

Resumen: El burnout es un término para el que no hay una única definición, aunque puede entenderse como agotamiento o desgaste producido por un esfuerzo grande y continuado en el trabajo. En este artículo hacemos, primero, una breve revisión del burnout, centrándonos en su evaluación. A continuación estudiamos la fiabilidad, estructura interna y validez de la escala EPB en una muestra de 400 trabajadores de distintas profesiones. Los resultados indican una alta fiabilidad, adecuada validez y un sólo factor que explica el 58% de la varianza total. Estos hallazgos muestran la bondad de la escala EPB para la evaluación del burnout.

Palabras Clave: Burnout. Estrés laboral. Evaluación. Organizaciones.

Abstract: The burnout is a term variously defined. It can mean a problem resulting from a big and continuous effort at work. In this article we review briefly the concept and assessment on burnout. The aim of the second part is to explore the reliability, validity and factor structure of EPB (Psychological Burnout Scale) using data from a sample of 400 people. Findings indicate the adequacy of EPB.

Key words: Burnout. Occupational stress. Assessment. Organizations

Title: *Measuring burnout reliability, factors structure and validity of EPB*

Introducción

Las investigaciones sobre *burnout* se han centrado mayoritariamente en muestras de trabajadores pertenecientes a las llamadas "profesiones de ayuda" (profesionales de la medicina, la docencia, los servicios sociales, etc.), pero otros estudios nos llevan a pensar que es un problema padecido por una gran variedad de grupos profesionales: mientras que inicialmente el término *burnout* se aplicaba a las profesiones orientadas hacia las personas, los trabajos realizados durante los últimos quince años han logrado extender el concepto a otras muchas ocupaciones que, por su naturaleza, pueden provocar un alto grado de tensión interpersonal.

Uno de los principales obstáculos para la comprensión del *burnout* y, lógicamente, para su evaluación, es que no hay una única definición aceptada. Suele citarse a Freudenberg (1974) como pionero en este campo de estudio. Este autor lo definió como el fracaso, desgaste o extenuación producida por las demandas excesivas sobre las energías, fuerzas o recursos de la persona.

En 1982, Perlman y Hartman realizaron un análisis de las distintas definiciones realizadas hasta ese año y concluyeron que el *burnout* tenía las siguientes características principales: fracaso, agotamiento, extenuación; baja creatividad; pérdida de implicación en el trabajo; distanciamiento emocional de los clientes o usuarios de los servicios que se prestan, de los compañeros, del trabajo y de la empresa; sensación de estar desbordado, de haber llegado al límite; y manifestación de actitudes inapropiadas hacia los clientes y hacia uno mismo. Todo lo señalado se combina con di-

* Dirigir la correspondencia a: Dr. Mariano García Izquierdo. Dpto. de Psiquiatría y Psicología Social. Área de Psicología Social. Facultad de Psicología (Edificio Luis Vives). Campus de Espinardo. Apartado 4021. 30071-Murcia
© Copyright 1995: de los Editores de **Ansiedad y Estrés**
Artículo recibido: 3-11-95, aceptado: 13-11-95

versos síntomas de malestar físico y emocional.

Partiendo de aquí, encontramos dos grupos principales de autores (Pines y Aronson, 1988; y Maslach y Jackson, 1981, 1982, 1986, etc.) que centran sus esfuerzos tanto en definir como en medir el *burnout*.

Pines y Aronson (1988) definen el *burnout* como un estado de agotamiento psíquico, emocional y mental causado por la implicación durante largo tiempo en situaciones que requieren demandas emocionales. Estas demandas pueden ser provocadas por la combinación de expectativas altas y una situación de estrés crónico. Según estos autores, el *burnout* se asocia a numerosos síntomas donde se incluyen agotamiento físico, sentimientos de desesperanza, incapacidad, y falta de entusiasmo hacia el trabajo y la vida en general. Las personas "con *burnout*" desarrollan actitudes negativas hacia su trabajo y hacia otras personas, principalmente deshumanizando a los demás. Asimismo, el *burnout* aparece como el principal factor relacionado con una satisfacción laboral baja, al absentismo, a los retrasos y a la rotación. Para Pines y Aronson (1988), son propensos a padecer *burnout* aquellos que tienen un fuerte deseo o vocación social, que están altamente motivados y son idealistas, y quienes tienen la expectativa de que su trabajo puede dar un sentido o significado a sus vidas. En suma, el *burnout* sería el resultado de una constante y repetida presión emocional consecuencia de una implicación intensa en el trabajo.

Por otro lado, Maslach y Jackson (1981, 1982, 1986, etc.) han definido el *burnout* como un síndrome compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de los logros personales. El agotamiento emocional (*emotional exhaustion*) se refiere a los sentimientos de estar emocionalmente agotado y consumido debido a las relaciones interpersonales. Un indicio frecuente de agotamiento es el miedo ante la perspectiva de te-

ner que volver al trabajo al día siguiente. La despersonalización (*despersonalization*) es una respuesta insensible y cruel del profesional hacia los usuarios de los servicios que presta. Los indicios característicos son el uso de un lenguaje deshumanizado y despectivo (por ejemplo, "hay un problema con la úlcera de la habitación 18") y la estricta subdivisión de la vida profesional. El tercer síntoma, la reducción del logro personal (*diminished personal accomplishment*), hace referencia al descenso de los propios sentimientos de competencia y de logro de éxitos en el trabajo. Algunas de las principales características son la tendencia a autoevaluarse negativamente, y la percepción de falta de promoción o, incluso, el sentimiento de haber perdido competencia en el ámbito profesional.

El *burnout* como un tipo de estrés laboral

A pesar de la creciente popularidad del término *burnout*, la distinción entre *burnout* y estrés no ha sido claramente delimitada. Como Ganster y Schaubroeck (1991) han señalado, el *burnout* puede considerarse como un tipo de estrés, un patrón crónico de respuestas afectivas a las condiciones estresantes de ocupaciones que requieren altos niveles de contacto interpersonal.

Como sucede con el concepto de *burnout*, el estrés laboral ha tenido muchas definiciones y poco acuerdo, aunque suele haber una cierta conformidad en conceptualizarlo como el desajuste de la interacción persona/ambiente. Ante esta situación, bastantes investigadores abogan por considerar el estrés como un concepto general que puede proporcionarnos el necesario marco de investigación sobre un gran número de problemas.

Algunos autores ya clásicos en esta línea de investigación como McGrath (1976) y Schuler (1980), clarificaron la situación al definir el estrés como una condición dinámica

en la cual un individuo se enfrenta a una oportunidad, obligación o demanda para ser, tener o hacer lo que desea; este suceso se percibe sin certidumbre y sus resultados son importantes para la persona. Esta definición puede englobar a muchos problemas, incluido el *burnout*. En este marco, el *burnout* puede considerarse como un patrón de respuestas a los estresores laborales (Shirom, 1989). Así considerado, el *burnout* puede ser un tipo particular de estrés laboral originado por una serie de demandas laborales (estresores), especialmente de naturaleza interpersonal.

Antecedentes y consecuencias del *burnout*

Los antecedentes y consecuencias del *burnout* han sido señalados en distintas revisiones (por ejemplo, Kahill, 1988; Shirom, 1989; García, 1990a, etc.). Las variables que contribuyen a la aparición del *burnout* las podemos dividir en tres grupos. El primero está formado por las características del puesto de trabajo y el desempeño de los roles: intensidad del contacto con los usuarios o clientes, y con los superiores; conflicto, ambigüedad y sobrecarga de roles, etc. En el segundo grupo incluimos las variables relacionadas con las características de la organización; por ejemplo, políticas de la empresa, clima laboral, etc. Al tercer grupo corresponden las características personales (género, edad, experiencia, apoyo social, etc.), aunque algunas de estas variables pueden representar el papel de moderadoras en un modelo teórico.

Las consecuencias del *burnout* pueden dividirse, a su vez, en cuatro grupos. a) Físicas y emocionales: problemas de salud física (cefaleas, alteraciones gastrointestinales, taquicardias, etc.) y psíquica (depresión, ansiedad, etc.) b) Interpersonales: deterioro de la vida social y familiar. c) Actitudinales: desarrollo de actitudes negativas hacia los clientes, la organización y hacia uno mismo; insatisfac-

ción laboral y bajos niveles de compromiso con el trabajo y con la empresa. d) Conductuales: suponen comportamientos disfuncionales relacionados con el trabajo y con la organización, por ejemplo, rotación, absentismo, abandono del trabajo, retrasos, y disminución de la calidad y cantidad del rendimiento.

La medida del burnout

Diversos instrumentos se han desarrollado para la medida del *burnout* (por ejemplo, *Staff Burnout Scale for Health Professionals* de Jones, 1980; *Gillespie-Numerof Burnout Inventory*, de Gillespie y Numerof, 1984; *Tedium Scale* de Pines et al., 1981; *Staff Burnout Scale* de Shinn, 1982, etc.), pero, sin duda, la medida más conocida y usual es el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) de Maslach y Jackson (1981; 1986).

Para la construcción del MBI, inicialmente se escogieron 47 ítems que se aplicaron a una muestra de 605 sujetos pertenecientes a diversas profesiones. Tras las correspondientes y posteriores depuraciones estadísticas, el instrumento quedó compuesto por 22 ítems divididos en tres subescalas que se corresponden con los tres síntomas señalados por las autoras en su definición de *burnout*: agotamiento emocional (nueve ítems), despersonalización (cinco ítems) y reducción del logro personal (ocho ítems). En un principio, los encuestados expresaban la intensidad y frecuencia con los que cada ítem era experimentado, aunque más tarde se tomó la decisión de utilizar solamente la modalidad de frecuencia mediante una escala tipo Likert de siete puntos desde "unas pocas veces al año" hasta "todos los días". Según el MBI, la persona con *burnout* seguiría el siguiente patrón: puntuaciones altas en agotamiento emocional y en despersonalización, y puntuaciones bajas en logro personal, puesto que esta última subes-

cala se putúa de forma inversa y una baja puntuación refleja alto *burnout*.

Maslach y Jackson (1986) señalan unos coeficientes de fiabilidad de .90, .79 y .71 para cada una de las tres subescalas. En cuanto a la validez convergente, se encuentran correlaciones significativas entre las puntuaciones del MBI y puntuaciones de conducta realizadas por observadores (por ejemplo, compañeros de trabajo), presencia de ciertas características que, teóricamente, contribuyen al *burnout* (por ejemplo, sobrecarga de trabajo, poco significado de las tareas), y medidas de diversas variables que hipotéticamente se relacionan con el *burnout* (por ejemplo, insatisfacción con las oportunidades de desarrollo y progreso en el trabajo). La validez discriminante ha sido evaluada favorablemente, por ejemplo, mediante las correlaciones significativas entre las puntuaciones de las subescalas del MBI y la satisfacción laboral.

Sin embargo, en algunos estudios recientes aparecen críticas y reflexiones acerca del concepto y dimensionalidad del *burnout* que inciden directamente en la consideración del MBI como el instrumento más adecuado de medida. Por ejemplo, mientras que para algunos autores el agotamiento emocional es la dimensión clave del concepto (Shirom, 1989; Garden, 1989) y utilizan únicamente esta subescala en sus trabajos empíricos (por ejemplo, Garden, 1989; Koeske y Koeske, 1989), otros cuestionan la validez del constructo *burnout* pues arguyen que es sinónimo de depresión (Meier, 1984), desilusión (Edelwich y Brodsky, 1980) y que puede estar asociado a rasgos de personalidad (Meier, 1984; Garden, 1989). Por otro lado, en distintas investigaciones la fiabilidad obtenida en alguna de las subescalas es baja (por ejemplo, Corcoran, 1985; Powers y Gose, 1986) y, en otras, las tres dimensiones no aparecen claramente: la variabilidad de la estructura empírica se ha encontrado tanto utilizando la escala original (por ejemplo, Iwanicki y Schwab, 1981; Gold, 1984;

Corcoran, 1985; Powers y Gose, 1986; Koeske y Koeske, 1989) como en diversas adaptaciones (por ejemplo, Sirigatti, Stefanile y Menoni, 1988). No obstante, también hay autores que apoyan la solución de tres dimensiones (Belcastro, Gold y Hays, 1983; Brookings et al., 1985; Fimian y Blanton, 1987; Green y Walkey, 1988; Lee y Ashforth, 1990; Evans y Fisher, 1993).

En nuestro entorno sociolaboral son escasas las investigaciones acerca del *burnout*, y la tónica general es la utilización de la escala MBI. Sin embargo, los resultados obtenidos utilizando este instrumento no suelen ser psicométricamente satisfactorios. Por ejemplo, diversos autores han indicado la baja consistencia interna de alguna de las subescalas o la confusa estructura empírica (Oliver et al., 1990; Alvarez y Fernández, 1991; Gil y Schaufeli, 1991; Gil et al., 1994; García, Llor y Sáez, 1994a, 1994b, etc.).

En un anterior estudio nuestro (García, Llor y Sáez, 1994b) comparamos las cualidades psicométricas de la escala MBI y la EPB en una muestra de personal sanitario. La escala de Efectos Psíquicos del *Burnout* (EPB) (García, 1990b; García y Velandrino, 1992) fue diseñada para la medida del *burnout* en nuestro entorno sociocultural. Los criterios fundamentales que guiaron la construcción de esta escala fueron los siguientes: debería representar los contenidos básicos del concepto de *burnout* como agotamiento o desgaste psíquico producido por la actividad laboral, tener una estructura factorial adecuada, presentar propiedades psicométricas satisfactorias, ser de aplicación sencilla, ocasionar un bajo coste de tiempo, y ser aplicable a cualquier grupo profesional. El resultado fue un instrumento compuesto por 12 ítems con respuestas valoradas según una escala tipo Likert de siete puntos variando su rango desde 1 (nunca) a 7 (siempre).

De los resultados obtenidos en sendos análisis de componentes principales de los

ítems de cada escala, se concluye que los datos del MBI son escasamente consistentes con la tridimensionalidad del constructo de *burnout* según Maslach y Jackson. Además, la consistencia interna de las subescalas despersonalización y reducción de logros personales es baja. Por el contrario, la escala EPB resultó altamente satisfactoria tanto por su estructura dimensional como por su consistencia interna. En resumen, estos resultados se suman a los de un número cada vez mayor de autores que señalan que el *burnout* debe ser entendido como un concepto unidimensional cuyo núcleo central es el agotamiento.

A continuación vamos a realizar la comprobación de las propiedades psicométricas de la escala EPB antes expuesta. El objetivo principal es estudiar su fiabilidad, estructura interna y validez en una nueva muestra, más amplia, compuesta por trabajadores pertenecientes a distintos grupos profesionales.

Material y Método

Instrumentos

Las principales variables incluidas en el estudio (*burnout*, satisfacción laboral y problemas físicos) fueron medidas con los instrumentos que se detallan a continuación. Como medida del *burnout* utilizamos la escala EPB (Efectos Psíquicos del *Burnout*) ya señalada más arriba. Para la medida de la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró (1989) que consta de doce ítems acerca de la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico y con las prestaciones recibidas de la organización. Las respuestas siguen una valoración tipo Likert de siete puntos que va desde muy insatisfecho (1) a muy satisfecho (7); la puntuación total se considera una medida de la satisfacción global del trabajador. Presentó una consistencia interna de .88. Los problemas físicos asociados al *burnout* se midieron mediante una lista

de trece problemas físicos comunmente asociados al estrés, siguiendo las indicaciones de Golembiewski, Munzenrider y Stevenson (1984). Los sujetos responden a la pregunta de si han sufrido en los últimos doce meses alguno de los problemas de salud que se citan; presentó una consistencia interna de .80.

También se han considerado las variables género, edad, estado civil, profesión y años de experiencia en la profesión.

Sujetos y procedimiento

El cuestionario fue cumplimentado por 400 sujetos. Del total de la muestra, el 52% son mujeres. La edad media es de 35 años ($dt= 9,2$; rango= 18-66), y los años de experiencia media 8,5 ($dt= 8,2$; rango= 0-44). El 34% está soltero, el 59% casado y el restante 6% están separados, divorciados o viudos. La distribución según profesión podemos observarla en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de los sujetos de la muestra según la profesión.

	N	%
Médicos	48	12
ATS/DU	136	34
Psicólogos	12	3
Auxiliares Sanitarios	22	5
Personal de Banca	83	21
Prof. Enseñanza Primaria	52	13
Trabajadores Sociales	42	10
N.C.	5	1
N	400	100

Resultados

Los distintos índices y estadísticos de fiabilidad de la escala EPB se encuentran recogidos en las tablas 2 y 3. De estos resultados destaca la alta consistencia interna (Alpha total .934), que todos los ítems presentan valores de homogeneidad superiores a .50, y que

la exclusión de ninguno de los ítems hace que aumente el Alpha total de la escala.

Después del análisis de fiabilidad, para comprobar la estructura empírica interna de la escala, realizamos un análisis de componentes principales con rotación varimax y obtuvimos una solución con un componente único con valor propio mayor que la unidad (tabla 4).

Tabla 2. Coeficientes de fiabilidad de la escala EPB

Correlación dos mitades	.898
Coefficiente Spearman-B.	.946
Coefficiente Guttman (Rulon)	.946
Alpha todos los ítems	.934
Alpha ítems pares	.867
Alpha ítems impares	.870

La estructura monofactorial ya encontrada en un estudio anterior (García, Llor y Sáez, 1994b), explica en esta ocasión el 58,5% de la varianza y es consistente con la concepción global del *burnout* como agotamiento, desilusión y desaliento en el trabajo.

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad de los ítems de la escala EPB.

Items	Media	ST.	R Item/Tot.	Homogeneidad	α excluido el ítem
1	3,396	1,500	.654	.587	.933
2	3,048	1,751	.793	.741	.927
3	2,845	1,759	.710	.641	.931
4	1,853	1,325	.739	.693	.929
5	2,686	1,466	.672	.610	.932
6	2,470	1,637	.714	.651	.931
7	2,348	1,623	.846	.808	.924
8	2,546	1,469	.758	.709	.928
9	2,571	1,658	.839	.799	.925
10	2,297	1,647	.827	.785	.925
11	2,038	1,416	.812	.774	.926
12	2,347	1,599	.783	.734	.927

Para comprobar la validez empírica del cuestionario (validez de criterio) realizamos correlaciones de las puntuaciones totales obtenidas para la muestra total en la escala EPB con las puntuaciones globales obtenidas en satisfacción laboral y en problemas físicos de origen psicológico. En la tabla 5 también se incluyen los resultados obtenidos en otras muestras con el añadido de la variable ambigüedad de roles.

Dentro de los antecedentes del *burnout* aparecen las características de los roles que hay que desempeñar en el trabajo, donde se incluye la ambigüedad de roles; es decir, la falta de claridad de información respecto a los derechos, deberes y responsabilidades del puesto de trabajo, y cómo estos deberes y responsabilidades pueden ser llevados a cabo. Diversos estudios han mostrado que el *burnout* (la subescala de agotamiento emocional

cuando se ha utilizado el MBI) es mayor cuando existe alta ambigüedad de roles (Landewerd y Boumans, 1988; Schwab y Jackson, 1986; Brookings et al., 1985, etc.).

Tabla 4. Resumen del análisis de componentes principales de los ítems de la escala EPB.

Ítems de la EPB	Factores
1	.645
2	.786
3	.697
4	.743
5	.665
6	.708
7	.854
8	.762
9	.842
10	.834
11	.823
12	.788
V.E.	7,025
Total V.E. %	58.54

La gravedad del *burnout* se suele ilustrar por su relación con diversas consecuencias negativas tanto para las personas como para las organizaciones. Dentro de estas consecuencias destacan las físicas y las actitudinales. El *burnout* se asocia con muchos problemas físicos, por ejemplo, insomnio, dolor de espalda, cefaleas, taquicardia, etc., (Burke y Deszca, 1988; Golembiewski et al., 1984, 1986; Kahill, 1988, etc.). Posiblemente, dentro de las consecuencias actitudinales la más estudiada sea la satisfacción laboral; en la mayoría de las investigaciones los resultados indican que el *burnout* está claramente relacionado a una reducida satisfacción laboral (Burke y Greenglass, 1989; Wolpin et al., 1991; García, 1991; García et al. 1994c; 1995, etc.)

Como se puede observar en la tabla 5, todas las correlaciones de los criterios satisfacción laboral, problemas físicos y ambigüedad de roles con *burnout* son significativas.

Tabla 5. Correlaciones de la escala EPB con diversos criterios externos (S10/12= Cuestionario de Satisfacción laboral de Meliá y Peiró, 1989; EPFB= Cuestionario de problemas físicos asociados al burnout, adaptado de Golembiewski, Munzenreider y Stevenson, 1984; SL= Escala de Satisfacción laboral adaptada de Van de Ven y Ferry, 1980; CGAR= Cuestionario General de Ambigüedad de Rol de Peiró, Meliá, Torres, y Zurriaga, 1986. Todos estos instrumentos presentaron una fiabilidad adecuada). ** $p < .01$.

Variable	Muestra	N	EPB/Burnout
Satisfacción laboral (S10/12)	Total	400	-.434**
Problemas físicos (EPFB)	Total	400	.346**
Satisfacción laboral (SL)	Enfermería	399	-.580**
Problemas físicos (EPFB)	Enfermería	399	.380**
Satisfacción laboral (S10/12)	Enfermería	56	-.490**
Ambigüedad de rol (CGAR)	Banca	76	.449**

Sobre la incidencia del *burnout*, en la escala EPB hemos obtenido una media de 29,84 para la muestra total ($dt = 14,41$; y un rango de 12-84). En la tabla 6 aparecen las medias y desviaciones típicas para los diferentes grupos profesionales, y también

según el género. Tomando como referencia los intervalos de las puntuaciones encontramos la siguiente distribución de porcentajes para la muestra total: el 73,5% presenta un nivel muy bajo y bajo, el

15,2% nivel moderado, y el 11,2% alto y muy alto.

Tabla 6. Medias y desviaciones típicas de las puntuaciones globales en la escala EPB según grupos profesionales y género.

Muestra	N	Med.	DT
Enfermería	136	30.1	14.3
Médicos	48	27.4	13.2
Psicólogos	12	31.1	17.1
Personal de Banca	83	29.4	15.3
Prof. Ens. Primaria	52	37.4	14.7
Auxiliares Sanit.	22	24.1	9.5
Trabajadores Soc	42	22.8	9.9
N.C.	--	--	--
Varones	192	28.8	14.2
Mujeres	208	30.7	14.5
Total	400	29.8	14.4

Conclusiones

La escala para la evaluación del *burnout* que aquí hemos analizado muestra una consistencia interna y validez satisfactoria. Su estructura interna señala la presencia de un único factor que cumple con los requisitos de las últimas investigaciones que consideran el *burnout* como un concepto unidimensional cuyo núcleo es el agotamiento emocional. Además, los resultados obtenidos son consistentes con los encontrados en estudios anteriores (García, Llor y Sáez, 1994a, 1994b).

Tras exponer los principales hallazgos de nuestro estudio creemos conveniente apuntar algunas cuestiones relacionadas con aspectos metodológicos sobre la investigación del *burnout*.

Todavía son muy pocos los modelos teóricos que sirven de guía a los estudios empíricos. Esto puede ser debido, en buena parte al

menos, al hecho de que el *burnout* se ha considerado durante bastante tiempo más un problema sociolaboral que una cuestión teórica; pero la falta de modelos ha dado como resultado un nutrido grupo de investigaciones empíricas que siguen la línea de correlacionar y hallar diferencias en un conjunto limitado de variables teóricamente relacionadas con el *burnout* en pequeñas poblaciones. Frente a esto, parece que las investigaciones futuras sobre *burnout* deben tender hacia la utilización de diseños longitudinales (por ejemplo, Leiter, 1990) y diseños puramente experimentales (por ejemplo, Golembiewski, Hilles y Daly, 1987), además de tratar las cuestiones relacionadas con la validez del constructo y la utilidad de los instrumentos de medida.

Los problemas de la evaluación del *burnout* (por ejemplo utilización indiscriminada de diferentes instrumentos de medida) tienen implicaciones especiales para la determinación de la incidencia del *burnout*, pues puede ser más común de lo que señalan los resultados obtenidos por tales instrumentos. Aunque la medida de *burnout* más frecuentemente utilizada es el MBI, se ha puesto en tela de juicio su fiabilidad, validez y estructura empírica (por ejemplo, Corcoran, 1985; Powers y Gose, 1986; Koeske y Koeske, 1989; Garden, 1989; García et al., 1994a, 1994b) y, además, se han utilizado diferentes definiciones operativas acerca de qué se considera bajo o alto *burnout*. Sin embargo, como aspecto positivo, las variables antecedentes y consecuentes del *burnout* están bastante bien identificadas y definidas en la bibliografía, por lo que las futuras investigaciones deberían utilizar diseños más sofisticados para facilitar el desarrollo de enfoques globales cuyo objetivo sea comprender el fenómeno del *burnout* y obtener datos que posibiliten la intervención.

Referencias bibliográficas

- Alvarez, E. y Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional: estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud mental. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, *XI* (39), 23-29.
- Belcastro, P. D., Gold, R. C. y Hays, L. C. (1983). Maslach Burnout Inventory: factor structure for a sample of teachers. *Psychological Reports*, *55*, 364-366.
- Brookings, J. B., Bolton, B., Brown, C. E., y McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behavior*, *6*, 143-150.
- Burke, R. J. y Deszca, E. (1986). Correlates of psychological burnout phases among police officers. *Human Relations*, *39*, 487-502.
- Burke, R. J. y Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: an examination of the Cherniss model. *Human Relations*, *3*, 261-273.
- Corcoran, K. J. (1985). Measuring burnout: a reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behaviour and Personality*, *1*, 107-112.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Evans, B. K. y Fisher, D. G. (1993). The nature of burnout: a study of the three-factor model burnout in human service and no-human service samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *66*, 29-38.
- Fimian, M. y Blanton, L. P. (1987). Stress, burnout and role problems among teacher trainees and first year teachers. *Journal of Occupational Behaviour*, *8*, 157-165.
- Freudenberger, H. L. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, *30*, 159-165.
- Ganster, D. C. y Schaubroeck, J. (1991). Work, stress and employee health. *Journal of Management*, *17*, 183-211.
- García, M. (1990a). Burnout profesional en organizaciones. *Boletín de Psicología*, *29*, 7-27.
- García, M. (1990b). Una escala para la evaluación del burnout profesional en las organizaciones. *Comunicación presentada la III Congreso Nacional de Psicología Social*, Santiago de Compostela (España).
- García, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *7* (18), 3-12.
- García, M. y Velandrino, A. P. (1992). EPB: una escala para la evaluación del burnout profesional en las organizaciones. *Anales de Psicología*, *8*(1-2), 131-138.
- García, M., Llor, B. y Sáez, C. (1994a). Reliability and dimensions of two scales of burnout in the spanish health care workers. *Comunicación presentada al XXIII Congreso Internacional de Psicología Aplicada*. Madrid.
- García, M., Llor, B. y Sáez, C. (1994b). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Anales de Psiquiatría*, *10* (5), 180-184.
- García, M., Llor, B. y Sáez, C. (1994c). Burnout and associate factors in a sample of spanish health care workers. *Comunicación presentada al XXIII Congreso Internacional de Psicología Aplicada* celebrado en Madrid.
- García, M., Llor, B., Sáez, C., y Godoy, C. (1995). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en el personal sanitario de salud mental. (*En prensa*).
- Garden, A. M. (1989). Burnout: the effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, *62*, 223-234.
- Gil, P. y Schaufeli, W. B. (1991). Burnout en enfermería: un estudio comparativo España-Holanda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *7*(19), 121-130.
- Gil, P., Valcárcel, P. y Zornoza, A. (1993). Role stress: Burnout antecedent in professionals nursing. *Comunicación presentada al VI Congreso de la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (EWOP)* celebrado del 14 al 17 de Abril en Alicante (España).
- Gilliespie, D. F. y Numerof, R. E. (1984). *The Gillespie-Numerof Burnout Inventory: technical manual*. San Luis: Washington University.
- Gold, Y. (1984). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high classroom teachers. *Educational and Psychological Measurement*, *49*, 549-561.
- Golembiewski, R. T.; Munzenrider, R. F. y Stevenson, J. G. (1984). Physical Symptoms and Burnout Phases. *Segunda Conferencia Anual sobre Política y Desarrollo Organizacional*. Louisville: Universidad de Louisville.
- Golembiewski, R. T., Hilles, R. y Dally, R. (1987). Some effects of multiple OD interventions on burnout and work site features. *Journal of Applied Behavioral Science*, *23*, 295-313.
- 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.
- Iwanicki, E. F. y Schwab, R. L. (1981). A cross validation study of the MBI. *Educational and Psychological Measurement*, *41*, 1167-1174.
- Jones, J. W. (1980). *The Staff Burnout Scale for Health Professionals*. Park Ridge: London House.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, *29*, 284-297.

- Koeske, G. F. y Koeske, R. D. (1989). Work load and burnout: can social support and perceived accomplishment help? *Social Work*, 3, 243-248.
- Landewerd, J. A. y Boumans, N. P. (1988). Work satisfaction, health and stress: a study of Dutch nurses. *Work and Stress*, 2 (19), 17-26.
- Lee, R. T. y Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743-747.
- Leiter, M. P. (1990). The impact of family resources, control coping and skill utilization on the development of burnout: a longitudinal study. *Human Relations*, 43, 1067-1083.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experience of burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis. En G.S. Sanders y J.Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness*, (pp. 227-251). Hillsdale: LEA.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1351-1396). Chicago: Rand McNally.
- Meier, S. T. (1984). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36, 899-910.
- Meliá, J. L. y Peiró, J.M. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11, 179-187.
- Oliver, C., Pastor, J., Aragonese, A., y Moreno, B. (1990). Una teoría y una medida del estrés laboral asistencial. *Comunicación presentada al II Congreso del COP*, Valencia (España).
- Peiró, J. M., Meliá, J. L., Torres, M. A., y Zurriaga, R. (1986). La medida de la experiencia de roles: el cuestionario general de ambigüedad de roles en ambientes organizacionales. *Evaluación Psicológica*, 3, 27-53.
- Perlman, B. y Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35, 283-305.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career Burnout: causes and cures*. Nueva York: Free Press.
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. Nueva York: Free Press.
- Powers, S. y Gose, K. F. (1986). Reliability and construct validity of MBI in a sample of university students. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 251-255.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organization Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Schwab, R. L.; Jackson, S. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 14-30.
- Shinn, M. (1982). Methodological issues and using information. En W. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp. 61-79). Beverly Hills: Sage.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En L. Cooper e I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 25-48). Chichester: Wiley.
- Sirigatti, S.; Stefanile, C. y Menoni, E. (1988). Per un adattamento italiano del MBI. *Bolletino di Psicologia Applicata*, 187-188, 33-39.
- Van de Ven, A.H. y Ferry, D.L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. Nueva York: J. Wiley.
- Wolpin, J.; Burke, R. J. y Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44, 193-209.

Apéndice

ESCALA EPB

FRECUENTEMENTE NUESTRO TRABAJO Y LOS DISTINTOS ASPECTOS DEL MISMO NOS PRODUCEN DIVERSOS EFECTOS. A CONTINUACION SE ENUMERAN ALGUNAS AFIRMACIONES SOBRE DICHS EFECTOS. DESPUES DE LEER CADA FRASE CALIFIQUE LA FRECUENCIA CON QUE SE PRODUCE CADA UNA DE ELLAS SEGUN LA ESCALA SIGUIENTE:

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
Nunca	Siempre (todos los días)

1. Mi trabajo me agota emocionalmente.
2. Siento desánimo acerca de mi profesión.
3. Tengo un sentimiento de desesperanza sobre mi futuro en esta profesión.
4. Siento que puedo tener una crisis nerviosa si no dejo mi trabajo.
5. Mi trabajo afecta negativamente a mis relaciones personales.
6. Mi trabajo afecta negativamente a mi salud.
7. Estoy harto de mi trabajo.
8. Estoy irritado en el trabajo.
9. Estoy desilusionado con mi trabajo.
10. Me vienen ganas de dejar mi trabajo al momento.
11. Mi trabajo me fastidia.
12. Mi trabajo me tiene hasta el cuello.