

BURNOUT, FACTORES DE ESTRÉS Y LOCUS DE CONTROL EN UN GRUPO DE VIGILANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

José Buendía Vidal* y Antonio Riquelme Marín

Universidad de Murcia

Resumen: Se estudia la relación existente entre burnout, factores de estrés y locus de control en un grupo de 85 vigilantes de instituciones penitenciarias. Entre los instrumentos de evaluación, se aplicaron el Maslach Burnout Inventory, (Maslach y Jackson, 1981), la escala Locus of control de Rotter (1954), y un cuestionario elaborado para la valoración de fuentes de estrés laboral en contextos correccionales.

Entre los resultados obtenidos, destaca una mayor capacidad predictiva de los factores de estrés sobre la dimensión de agotamiento emocional, así como una mayor predisposición al mismo en personas con un locus de control externo.

Palabras Clave: Burnout, Estrés, Locus de control, Instituciones penitenciarias

Abstract: The relationship between burnout, stress factors and locus of control are being studied in a group of 85 prison guards. Among the assessment instruments, the following were applied: The Maslach Burnout Inventory, (Maslach and Jackson, 1981), the Rotter's Locus of Control Scale, (Rotter, 1954), and a questionnaire developed to evaluate the source's of work stress in a prison context.

Results indicate a greater predictive capacity of stress factors concerning emotional exhaustion, and a bigger predisposition to exhaustion in people with an external locus of control

Key words: Burnout, Stress, Locus of control, Prison

Title: *Burnout, stress factors and locus of control in a group of prison guards*

Introducción

Desde que Fredenberger, (1974) introdujera el término *burnout* en la literatura científica para hacer referencia a un conjunto de manifestaciones anómalas características en personas que trabajan en profesiones de ayuda a los demás "Helping professions", se han desarrollado diversos intentos para alcanzar una delimitación teórica del constructo (concepto, expresividad, factores implicados en su desarrollo, etc.). Pero sin duda la aproximación más fructífera ha sido la realizada por Maslach y Jackson (1981), quienes subrayan la dimensión emocional del *burnout* como forma de respuesta al estrés. En este sentido el *burnout* es concebido como una respuesta in-

adecuada ante el estrés, cuya expresión fundamental consiste en un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que se deben realizar. A partir de la aproximación realizada por Maslach y Jackson, se han desarrollado elaboraciones (Golembiewski, 1986; Golembiewski y Munzenrider, 1988; Leiter 1988) en las que se destaca el carácter episódico de un fenómeno descrito a través de fases aun cuando dichas aportaciones discrepan tanto en la relevancia de unos aspectos sobre otros como en la secuencialidad de la experiencia de *burnout*. De esta forma, mientras para Golembiewski (1986), la progresión sería despersonalización, sentimientos de inadaptación profesional, agotamiento emocional, siendo esta última fase la que caracteriza más propiamente al síndrome, para Leiter (1989), el *burnout* comenzaría manifestándose

* Dirigir la correspondencia a: Dr. José Buendía. Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia Edificio Luis Vives. Apartado 4021, 30080 Murcia.

© Copyright 1995: de los Editores de **Ansiedad y Estrés**
Artículo recibido: 25-10-95, aceptado: 12-11-95

se como agotamiento emocional que daría lugar a la despersonalización como mecanismo de aislamiento, culminando finalmente en sentimientos de baja realización personal e inadecuación a las tareas.

Entre las aportaciones realizadas en forma paralela a los desarrollos teóricos de Maslach y Jackson, destaca el modelo procesual de carácter cíclico elaborado por Edelwich y Brosky (1980) (1º entusiasmo e idealismo, 2º estancamiento, 3º frustración, y 4º apatía) así como la formulación teórica realizada por Cherniss (1980).

Para Cherniss, el *burnout* puede ser entendido como una forma de afrontar el estrés, destacando tal vez como aspecto más sugestivo de su teoría, la combinación entre características del entorno laboral y variables personales del trabajador (expectativas, actitudes, etc), cuya interacción puede generar una sobrecarga capaz de desarrollar respuestas constitutivas de *burnout* como una forma de adaptación defensiva. De esta forma las características personales de quienes desarrollan profesiones orientadas hacia la ayuda a los demás, pueden explicar en buena medida su mayor predisposición a terminar "quemados", habida cuenta de su carácter vocacional unido a una actitud demasiado exigente respecto a la realización de la propia tarea en la cual puede darse una excesiva implicación emocional. No obstante, aún asumiendo una mayor vulnerabilidad en profesionales de servicios de ayuda, como señalan Beemsterboer y Baum (1984), el *burnout* no es patrimonio exclusivo de educadores, trabajadores sociales o profesionales de la salud, sino que por el contrario puede ser descrito en todas aquellas "personas que trabajan con personas". Unido a esto, y a las diferentes formulaciones teóricas acerca del constructo, uno de los mayores problemas con los que se encuentra la investigación actual sobre el tema, es la insuficiente diferenciación respecto a otros conceptos tales como estrés, depresión, o insatisfacción laboral, di-

ficultad que no esconde sin embargo el interés intrínseco de su estudio a la luz de las posibilidades aplicadas que lleva consigo. Por otra parte, junto a la necesidad de establecer una mayor precisión conceptual, resulta también necesario, como señalan Gallego y Fernandez (1991), evaluar la importancia de los componentes personales en la aparición del *burnout*. En este sentido, el estudio conjunto de variables individuales, y aspectos relativos a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo puede llevar sin duda a una mejor comprensión del fenómeno, a través de una perspectiva más amplia capaz de captar la interacción de los diversos aspectos implicados en el mismo.

Uno de los colectivos en el que se ha trabajado con el concepto de *burnout*, es el formado por el personal de vigilancia en instituciones penitenciarias y centros correccionales, centrándose la investigación realizada en diversos aspectos, tales como el impacto de dicho problema en relación a otras profesiones en las que se da una relación interpersonal, (Anson y Bloom, 1988); si cabe hablar en términos generales de una mayor presencia de síntomas de *burnout* (Framer, 1988), o qué factores pueden predecir mejor el *burnout* en este colectivo (Lindquist y Withead, 1986; Buendía y Riquelme, 1995).

Especialmente sugestivo, resulta el trabajo desarrollado por Gerstein, Topp y Gorrel (1987), en el que se contempla el papel de distintos factores relacionados con el contenido del puesto (contacto con otros residentes, delimitación de tareas, etc) frente a las expectativas del trabajador. Sin embargo, pese al interés de este trabajo y de otros realizados previamente en los que se subraya la importancia de determinados factores como la ambigüedad de rol, o el efecto indirecto de un déficit de apoyo entre compañeros (Dignan, Barrera y West, 1986), se hecha en falta el desarrollo de nuevas investigaciones que contemplen

tanto factores relativos al desempeño del puesto como variables de tipo individual.

Al hilo de lo expuesto, en nuestro trabajo, nos hemos propuesto los siguientes objetivos:

- 1) Delimitar los principales factores de estrés en vigilantes de instituciones penitenciarias.
- 2) Determinar las implicaciones de los distintos factores de estrés respecto al *burnout* en este colectivo
- 3) Analizar la interacción existente entre fuentes de estrés y locus de control sobre el *burnout* en el grupo de estudio.

Material y Método

Sujetos

El presente trabajo se ha realizado sobre una muestra de 85 vigilantes de instituciones penitenciarias. (*funcionarios interiores genéricos* de un centro correccional en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia).

Pruebas

Para esta investigación se elaboró un cuestionario en el que se contempla la evaluación de variables socio-demográficas, profesionales y de identificación personal. En este apartado se recogieron las siguientes variables: sexo, edad, estado civil, estudios, tiempo que lleva trabajando en la empresa y vinculación con la misma.

Para la evaluación del estrés laboral, se desarrolló una escala compuesta por 20 ítems con 5 alternativas de respuesta con un rango que oscila entre (1) ningún estrés a (5) estrés máximo, oscilando las estimaciones de consistencia interna de la escala entre el valor 0.82 del coeficiente Guttman, y el valor 0.87 según el coeficiente de Spearman-Brown, con una correlación de 0.77 entre mitades.

Los ítems que formaron la escala de estrés laboral fueron los siguientes:

1. Salario inadecuado
2. Ausencia de buen clima entre compañeros
3. Escasas expectativas de promoción
4. Cambio de tarea muy a menudo
5. Reclusos que se comportan de forma inadecuada continuamente
6. Carencia o inadecuación de equipamiento y recursos
7. Poca organización de la actividad
8. Relación con los superiores
9. Muchas horas con los reclusos
10. Ausencia de participación en la toma de decisiones de la actividad diaria
11. Autolesiones de los internos
12. Presencia de droga en el centro
13. Peleas y robos entre reclusos
14. Agresiones y amenazas
15. Peligro de enfermedades contagiosas
16. Falta de apoyo entre los compañeros
17. Ruidos u otras molestias
18. Mantenimiento de valores y criterios éticos
19. Horario/turno de trabajo
20. Masificación de internos

Para la evaluación del *burnout*, se ha aplicado el cuestionario MBI (Maslach y Jackson, 1981). Finalmente para la valoración del locus de control, se aplicó el cuestionario "Locus of control" de Rotter (1954).

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos se ha realizado mediante entrevistadores, intentando con ello salvar los inconvenientes propios de la autoaplicación, al tiempo que se aseguraba una adecuada comprensión de todas las cuestiones.

Para la valoración del estrés laboral se realizó una consulta previa entre los trabajadores del centro con el objeto de detectar "situaciones problemáticas" que fueran posteriormente contempladas en la elaboración del cuestionario.

Finalmente, el análisis de resultados se ha realizado mediante el paquete estadístico Systat, versión 5.0.

Resultados

Como puede apreciarse en la tabla 1 el grupo de estudio está constituido fundamentalmente por hombres (90.6%), con una edad promedio de 33 años. En el conjunto de la muestra, el 13,4% ha desarrollado estudios de tipo universitario (Diplomatura), mientras el 50% ha cursado únicamente estudios primarios y un 30 % realizó el bachiller superior.

Tabla 1. Características del grupo de estudio

Sexo	N	%
Hombres	77	90.6
Mujeres	8	9.4
Edad	N	%
25-35	61	71.77
36-45	22	25.88
+45	2	2.35
Estado civil	N	%
Soltero	25	30.1
Casado	55	66.3
Separado	3	3.6
Estudios	N	%
Primarios	41	50
Medios	30	36.6
Diplomados	11	13.4
Tiempo en la empresa	N	%
5 años o menos	29	34.1
6 a 10 años	32	37.6
Más de 10 años	24	28.2
Situación laboral	N	%
Trabajador fijo	80	94.1
Trabajador contratado	5	5.9

Respecto a la situación laboral, prácticamente la totalidad de los entrevistados son trabajadores fijos de la empresa (94%), con un tiempo medio de estancia en la misma superior a 6 años. Cabe destacar en este grupo de variables, que no se ha encontrado en ningún caso una asociación significativa respecto a las

dimensiones evaluadas mediante la aplicación del Maslach *Burnout Inventory* (MBI), si bien los valores obtenidos en agotamiento emocional se muestran algo inferiores en el caso de las mujeres.

A partir de las puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de la escala de estrés laboral, realizamos un análisis factorial cuyos resultados resumimos en la tabla 2.

Como puede apreciarse en la lectura de la tabla 2, el conjunto de los seis factores obtenidos viene a explicar más del 66% de la varianza total (66,23%), resaltando el equilibrio entre los mismos respecto al porcentaje de varianza explicada. En relación al contenido, hemos resuelto emplear la siguiente denominación:

Factor 1: *Problemas de manejo con internos* (F1)

Factor 2: *Características del puesto* (F2)

Factor 3: *Valores personales* (F3)

Factor 4: *Problemas con la dirección* (F4)

Factor 5: *Temor a reacciones violentas* (F5)

Factor 6: *Organización-Recursos* (F6)

Respecto a la asociación de las fuentes de estrés obtenidas con indicadores de burnout, resalta el mantenimiento de correlaciones significativas entre la dimensión de agotamiento emocional con las distintas fuentes de estrés, excepto en el caso de F6 (problemas relacionados con la organización y falta de recursos), mientras que en la dimensión de despersonalización, tan solo se obtienen correlaciones significativas con "problemas en el manejo de internos" F1, y "características del puesto" F2. Finalmente, la tercera dimensión del MBI (adecuación-competencia profesional), no mantiene correlación significativa alguna con los factores de estrés considerados.

Tabla 2. Análisis factorial sobre fuentes de estrés en vigilantes de instituciones penitenciarias. (Análisis de componentes principales. Rotación Varimax)

Item	Factor I.	VE = 3.08 (15.41%)	Saturación
12	Drogas en el centro		.70
20	Masificación de internos		.70
11	Autolesiones de los internos		.67
19	Turno de trabajo		.58
15	Peligro de enfermedad contagiosa		.46
Item	Factor II.	VE =2.16 (10.82%)	Saturación
4	Intercambio frecuente de tareas		.68
2	Relaciones insatisfactorias compañeros		.67
3	Escasas expectativas de promoción		.65
1	Salario inadecuado		.57
16	Déficit de apoyo entre los compañeros		.57
Item	Factor III.	VE =1.81 (9.02%)	Saturación
18	Lucha por criterios éticos		.82
Item	Factor IV.	VE =1.61 (8.09%)	Saturación
8	Relación con los superiores		.81
10	No participar en las decisiones		.59
Item	Factor V.	VE =2.53 (12.68%)	Saturación
14	Agresiones y amenazas		.82
13	Robos y peleas entre reclusos		.72
9	Excesivo tiempo con reclusos		.41
Item	Factor VI.	VE =2.04 (10.2%)	Saturación
7	Mala organización		.74
6	Falta de recursos		.64
5	Comportamiento inadecuado		.64
17	Ruidos y otras molestias		.54

Tabla 3. Correlaciones entre factores de estrés y dimensiones del MBI

	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	Rxy	Prob.	Rxy	Prob.	Rxy	Prob.
F 1	0.25	0.02	0.32	0.005	-0.14	0.22
F 2	0.34	0.002	0.29	0.01	0.01	0.88
F 3	0.28	0.01	-0.19	0.09	0.2	0.07
F 4	0.31	0.005	0.14	0.22	-0.03	0.74
F 5	0.32	0.005	0.11	0.33	-0.04	0.71
F 6	0.19	0.09	0.14	0.22	0.07	0.53

Para poner a prueba la capacidad predictiva, tanto en forma general como a modo particular de las fuentes de estrés contempladas

sobre las tres dimensiones de burnout propuestas en el cuestionario MBI, hemos procedido a aplicar sendos análisis de regresión,

mediante el procedimiento de inclusión de variables por pasos (Stepwise), cuyos resultados pasamos a exponer a continuación.

Análisis de regresión stepwise tomando como variable criterio la dimensión agotamiento emocional

Como puede apreciarse en la tabla resumen (tabla nº 4), la ecuación general de regresión establecida se muestra capaz de explicar más de el 50% de la varianza total sobre agotamiento emocional ($R^2=0.507$), resaltando por otra parte, como aspecto especialmente significativo junto al elevado porcentaje de varianza explicada sobre la variable criterio, la inclusión de los 6 factores obtenidos en el cuestionario sobre fuentes de estrés.

Tabla 4. Análisis de regresión (Agotamiento emocional)

Variable	Coeffe. Std.	T	P
F 1	0.175	2.05	0.044
F 2	0.346	4.09	0.001
F 3	0.308	3.61	0.001
F 4	0.341	4.01	0.001
F 5	0.346	4.05	0.001
F 6	0.194	2.29	0.025

Regresión Múltiple: 0.71

Porcentaje de Varianza explicada: 50.7

Razón F: 11.8

Probabilidad: <0.001

El desarrollo de la ecuación final de regresión fue como sigue:

La primera variable que entra a formar parte de la ecuación es F2 ("*características de puesto*"), que con un coeficiente particular de regresión de 3,44 se muestra capaz de explicar más del 11% de la varianza total de la variable criterio $R^2=0.118$.

La segunda variable que configura una nueva ecuación parcial de regresión, es "*temor a reacciones violentas*", variable que siendo capaz de explicar aisladamente más del 10 % de la varianza, eleva el porcentaje de

varianza explicada conjuntamente con F2 al 22,2 % ($R^2=0.222$).

En la tercera ecuación parcial de regresión aparece F4 "*problemas con la dirección*", aportando esta variable un 11% de incremento en la explicación de varianza respecto a la ecuación formada por las variables anteriores.

La cuarta variable que entra a formar parte de la ecuación de regresión es "*lucha en el mantenimiento de los valores personales*" (F3), llegándose con esta última incorporación a un valor de $R^2=0.439$. Finalmente las dos últimas variables incluidas en la ecuación general, son por este orden F6 ("*organización - recursos*") y F1 ("*problemas de manejo con internos*").

Análisis de regresión stepwise tomando como variable criterio la dimensión Despersonalización

La primera variable que pasa a formar una ecuación parcial de regresión, es "*problemas de manejo con internos*" (F1), variable que con un coeficiente de 1.9, presenta un porcentaje de varianza explicado algo superior al 10% ($R^2=0.103$).

La segunda ecuación parcial de regresión, se desarrolla a partir de la inclusión de F2 ("*características de puesto*"), aportando esta variable un 9% de incremento respecto al total de varianza explicada.

Finalmente la ecuación general de regresión queda configurada con la inclusión de F3 (lucha por el mantenimiento de valores éticos), mostrando esta variable una asociación inversa con despersonalización (coeficiente estandarizado = - 0.228). El porcentaje total de varianza explicada por estas variables es de 24,1 ($R^2=0.241$), quedando el resto de los factores relegados al no satisfacer los criterios de inclusión en el modelo de regresión propuesto.

Tabla 5. Análisis de regresión (Despersonalización)

Variablc	Coefte. Std.	T	P
F 1	0.343	3.30	0.002
F 2	0.294	2.84	0.006
F 3	-0.228	-2.19	0.03

Regresión Múltiple: 0.49

Porcentaje de Varianza explicada: 24.1

Razón F: 7.52

Probabilidad: <0.001

Análisis de regresión Stepwise tomando como variable criterio la dimensión Adecuación profesional

Respecto a la dimensión de adecuación profesional, ninguno de los factores de estrés recogidos en el presente estudio, se ha mostrado como un predictor eficaz, partiendo de un criterio de restricción en la entrada de variables para valores de probabilidad iguales o inferiores a 0.05. No obstante, abandonando este criterio y llevado al valor que por defecto emplea el programa estadístico utilizado (0.15), únicamente F3 ("*lucha por el mantenimiento de valores éticos*") ha entrado a formar una ecuación de regresión, aun cuando este factor, sólo se muestra capaz de explicar un 4,3% de la varianza total de la variable criterio.

Por otra parte, hemos querido valorar no solo la capacidad predictiva que determinados factores de estrés puedan presentar respecto a

las dimensiones clásicas de burnout, si no también precisar las implicaciones que pueda presentar el nivel general de estrés laboral sobre dichas dimensiones, así como en qué forma una variable de personalidad ("*locus de control*") puede influir en el desarrollo de síntomas de burnout, ligada al nivel de estrés percibido. Para ello, hemos efectuado análisis factoriales de varianza, valorando tanto el peso de estas variables respecto a las dimensiones de burnout del MBI, como la significación y el sentido de los efectos de su interacción.

Tabla 6. Análisis de regresión (Adecuación Profesional)

Variablc	Coefte. Std.	T	P
F 3	0.206	1.81	0.074

Regresión Múltiple: 0.206

Porcentaje de Varianza explicada: 4.3

Razón F: 3.29

Probabilidad: <0.074

Análisis de varianza sobre Agotamiento Emocional

Como se puede apreciar en la tabla número 7, el anova realizado, arroja una significación de efectos sobre agotamiento emocional, tanto de la variable Estrés Laboral (bajo, medio, alto), como locus de control (puntuaciones bajas, medias y altas en externalidad).

Tabla 7. Análisis de varianza sobre agotamiento emocional

Fuente	SC.	G.L.	M.C.	F	P.
Estrés Laboral	2570.250	2	1285.125	22.412	0.001
Locus de Control	362.244	2	181.122	3.159	0.048
Interacción	530.849	4	132.712	2.314	0.065
Error	4357.880	76	57.341		

En los resultados obtenidos, pueden apreciarse valores inferiores en agotamiento emocional, entre aquellos sujetos que presentan menor estrés en el trabajo y viceversa, mien-

tras que al mismo tiempo, una mayor externalidad se muestra asociada con valores superiores en agotamiento emocional, como queda reflejado en las tablas 8 y 9.

Tabla 8. Medias y desviaciones típicas en agotamiento emocional según el nivel de estrés laboral percibido.

Estrés laboral	M	Sx	N
Bajo	13.54	7.3	16
Medio	26.20	8.4	54
Alto	33.98	6.5	15

Por otra parte, cabe apreciar un cierto efecto de la interacción entre locus de control y nivel de estrés percibido. De esta forma, como se muestra en la figura 1, es en las per-

sonas que presentan un locus de control externo, entre quienes una mayor percepción de estrés se verá más estrechamente asociada con sentimientos de agotamiento emocional.

Tabla 9. Medias y desviaciones típicas según la externalidad.

Estrés laboral	M	Sx	N
Bajo	20.07	9.1	15
Medio	26.10	9.1	55
Alto	27.55	10.9	15

Tabla 10. Análisis de varianza sobre Despersonalización

Fuente	SC.	G.L.	M.C.	F	P.
Estrés Laboral	196.141	2	98.070	3.382	0.039
Locus de Control	88.585	2	44.292	1.528	0.224
Interacción	84.512	4	21.128	0.729	0.575
Error	2174.636	75	28.995		

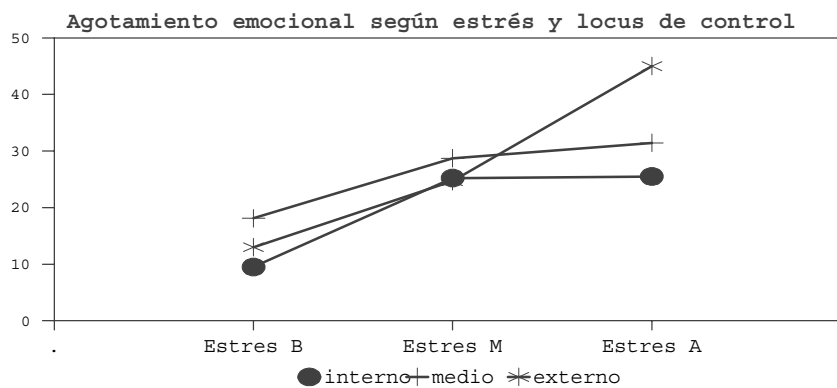


Figura 1. Agotamiento emocional según estrés y locus de control.

Análisis de varianza sobre Despersonalización

Al contrario de lo que ocurriera en el análisis de varianza realizado sobre agotamiento emocional, en este caso, tan sólo se ha encontrado una significación de efectos de nivel de estrés laboral

sobre la variable despersonalización, siendo el sentido de la relación encontrada el de una mayor despersonalización conforme aumenta el nivel de estrés laboral.

Tabla 11. Medias y desviaciones típicas en despersonalización según el nivel de estrés laboral percibido.

Estrés laboral	M	Sx	N
Bajo	8.87	4.3	16
Medio	11.50	5.8	54
Alto	14.96	4.6	15

Tabla 12. Análisis de varianza sobre Adecuación profesional

Fuente	SC.	G.L.	M.C.	F	P.
Estrés Laboral	206.970	2	103.45	1.415	0.249
Locus de Control	331.543	2	169.77	2.321	0.105
Interacción	43.933	4	10.98	2.320	0.100
Error	5558.626	75	73.14		

Análisis de varianza sobre Despersonalización

Para la variable adecuación profesional, no se ha encontrado un efecto significativo entre las fuentes de variación consideradas.

Discusión

En los resultados obtenidos, destaca inicialmente las elevadas puntuaciones registradas en burnout a través de la aplicación del MBI, encontrándose elevados niveles de agotamiento emocional y despersonalización así como bajos sentimientos de adecuación al puesto y competencia profesional al comparar estos resultados con investigaciones previas efectuadas sobre otros colectivos.

Respecto a las fuentes de estrés laboral, el análisis factorial (análisis de componentes principales) efectuado sobre las variables que integran el cuestionario elaborado ad hoc, arroja seis factores capaces de explicar conjuntamente más del 60% de la varianza total, siendo la valoración de dichos factores y su contenido necesariamente provisional a la espera de la replicación de dicho análisis en otras muestras. No obstante, estos factores han mostrado una capacidad predictiva elevada sobre la dimensión del MBI agotamiento emocional ($R_{xy}^2=0.5$), y moderada en la dimensión de despersonalización ($R_{xy}^2=0.24$),

aun cuando la capacidad predictiva de estos factores sobre la dimensión de adecuación profesional resulta poco relevante ($R_{xy}^2=0.04$).

Por otra parte, cabe destacar la relación obtenida entre externalidad y agotamiento emocional, mostrándose en forma consistente mayores puntuaciones en agotamiento emocional en personas que presentan una orientación externa respecto a su locus de control, así como una mayor predisposición al agotamiento emocional en tales personas en situaciones de estrés elevado, resultados que se muestran coherentes con los planteamientos basados en la percepción de control, tales como el desarrollado por Leiter (1992), quien contempla el burnout como una crisis en la percepción de eficacia personal.

No se ha encontrado, sin embargo, ningún efecto significativo del locus de control sobre las dimensiones de despersonalización o adecuación profesional, datos que unidos a los anteriores, pueden resultar sugestivos en la valoración de distintos modelos de burnout al hilo de la conexión establecida a nivel teórico entre dicho fenómeno y la conceptualización de ese "algo" más amplio conocido como estrés. En este sentido, y de acuerdo con la teoría de Leiter, la dimensión que se ha mostrado más estrechamente relacionada con el estrés es la de agotamiento emocional, presentando

los factores de estrés una capacidad predictiva moderada sobre despersonalización e irrelevante respecto a los sentimientos de competencia profesional, dimensiones que aparecen en la teoría de Leiter como consecuentes del agotamiento emocional. En esta misma línea, Shirom (1989), tras una exhaustiva revisión de los estudios de validación del MBI, concluye que "el único contenido claro del bur-

nout tiene que ver con una pérdida de recursos energéticos del individuo". En todo caso, será la investigación futura quien deberá determinar la consistencia del constructo "burnout", su estructura dimensional, y en su caso, el peso específico de las dimensiones propuestas, así como la articulación existente entre las mismas.

Referencias bibliográficas

- Anson, R. y Bloom, M. (1988). Police stress in an occupational context. *Journal of Police Science and Administration*, 16(4), 229-235.
- Buendía, J. y Riquelme, A. (1995). El estrés laboral entre los trabajadores de instituciones penitenciarias; Ponencia presentada en el XXV Congreso Interamericano de Psicología. Puerto Rico, Julio.
- Beemsterboer, J. y Baum, B. (1984). Burnout: definitions and health care management, *Social work in health care*, 10, (1), 97-109.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage.
- Dignam, J.T., Barrera, M., y West, S.G. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14, (2), 177-193.
- Edelwich, J., y Broadsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences P..
- Framer, J. A. (1988). Relationship between job burnout and perceived inmate exploitation of juvenile correctional workers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 32, (1), 67-73.
- Fredenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gallego, E.A., y Fernandez, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 39, (11), 257-265.
- Gerstein, L.H., Topp, Ch.G.; y Correl, G. (1987). The role of the environment and person when predicting burnout among correctional personnel. *Criminal Justice and Behavior*, 14, (3), 352-369.
- Golembiewski, R.T. y Muzenrider, R.F. (1988). *Phases of burnout: Development in concepts and applications*. Nueva York: Praeger.
- Golembiewski, R.T. (1986). The epidemiology of progressive burnout: A primer. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 9, 16-37.
- Leiter, M. P. (1989). Conceptual implications of two models of burnout: A response to Golembiewski. *Group and Organization Studies*, 14, 15-22.
- Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13, 111-128.
- Leiter, M. P. (1992). Burnout as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6, (2), 107-115.
- Lindquist, Ch.A. y Whitehead, J.T. (1986). Burnout. job stress and job satisfaction among southern correctional officers: Perceptions and causal factors. *Journal of Offender Counseling Services and Rehabilitation*, 10, (4), 5-26
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood cliffs, New Jersey. Prentice-Hall.
- Shirom, A. (1989). Burnout in Work organizations. In C.L. Cooper & I. Robertson (eds), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: John Willey and sons.