cuyos componentes miden despersonalización aunque obteniendo una carga factorial muy semejante a la de agotamiento emocional. El factor 2 comprende los ítems 22, 10, 15, 11 y 5 como en nuestro estudio, aunque en la investigación de los mencionados autores se añaden otros ítems, el 6 y 16 que, a pesar de que la escala es denominada como de despersonalización, corresponderían a agotamiento

emocional. En el factor 3 se agruparían los ítems 4, 7, 17 y 21, mientras que en nuestro estudio el ítem 21 se constituye como un quinto factor y los ítems 4 y 7, los dos por sí solos, formarían parte del cuarto factor, lo que a su vez hace a nuestro trabajo parcialmente semejante al obtenido por Powers y Gose (1986), aunque en esta investigación los ítems que componen nuestros factores cuarto y quinto estarían integrados en un solo factor, quedando el resto de ítems y factores que miden la baja realización personal en el trabajo de modo similar. Densten (2001), inclusive, entiende que el síndrome es aprehendido de un modo más científico y global si éste es evaluado a través de cinco factores y no de tres, apuntando que el agotamiento emocional y la baja realización personal en el trabajo deberían medirse a través de dos factores por cada una de las subescalas.

La varianza total explicada por los cinco factores (65,619) es superior al porcentaje explicado por otros estudios revisados que oscilaba entre el 40.1 y el 59% (Abu-Hilal, 1995; Barría 2002; Belcastro, Gold y Hays, 1983; Gil-Monte y Peiró, 1999; Green y Walkey, 1988; Hernández, 2004; Kantas y Vassilaki, 1997; Koeske y Koeske, 1989; Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno, 1990; Söderfeldt, Söderfeldt, Warg y Ohlson, 1996).

Como se aprecia en la tabla 2, considerando las puntuaciones superiores a 0.45 encontramos que los ítems cargan factorialmente puros en las subescalas correspondientes a lo exigido en el manual. Únicamente tres son las excepciones puesto que saturan en dos subescalas al unísono. Aún así, es importante destacar en primer lugar que las cargas factoriales superiores se corresponden con la subescala adecuada, esto es, cargan factorialmente más en agotamiento emocional que en despersonalización como era de esperar. A pesar de todo ha de reseñarse

que el ítem 6 y el ítem 16 se encuentra en la subescalas de agotamiento emocional y en la despersonalización en diversos estudios (Belcastro, Gold y Hays, 1983; Byrne, 1992; Byrne, 1993; Chan y Hui, 1995; Gil-Monte y Peiró, 1999; Gold, 1984; Gupchup, Lively, Holiday-Goodman, Sisanga y Black, 1994; Hallberg y Magnus, 2004; Holland, Michael y Kim, 1994; Iwanichi y Schwab, 1981; Lahoz y Mason, 1989), también el ítem 14 ha sido encontrado en diversos estudios, aunque en menor medida, cargando factorialmente en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización (Densten, 2001; Naude y Rothmann, 2003).

Como puede apreciarse, las medias, desviaciones típicas y valores de consistencia interna para las tres dimensiones son igualmente semejantes a las encontradas en el manual (Maslach y Jackson, 1986). Las correlaciones obtenidas se encuentran en la línea de lo indicado por el manual. En cuanto a la puntuación obtenida en el alfa de Cronbach para la subescala de despersonalización resulta evidente que es muy superior a las obtenidas en el resto de las investigaciones en España situándose a niveles idénticos a los ofrecidos en el manual y muy superior también a muchos de los estudios efectuados en la ámbito internacional.

En futuros estudios se espera que pueda ponerse a prueba la solución factorial obtenida mediante el análisis factorial confirmatorio, mientras tanto, podemos entender que nuestros resultados ofrecen tres factores semejantes a los del manual. A pesar de ello se hace necesario destacar que el cuestionario presenta algunas debilidades psicométricas. En primer lugar, hemos hallado que la subescala de baja realización personal en el trabajo se vertebró en tres constructos. También ha de tenerse en cuenta que los ítems 6, 14 y 16 se mostraban como factorialmente ambiguos,

aunque lo cierto es que las cargas superiores lo eran de la dimensión adecuada: agotamiento emocional. Sin embargo, quizá sea necesario investigar en la línea de aquellos autores que aseguran que el síndrome de *burnout* se compone tan sólo de dos dimensiones: la baja realización personal por un lado y el agotamiento emocional y la despersonalización componiendo el otro factor, lo que ha convenido en entenderse por la mayoría de los autores como el núcleo del síndrome (Gil-Monte, 2005a). Consignar también que si el criterio para asignar los ítems a los tres factores hubiera sido de 0.40 (Maslach y Jackson, 1986; Nunnally, 1978) los resultados obtenidos habrían sido idénticos. Sería interesante que el número de participantes en futuros estudios fuera superior, también que fuera posible equilibrar el número de mujeres y de hombres en futuras muestras para controlar posibles sesgos. Sin embargo, y a pesar de estas limitaciones, podemos concluir, en consecuencia, que la adaptación del MBI-HSS empleada para nuestra muestra reúne los requisitos de validez factorial y consistencia interna como para ser utilizada para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo en el ámbito penitenciario.

Referencias

- Abu-Hilal, M. M. (1995). Dimensionality of burnout: Testing for invariance across Jordanian and Emirati teachers. *Psychological Reports*, 77, 1367-1375.
- Barría, J. (2002). Síndrome de burnout en asistentes sociales del servicio nacional de menores de la región metropolitana de Chile. *Psiquiatría.com*, 6 (4).
- Belcastro, P. A., Gold, R. S. y Hays, L. C. (1983). Maslach Burnout Inventory: Factor structures for samples of teachers. *Psychological Reports*, 53, 364-366.
- Bhana, A. y Haffejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers. *Psychological Reports*, 79, 431-434.
- Brookings, J. B., Boltob, B., Brown, C. E. y McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behaviour*, 6, 143-150.
- Byrne, B. (1992). The Maslach Burnout Inventory: Validating factorial structure and invariance across intermediate, secondary, and university educators. *Multivariate Behavioral Research*, 26 (4), 583-605.
- Byrne, B. (1993). The Maslach Burnout Inventory: Testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 197-212.
- Cardenal, V. y Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23 (2), 151-160.
- Cox, T., Tisserand, M. y Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Questions and directions. *Work and Stress*, 19 (3), 187-191.
- Chan, D. W. y Hui, E. K. (1995). Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 15-25.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardaku, I. y Kantas, A. (2002). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 296-307.

- Densten, I. (2001). Re-thinking burnout. *Journal of Organizational Behavior* 22 (8),833-840.
- Dignam, J. T., Barrera, M., Jr., y West, S. G. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 177- 193.
- Fimian, M. J. y Blanton, L. P. (1987). Stress, burnout, and role problems among teachers trainees and first-year teachers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (2), 157-165.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. y Britton, P.G. (1985). Maslach Burnout Inventory: Factor structure and norms for British nursing staff. *Psychological Reports*, 57, 147-150.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Forney, D.S., Wallace-Schutzman, F. y Wiggers, T.T. (1982). Burnout among career development professionals: Preliminary findings and implications. *Personal and Guidance Journal*, 60, 435-439.
- García, J.A., Gil-Monte, P. R., Núñez, E., Carretero, N. (2006). Validez factorial del “Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo”. [Disponible en www.psiquiatria.com].
- García, M., Llor, B. y Sáez, C. (1994). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Anales de Psiquiatría*, 10 (5), 180-184.
- Gil-Monte, P.R. (2003). *La evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de la salud: validación test-retest del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo en profesionales de la salud” (CESQT_PS)*. Memoria no publicada del proyecto de investigación PI-041/2003, subvencionada por la Escuela Valenciana de Estudios para la Salud (EVES). Consellería de Sanitat (Generalitat Valenciana).
- Gil-Monte, P.R. (2005a). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2005b). Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista Saúde Pública*, 39(1), 1-8.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). A longitudinal study on burnout syndrome in nursing professionals. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 5(Feelings work in Europe), 407-414.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Gold, Y. (1984). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high school classroom teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 44, 1009-1016.
- Gold, Y., Bachelor, P. y Michael, W. B. (1989). The dimensionality of a modified form of the Maslach Burnout Inventory for university students in a teachers-training program. *Educational and Psychological Measurement*, 49 (3), 549-561.
- Gold, Y., Roth, R. A., Wrigth, C. R., Michael, W. B. y Chen, C. (1992). The factorial validity of a teacher burnout measure (Educators Survey) administered to a sample of beginning teachers in elementary and secondary schools in California. *Educational and Psychological Measurement*, 52 (3), 761-768.
- Golembiewski, R.T. y Munzenrinder, R.F. (1983). Phases of burnout: Development in concepts and applications. New York: Preager.

- Gorp, K. y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout and cognitive withdrawal: A social exchange perspective. *Third ENOP workshop on Personnel Psychology in Health Care Organizations*, Cracovia (Polonia).
- Green, D. E. y Walkey, F. H. (1988). A confirmation of the three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 579-585.
- Gupchup, G. H., Lively, B. T., Holiday-Godman, M., Sisanga, W. W. y Black, C. D. (1994). Maslach Burnout Inventory: Factor structures for Pharmacists in health maintenance organizations and comparison with normative data for USA Pharmacists. *Psychological Reports*, 74, 891-895.
- Haack, M y Jones JW, (1983). Diagnosing burnout. Using projective drawings. *Journal Psychosocial Nurses Mental Health Services*. Jul 21(7), 8-16.
- Hallberg, U. y Magnus, S. (2004). Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: two Swedish Health Care Samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 20 (4), 320-328.
- Hernández, L. (2004). *El síndrome de burnout en los funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario*. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca.
- Holland, P. J., Michael, W. B. y Kim, S. (1994). Construct validity of the Educators Survey for a sample of middle school teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 54 (3), 822-829.
- Iwanicki, E. F. y Schwab, R. L. (1981). A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1167-1174.
- Jones, J. W. (1980). *The Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)*. Park Ridge, Illinois: London House.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to analysis factorial. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.
- Kalliath, T.J., O'Driscoll, M.P., Gillespie, D.F. y Bluedorn, A. C. (2000). A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work and Stress*, 14 (1), 35-50.
- Kantas, A. y Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress*, 11 (1), 94-100.
- Kitaoka, k, Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., Kido, T. y Higashiyama, M. (2004). *Work and Stress*, 20, 255-260.
- Koeske, G. F. y Koeske, R. D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25 (2), 131- 144.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. y Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assesment of burnout. *Work and Stress*, 19, 192-207.
- Lahoz, M. R. y Mason, H. L. (1989). Maslach Burnout Inventory: Factor structures and norms for USA pharmacists. *Psychological Reports*, 64 (3), 1059-1063.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. P. y Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 229-243.

- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2^a Ed., 1^a Ed. de 1981). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3^a Ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 185-207.
- Moreno, B. y Oliver, C. (1992). El MBI como escala de estrés en profesionales asistenciales: adaptación y nuevas versiones. *Congreso Iberoamericano de Psicología*, Madrid.
- Moreno, B. y Oliver, C. (1993). El M.B.I. como escala de estrés en profesiones asistenciales: Adaptación y nuevas versiones. En M. Pons y M.T. Anguera (Comp.), *Aportaciones a la evaluación psicológica* (págs. 161 -174). Barcelona: P.P.U.
- Naude, J. y Rothmann, S. (2003). The validation of the Maslach Burnout Inventory-Human Survey for emergency workers in gauteng. *6th Annual Conference of the Society for Industrial/Organisational Psychology*, Johannesburgo, 28 de junio 2003.
- Nelson, H. W., Pratt, C. C., Carpenter, C. E. y Walter, K. L. (1995). Factor affecting volunteer long-term care ombudsman organizational commitment and burnout. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 24 (3), 213-233.
- Nunnally, N. C. (1978). *Psychometric theory*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanza media: el burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid.
- Oliver, C., Pastor, J., Aragoneses, A. y Moreno, B. (1990). Una teoría y una medida del estrés laboral asistencial. En Colegio Oficial de Psicólogos (Ed.), *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos: Vol. 5. Psicología y salud: Psicología de la salud* (págs. 291-297). Madrid: COP.
- Olmedo, E. (1993). *Propiedades psicométricas del constructo burnout*. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Pedrabissi, L., Santinello, M. y Vialetto, A. (1994). *La sindrome del burnout: Una ricerca tra gli insegnanti e gli operatori dei servizi psichiatrici del Friuli-Venezia Giulia*. Pordedone: Biblioteca dell'Immagine.
- Perlman, B. y Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35 (4), 283-305.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (págs. 33-51). London: Taylor & Francis.
- Pines, A.M., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: The Free Press.
- Pines, A. M. y Keinan, G. (2005). Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual differences*, 39 (3), 625-635.
- Powers, S. y Gose, K. F. (1986). Reliability and construct validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of university students. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 251-255.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson y M. P. Leiter, *Maslach Burnout Inventory manual* (3^a Ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Schwab, R. L. (1986). Burnout in education. En C. Maslach y S. E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory* (2^a Ed., págs. 18-22). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario «Burnout» de Maslach: manual*. Madrid: TEA.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Warg, L. y Ohlson, C. (1996). The factor structure of the Maslach Burnout Inventory in two Swedish human service organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 37, 437-433.
- Taris, T., Le Blanc, P., Schaufeli, B y Scherurs, G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress*, 19 (3), 238-255.
- Tabachnick, B. G. y Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. Nueva York: Harper Collins.
- Topa Cantisano, G. y Morales Domínguez, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology Therapy*, 5 (1), 71-81.
- Van Yperen, N. W. (1995). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses: A replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 26 (4), 338-354.
- Viloria, M. y Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de burnout entre los profesores de la universidad de los Andes. *Educare. Revista Venezolana de la Educación*, 6, 17.

