



2006, 12(2-3), 495-504

LA AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN EL AFRONTAMIENTO DE RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES COMO VARIABLE MODULADORA DEL BURNOUT

S. Sánchez Sevilla, C. L. Guillén Gestoso y J. M. León Rubio

Universidad de Cádiz

Resumen: Los profesionales deben desarrollar una serie de competencias genéricas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, de entre las cuales destacan aquellas relacionadas con la autorregulación emocional y el afrontamiento de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral. En el presente estudio se analiza el papel de la autoeficacia percibida ante el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variable moduladora del burnout. Se encontró un efecto diferencial moderador de la autoeficacia sobre el burnout en función de las condiciones de trabajo presentes; de manera que ante alguna de ellas (como es el caso de la sobrecarga) protege del cansancio emocional y frente a otras (como es el caso de la ambigüedad de rol) incrementa la probabilidad de padecer el síndrome de quemarse.

Palabras Clave: Burnout, Estrés laboral, Autoeficacia, Afrontamiento

Abstract: Professionals must develop a series of necessary generic competences for the correct performance of their work, where those related to emotional self-regulation and coping with occupational psychosocial risk factors stand out. The present study examines the role of perceived occupational coping self-efficacy as a modulating variable of burnout. We have found a differential modulator effect of self-efficacy on burnout in terms of working conditions; so that under some of those conditions (i.e. overload) self-efficacy protects against emotional exhaustion and under others (i.e. role ambiguity) self-efficacy can increase the probability of burnout occurrence.

Key words: Burnout, Work Stress, Self Efficacy, Coping

Title: *Perceived self-efficacy for occupational coping as modulating variable of burnout*

Introducción

Las perspectivas más actualizadas en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones están prestando una atención especial a los avances en la Gestión de Personas por Competencias. Podemos definir las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo. Entre ellas hay competencias específicas, que se refieren a los aspectos técnicos relacionados con una ocupación concreta y que no son transferibles a otras labores. Sin embargo, las competencias que más interés están

despertando son aquellas de carácter genérico, que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, incluyendo elementos como la capacidad para el trabajo en equipo, las habilidades sociales, el liderazgo, la iniciativa, la adaptabilidad, la gestión de conflictos, el autoconocimiento, el autocontrol, etc. Muchas de estas capacidades son, según algunos autores (Bar-On y Parker, 2000; Goleman, Boyatzis y McKee, 2002; Petrides, Frederickson y Furnham, 2004), las que definen la Inteligencia Emocional (para una revisión en profundidad ver Mayer, Salovey y Caruso, 2000).

* Dirigir la correspondencia a: Dr. Sergio Sánchez Sevilla, Instituto de Formación Interdisciplinar, C/ Pelota, 7, 1º. 11008 Cádiz.

© Copyright 2006: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*

De entre todas estas competencias que-remos detener nuestra atención en aquellas capacidades relacionadas con la autorregulación emocional y el afrontamiento de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Son numerosas las investigaciones que, tomando como base competencias relacionadas con la Inteligencia Emocional, están profundizando en el conocimiento de los factores de riesgo psicosocial, con especial dedicación a las variables predictoras de estrés laboral y burnout (Extremera, Fernández-Berrocal y Durán, 2003; Fernández-Berrocal, Ramos y Extremera, 2001; Limonero, Tomás-Sabado, Fernández-Castro y Gómez-Benito, 2004; Salovey, Bedell, Detweiler, y Mayer, 1999).

La definición de burnout más aceptada entre los investigadores es la de Maslach y Jackson (1981), quienes lo conceptualizaron como un síndrome compuesto de tres dimensiones: 1) agotamiento o cansancio emocional, definido como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente, con una sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás; 2) despersonalización, como desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo; 3) por último, la baja realización personal o logro, que se caracteriza por una dolorosa desilusión para dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Otros autores que han realizado numerosas investigaciones sobre esta temática (Gil-Monte y Peiró, 1997) lo definen como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional así como la vivencia de encontrarse emocional-

mente agotado. Esta respuesta es más frecuente en las profesiones de servicio pero no se limita sólo a ellas (Leiter y Schaufeli, 1996; Ortega y López, 2004).

Esta investigación ha focalizado su interés en la comprobación de una hipótesis, relacionada con el papel modulador de la autoeficacia en la aparición del burnout.

La autoeficacia sería la competencia responsable de que los profesionales no percibieran las situaciones como amenazantes y estresantes, facilitando al mismo tiempo el afrontamiento exitoso de las mismas. Por el contrario, cuando no se alcanzan sentimientos de competencia y eficacia profesional aparecen altos niveles de estrés y en algunos casos se manifiesta el síndrome de burnout. Extremos éstos que han sido confirmados en un gran número de estudios sobre el burnout (Grau, Salanova y Peiró, 2001; Madden Szeszko, 2000; Montalbán, Durán y Bravo, 2000; Perrewé et al., 2002; Schmitz, 2000; Schmitz y Schwarzer, 2000; Vanderberghe y Huberman, 1999). Por lo que podría concluirse que la autoeficacia es un buen predictor del burnout.

Sin embargo, otros estudios ponen en tela de juicio la capacidad de la autoeficacia para predecir el burnout y plantean la necesidad de aclarar las contradicciones halladas. Creemos que una posible solución a este problema es la que propone León-Rubio y cols. (2005, 2006) al estudiar el síndrome de burnout del personal universitario en general y de los docentes universitarios en particular: la autoeficacia sólo protege del burnout bajo determinadas circunstancias, o dicho de otro modo, la predicción del burnout a través de la autoeficacia requiere el concurso de otras variables.

En este sentido, es posible considerar que la autoeficacia actúa como variable predictora del burnout tan sólo cuando el

profesional se enfrenta a demandas laborales sobre las que puede ejercer un cierto control. Por ejemplo, si el profesional se enfrenta a una situación laboral de sobrecarga, ya sea por el número de horas que tiene que dedicar a su trabajo o por la dificultad y complejidad de éste, el tener creencias de eficacia personal cobra un valor adaptativo y puede proteger del burnout. Sin embargo, si las exigencias profesionales se caracterizan por estar por debajo de su nivel de formación y de sus competencias (pobreza de rol o superespecialización), o no informar sobre su rendimiento o dificultar la formulación de metas (ambigüedad de rol), la autoeficacia puede perder su valor protector.

Por tanto, en el presente estudio queremos poner a prueba la tesis del efecto diferencial de la autoeficacia sobre el burnout en función de las condiciones de trabajo (sobrecarga o ambigüedad de rol). En concreto, se pretende comprobar de forma empírica las siguientes hipótesis: Si las condiciones de trabajo son definidas en términos de sobrecarga, entonces una alta autoeficacia estará asociada de forma significativa a bajos niveles de burnout. Por el contrario, si las condiciones de trabajo indican ambigüedad de rol, entonces no se hallarán relaciones significativas entre una alta autoeficacia y niveles bajos de burnout.

Método

Se realizó un estudio descriptivo y transversal mediante encuestas con el objeto de determinar la presencia de condiciones de estrés laboral y del síndrome de burnout en una muestra de personal de la Administración Pública, así como un estudio correlacional para obtener información sobre los factores determinantes de estos riesgos psicosociales.

Participantes

Se contó con una muestra final válida de 331 personas, de las cuales el 50,2% fueron hombres y el 49,8% mujeres. El rango de edad de la muestra osciló entre un mínimo de 23 años y un máximo de 65 años, siendo la edad media de 41,38 años, con una desviación estándar de 8,798. En cuanto al estado civil, el 65,9% fueron casados/as, el 26,6% solteros/as, y el 7,6% restante lo englobaron divorciados/as, viudos/as y otros. En lo referente a la *Antigüedad* como miembro de la organización, resultó una oscilación entre 1 y 40 años, con una media de antigüedad de 12,32 años y una desviación tipo de 9,825. En cuanto a la *Categoría Profesional*, el 50,8% de los sujetos son funcionarios, el 11,2% laboral fijo, el 10,0% laboral indefinido y el 28,1% es contratado.

Instrumentos y variables

Para la recogida de datos se elaboró un cuadernillo incluyendo los siguientes instrumentos:

Cuestionario de Datos sociodemográficos y sociolaborales.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Elaborado por Maslach y Jackson (1981), en su adaptación española de Seisdedos (1997). Evalúa las tres variables que caracterizan al burnout: *cansancio emocional*, *despersonalización* y *falta de realización personal*.

Escala Laboral de Estrés (ELE). Elaborada por Fernández Ríos, empleando la adaptación propuesta por León, Maraño y Ledesma (2004). Permite la evaluación de aspectos relacionados con la actividad laboral que son valorados por los trabajadores como condiciones de trabajo potencialmente estresantes: *Sobrecarga*, *Conflicto de rol*, *Superespecialización*, *Incompe-*

tencia, Ambigüedad de rol, Falta de recursos. Sólo usaremos para este estudio los factores relacionados con el planteamiento de nuestra hipótesis: sobrecarga y ambigüedad de rol.

Escala de Autoeficacia Percibida en el Afrontamiento de Riesgos Laborales Psicosociales. Instrumento de elaboración propia ($\alpha = 0.927$), diseñado ad hoc siguiendo las directrices establecidas por Bandura (2001). Evalúa el grado de confianza o de seguridad que tiene un profesional en poder hacer su trabajo bajo diversas circunstancias adversas consideradas por la literatura como situaciones de riesgo laboral psicosocial (v.g., “Si las instalaciones o el mobiliario son incómodos”, “Si me encargan un trabajo importante en el que cualquier error sería grave”, “Si no tengo

la posibilidad de participar en la toma de decisiones”, “Cuando tengo que tratar con personas difíciles”, etc.). Los sujetos deben contestar a cada ítem asignando una puntuación entre 1 (*Incapaz de poder hacerlo*) y 100 (*Seguro de poder hacerlo*).

Resultados

Con respecto a la autoeficacia, se obtuvo un valor promedio igual a 66.9 (ver Tabla 1); puntuación comprendida en el rango de respuestas de la escala que representan la “seguridad o confianza de poder hacerlo”. Por tanto, podría decirse, en primera instancia, que la muestra examinada presenta un nivel alto de autoeficacia.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para todas las variables consideradas como cuantitativas

	Media	Desv. típica
Sobrecarga	3,5499	1,24676
Ambigüedad de rol	3,7120	1,17807
Cansancio emocional	13,8066	9,57168
Despersonalización	4,2900	4,34503
Realización personal	34,8338	8,77045
Autoeficacia	66,9011	14,48674

Para precisar mejor este extremo, hemos categorizado las puntuaciones promedio en tres dimensiones (*autoeficacia baja, media y alta*) según la escala de respuesta a cada uno de los ítems que conforman la medida de autoeficacia, esto es:

Autoeficacia baja, igual al rango de respuestas comprendidas entre 0 y 40.

Autoeficacia media, igual al rango de respuestas comprendidas entre 40 y 70.

Autoeficacia alta, igual al rango de respuestas comprendidas entre 70 y 100.

El análisis descriptivo de esta variable categórica pone de relieve que *el nivel de autoeficacia de la muestra es medio-alto*, pues solo un 2.4% de la muestra ha podido ser categorizada como de *baja autoeficacia*, frente a un 53.8% con *autoeficacia media* y un 43,8% con *alta autoeficacia*.

Al identificar las fuentes generadoras de estrés laboral en la población objeto de estudio, y centrándonos en las dos variables consideradas en nuestras hipótesis, se ha encontrado que un 13% de la muestra in-

forma estar expuesto a condiciones laborales con un nivel alto de *sobrecarga* y un 12% con un nivel alto de *ambigüedad de rol*.

Autoeficacia como variable moduladora del burnout en condiciones laborales de sobrecarga.

La primera de nuestras hipótesis sobre el papel moderador de la autoeficacia respecto a los niveles de burnout, establece que ésta, bajo condiciones de sobrecarga, modera a la baja el síndrome de burnout.

Para poner a prueba dicha hipótesis hemos empleado la siguiente estrategia: En primer lugar, hemos determinado mediante

un análisis de correlaciones la asociación existente entre la *autoeficacia* (puntuación general promedio) y las distintas *dimensiones del síndrome de burnout* (puntuaciones medias en cada una de las subescalas), obteniéndose la matriz de correlaciones que se muestra en la Tabla 2, en la que se puede comprobar que la *autoeficacia* está significativamente asociada con las *tres dimensiones del burnout*, de manera que a mayor *autoeficacia* menor *cansancio emocional*, menor *despersonalización* y mayor *realización personal*, lo que hace suponer un efecto de la autoeficacia sobre el burnout en el sentido expuesto en la hipótesis de trabajo.

Tabla 2. Correlaciones de Autoeficacia, Dimensiones del Burnout y Condiciones Laborales

	1	2	3	4	5	6
1. Autoeficacia	1,000					
2. Cansancio emocional	-,229(**)	1,000				
3. Despersonalización	-,234(**)	,393(**)	1,000			
4. Realización personal	,221(**)	-,190(**)	-,163(**)	1,000		
5. Sobrecarga	-,049	,468(**)	,112(*)	,052	1,000	
6. Ambigüedad de rol	-,155(**)	,272(**)	,123(*)	-,187(**)	,187(**)	1,000

Nota. ** Significativa al nivel 0,01 (bilateral). * Significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Confirmado lo anterior, en segundo lugar hemos realizado, para cada una de las *dimensiones del síndrome de burnout*, un análisis de regresión lineal, tomando como variables independientes o explicativas la puntuación general promedio de *autoeficacia* y la puntuación promedio de la subescala de *sobrecarga*. Los resultados de dichos análisis se muestran más abajo.

Análisis de Regresión cansancio emocional por autoeficacia y sobrecarga.

El modelo de regresión para el caso de la dimensión *cansancio emocional* es válido, pues explica algo más del 25% de la varianza total, con un valor $F(2,327) = 57,963$, con un nivel de significación $p < .05$. Además, ambas variables tienen un efecto significativo sobre el *cansancio emocional*, aunque en sentido contrario; mientras la *sobrecarga* lo aumenta ($\beta = 0,458$, $p < .01$), la *autoeficacia* lo disminuye ($\beta = -0,206$, $p < .01$).

Análisis de Regresión despersonalización por autoeficacia y sobrecarga.

Al igual que en el caso anterior, el modelo de regresión obtenido es válido, toda vez que explica más del 5% de la varianza. Es decir, se observa un efecto conjunto y significativo de la *autoeficacia* y la *sobrecarga* sobre la dimensión *despersonalización* del síndrome de burnout, con un valor con un valor $F(2,327) = 11,343$, con un nivel de significación $p < .05$. No obstante, el efecto independiente de ambas variables sólo es significativo en el caso de la *autoeficacia*, de manera que ésta predice disminuciones significativas de las puntuaciones de *despersonalización* ($\beta = -0,228$, $p < .01$).

Análisis de Regresión realización personal por autoeficacia y sobrecarga.

El modelo de regresión implícito en la primera de nuestras hipótesis también es

válido para el caso de la dimensión del burnout *realización personal*, toda vez que explica algo más del 5% de la varianza, con un valor $F(2,327) = 9,070$, con un nivel de significación $p < .05$. Ahora bien, como en el caso anterior, el efecto de las variables independientes sólo es significativo en el caso de la *autoeficacia* y en el sentido propuesto en nuestra hipótesis; es decir, la *autoeficacia* predice aumentos de las puntuaciones de *realización personal* ($\beta = 0,224$, $p < .01$).

Autoeficacia como variable moduladora del burnout en condiciones laborales de ambigüedad de rol.

La segunda de las hipótesis propuestas sobre el papel moderador de la autoeficacia respecto a los niveles de burnout establece que ésta, bajo condiciones de ambigüedad de rol, modera al alta el síndrome de burnout.

Tabla 3. Pruebas de chi-cuadrado derivadas de la Tabla de contingencia Niveles de Autoeficacia * Burnout * Niveles de Ambigüedad de Rol

Niveles de Ambigüedad de Rol		Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Leve	Chi-cuadrado de Pearson	5,935(a)	2	,051
	Razón de verosimilitud	7,848	2	,020
	Asociación lineal por lineal	4,315	1	,038
	N de casos válidos	100		
Moderado	Chi-cuadrado de Pearson	2,814(b)	2	,245
	Razón de verosimilitud	2,385	2	,303
	Asociación lineal por lineal	2,296	1	,130
	N de casos válidos	192		
Grave	Chi-cuadrado de Pearson	1,890(c)	2	,389
	Razón de verosimilitud	1,887	2	,389
	Asociación lineal por lineal	1,807	1	,179
	N de casos válidos	39		

a 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

b 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,31.

c 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Para poner a prueba esta segunda hipótesis y porque la configuración de nuestros datos lo ha permitido, hemos utilizado una estrategia diferente, hemos aplicado el análisis de contingencia, utilizando como variable dependiente la clasificación de los sujetos en *casos y no-casos de burnout*, como variable independiente el parámetro nominal *niveles de autoeficacia* y como variable de control la *ambigüedad de rol categorizada en niveles*.

Los resultados obtenidos indican que el modelo es significativamente válido, con una razón de verosimilitud igual a 7,848, con un nivel de significación igual a 0.02 (ver Tabla 3). En la Figura 1 se puede confirmar que, para el nivel más alto de *ambigüedad de rol*, el número *casos de burnout* aumenta con los incrementos del nivel de *autoeficacia*, tal y como predice la hipótesis planteada.

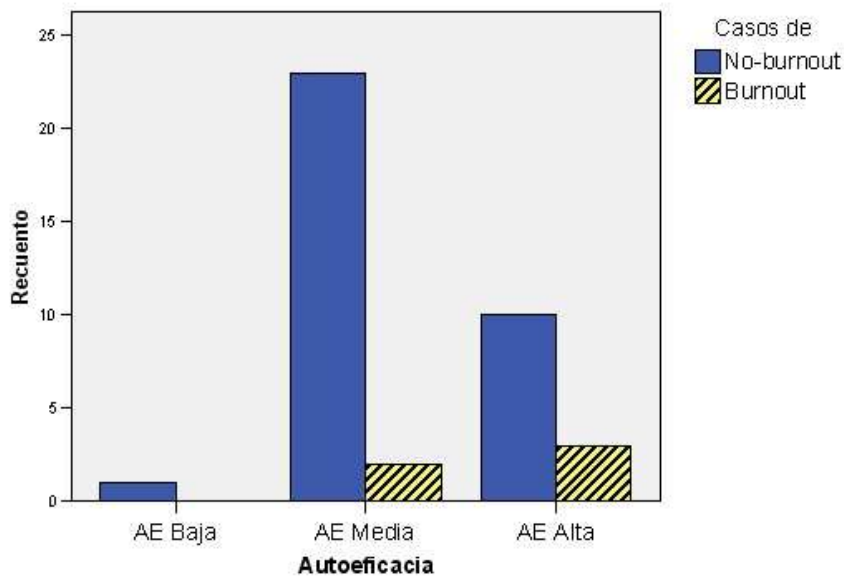


Figura 1. Incidencia del Burnout según los Niveles de Autoeficacia cuando el Nivel de Ambigüedad de Rol es Grave

Conclusiones

La primera de nuestras hipótesis sobre el papel modulador de la autoeficacia respecto a los niveles de burnout, establecía que, bajo condiciones laborales de sobrecarga, la percepción de autoeficacia moderaría a la baja el síndrome de burnout. Nuestros resultados tan sólo confirman parcialmente

esta hipótesis; el efecto moderador de la autoeficacia no se ha mostrado tan específico como se esperaba, pues bajo condiciones de sobrecarga sólo es capaz de predecir las disminuciones del cansancio emocional. Sobre el comportamiento del resto de las dimensiones del síndrome ejerce un efecto que es independiente de las condiciones la-

borales. Tal vez estos resultados tengan relación con la consideración por parte de algunos autores de que existen dentro del burnout unas dimensiones más definitorias del síndrome que otras o un proceso secuencial en el orden de aparición de los componentes (Leiter y Maslach, 1988; Lee y Ashforth, 1996). De esta forma, el cansancio o agotamiento emocional sería el primero en aparecer como consecuencia de la exposición a los estresores laborales, y sólo en caso de una falta de autoeficacia en el afrontamiento inicial se desarrollarían las siguientes fases del síndrome. La despersonalización aparecería como una estrategia alternativa de afrontamiento a través del distanciamiento emocional y, por último, tendría lugar la disminución de la realización personal.

La segunda de las hipótesis propuestas sobre el papel modulador de la autoeficacia respecto a los niveles de burnout establecía que, bajo condiciones de ambigüedad de rol, la percepción de autoeficacia moderaría al alta el síndrome de burnout. Los resultados obtenidos permiten apoyar esta hipótesis y puede concluirse que la *autoeficacia* predice el aumento de *burnout* bajo condiciones de *ambigüedad de rol*. Según algunos autores, el poder atribuido a la autoeficacia como elemento modulador está determinado por el nivel de especificidad que ésta tiene para controlar las demandas propias de un rol profesional concreto (Bandura, 1997, 1999; Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002). En condiciones laborales de ambigüedad de rol, la falta de información claramente formulada acerca de las tareas, los métodos, o las consecuencias del desempeño de un rol, podría dar lugar a que los trabajadores desarrollasen expectativas de autoeficacia poco realistas, que terminarían desgastándoles profesionalmente ante la imposibilidad de ejercer un control efectivo sobre la situación.

Los resultados hallados nos permiten seguir manteniendo la tesis del *papel diferencial moderador* de la autoeficacia sobre las puntuaciones de *burnout* en función de las *condiciones de trabajo* presentes; de manera que ante alguna de ellas (como es el caso de la *sobrecarga*) protege del cansancio emocional y frente a otras (como es el caso de la *ambigüedad de rol*) incrementa la probabilidad de padecer el síndrome de burnout.

El presente estudio supone un pequeño apoyo a los modelos que abordan los riesgos laborales psicosociales considerando la interacción entre variables organizacionales y variables personales, situando la clave en los procesos cognitivos y emocionales que determinan la vivencia subjetiva de estrés laboral. En este marco, el constructo denominado Inteligencia Emocional pone su acento en el papel que juegan aquellas competencias personales e interpersonales que capacitan al profesional para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones (Mayer y Salovey, 1997).

Queda pendiente de examen el papel modulador de la autoeficacia percibida ante otras condiciones de trabajo que sabemos actúan como fuente de *estrés laboral crónico*. Asimismo, sería interesante el abordaje de esta línea de investigación salvando las limitaciones que los diseños transversales imponen a la hora de determinar los efectos de variables predictoras. También sería recomendable contrastar los resultados obtenidos mediante pruebas de autoinforme y los derivados de pruebas de ejecución, así como confrontar medidas de percepción de eficacia futura y medidas de experiencia de competencia, tal y como han planteado algunos autores en referencia a la autoeficacia (Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005) o a la inteligencia emocional en general (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Lo que se pretende con este interés evaluador es establecer perfiles profesionales y mapas de riesgos psicosociales detallados que nos den un conocimiento de la realidad lo más operativo posible, como condición imprescindible para el diseño de programas de intervención eficaces que actúen a nivel organizacional, modificando las condiciones de trabajo valoradas como estresantes por los participantes en estas investigaciones, y a nivel individual, minimizando los factores de vulnerabilidad y potenciando las variables personales que reducen y previenen el estrés laboral y el burnout. Entre los objetivos de las intervenciones a nivel individual, se debe potenciar el desarrollo en los trabajadores competencias emocio-

nales de autoconocimiento y autogestión, que permitan aumentar la autoeficacia profesional y la percepción de control ante situaciones de riesgo.

Agradecimientos

Esta investigación ha sido posible en parte gracias a la ayuda de la Fundación Mapfre. Agradecemos también las sugerencias de mejora aportadas por los revisores de este artículo, así como la inestimable colaboración de todos los profesionales que participaron en el estudio.

Artículo recibido: 13-10-2006

aceptado: 06-12-2006

Referencias bibliográficas

- Bar-On, R., Parker, J. D. A. (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School and in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. En L. Pervin y O. John (eds.): *Handbook of Personality* (2nd ed.) (pp. 154-196). New York: Guilford.
- Bandura, A. (2001). Guide for constructing self-efficacy scales. En G. V. Caprara (Ed.), *La valutazione dell'autoefficacia* [The assessment of self-efficacy] (pp. 15-37) Trento, Italy: Erickson.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P., (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional: Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*, 80, 59-77.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P. y Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265.
- Fernández-Berrocal, P., Ramos, N., y Extremera, N. (2001) Inteligencia emocional, supresión crónica de pensamientos y ajuste psicológico. *Boletín de Psicología*, 70, 79-95.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A., (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Grau, R.; Salanova, M. y Peiró, J.M. (2001). Moderator effects of self efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 3-10.
- Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81 (2), 123-133.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 123-144.
- Leiter, M. P. y Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 229-243.
- León-Rubio, J. M., Marañón, J. y Ledesma, J. (2004). *Evaluación del estrés laboral en la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- León-Rubio, J. M.; Medina Anzano, S.; Cantero Sánchez, F. J.; Herrera Sánchez, I. et al. (2005). La autoeficacia como variable moderadora del síndrome de burnout en el personal universitario. Madrid: Fundación Mapfre-Medicina.

- León-Rubio, J. M.; Medina Anzano, S.; Cantero Sánchez, F. J.; Herrera Sánchez, I. et al. (2006). La autoeficacia como variable moderadora del síndrome de burnout en el personal docente universitario. Madrid: Fundación Mapfre-Medicina.
- Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J. y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 10, 29-41.
- Madden Szeszko, G. M. (2000). Variables contributing to teacher efficacy: An examination of burnout, affect, demographic variables, and general self-efficacy. *Dissertation Abstracts International Section-A. Humanities and Social Sciences*, 61(3A), 881.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P. y Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. En R. J. Sternberg (Ed.), *The handbook of intelligence* (pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Montalbán, F., Durán, M. A. y Bravo, M. (2000). Autoreferencialidad y síndrome de burnout. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 77-95.
- Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160.
- Perrewé, P. L., Ralston, D. A., Hochwarter, W. A., Westman, M., Rossi, A. M., Vollmer, G., Wallace, A., Tang, M., Wan, P., Maignan, I., Van Deusen, Ch. A. y Castro, S. L. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *Journal of International Management*, 8, 163-187.
- Petrides, K. V., Frederickson, N. y Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36 (2), 277-293.
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 215-231.
- Salanova, M., Peiró, J.M. y Schaufeli, W.B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: an extension of the job demands-control model. *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.
- Salovey, P., Bedell, B., Detweiler, J. B., y Mayer, J. D. (1999). Coping intelligently: Emotional intelligence and the coping process. En C. R. Snyder (Eds), *Coping: The psychology of what works* (pp. 141-164). New York: Oxford University Press.
- Schmitz, G. S. (2000). Can perceived self-efficacy protect against burnout? A longitudinal study in ten German states. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 48(1), 49-67.
- Schmitz, G. S. y Schwarzer, R. (2000). Perceived self-efficacy of teachers: Longitudinal findings with a new instrument. *Zeitschrift fuer Paedagogische Psychologie*, 14(1), 12-25.
- Vandenberghe, R. y Huberman, A. M. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. New York, NY, US: Cambridge University Press.