

# Medición del *burnout*: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos

## Measurement of burnout: Factor structure, validity and reliability in Argentinean

Carlos Spontón\*, Mario Trógolo\*\*, Estanislao Castellano\*\*\* y Leonardo Adrián Medrano\*\*\*\*

\*Magister en Psicología. Docente universitario de posgrado, Diplomatura en Organizaciones Saludables. Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina. E-mail: carlosluissponton@gmail.com

\*\*Licenciado en Psicología. Docente Universitario de Psicoestadística Descriptiva e Inferencial, Carrera de Psicología, Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina. E-mail: mario.trogolo@gmail.com

\*\*\*Magister en Psicología. Docente universitario de posgrado, Diplomatura en Organizaciones Saludables. Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina. E-mail: tanicastellano@gmail.com

\*\*\*\*Doctor en Psicología. Presidente de la Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica (AACP). Director de la Secretaría de Investigación, Universidad Siglo 21. Profesor Titular, Cátedra Psicoestadística Descriptiva e Inferencial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. E-mail: leomedpsico@gmail.com

Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina.

### Resumen

El *burnout* representa uno de los daños de carácter laboral y psicosocial más importantes en el mundo actual. En el presente trabajo se analiza la estructura factorial, la validez y la confiabilidad de una medida de *burnout* en Argentina, compuesta por las escalas del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) y la subescala de despersonalización correspondiente al *Maslach Burnout Inventory-Human Services*. Se utilizó una muestra de 1903 trabajadores del sector público, privado y organizaciones sin fines de lucro. Para evaluar la estructura interna se pusieron a prueba un total de seis modelos. Los resultados obtenidos por medio de análisis factorial confirmatorio, indican que un modelo de dos factores correlacionados, compuesto por las dimensiones corazón del *burnout* (agotamiento y cinismo), es el que posee un mejor ajuste a los datos. Por su parte, los análisis de confiabilidad evidenciaron una consistencia interna aceptable, como así también una adecuada

fiabilidad de constructo para los factores. Finalmente, se obtuvieron correlaciones significativas y en la dirección esperada entre los factores del *burnout* y medidas de *engagement* y afecto, proporcionando así evidencia externa de validez concurrente para los puntajes de la escala. Globalmente, los resultados son satisfactorios y avalan el uso del MBI-GS en el contexto argentino, aunque se requiere de nuevos estudios que examinen otras propiedades psicométricas relevantes. Se discuten las implicaciones de este trabajo para la evaluación y la investigación sobre *burnout* en Argentina.

Palabras clave: *Burnout*; Análisis factorial confirmatorio; Estructura factorial; Confiabilidad; Trabajadores.

### Abstract

Over last decades increasing globalization, privatization and liberalization caused signifi-

cant changes at work, including demands of learning new skills, the need to adopt new types of works, higher pressure of productivity and quality of work, and time pressure, which, in turn, increased rapidly work stress-related phenomenon such as burnout. To date, burnout has become one of the most active research areas in Occupational Health Psychology, spreading attention from researchers, practitioners and policymakers. Despite thousands of investigations on burnout, there is currently an ongoing debate surrounding its conceptualization and measurement, particularly the dimensions of burnout syndrome. In addition, although several studies have been conducted in Argentina, no study so far has demonstrated adequate psychometric properties of any measure of burnout that supports its use. Consequently, the current study sought to examine the internal structure, validity and reliability of a composite measure of burnout compounded by the three scales from Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and the depersonalization subscale from Maslach Burnout Inventory-Human Services. A sample of 1903 Argentinean workers from public, private and non-profit sectors participated in the study. To ascertain the more appropriate factor structure of burnout several competing models were tested, specifically: (M1) A one-factor model that assumes burnout as a one-dimensional construct; (M2) A two-factor correlated model with only exhaustion and cynicism (core model); (M3) A two-factor correlated model with exhaustion and cynicism combined into a latent variable and professional inefficacy into another; (M4) A three-factor correlated model with cynicism and depersonalization collapsed into one factor (mental distance), exhaustion and professional inefficacy; (M5) A three-factor correlated model including exhaustion, cynicism and depersonalization; and (M6) A four-factor correlated model with exhaustion, cynicism, depersonalization and professional inefficacy as latent variables. Confirmatory factor analyses indicated that the two-factor correlated model including the core dimensions of burnout (exhaustion and cynicism) provided the best fit to the data. Reliability analyses demonstrated that both exhaustion and cynicism have good internal consistency and adequate

construct reliability, which coefficient values upper .70. As expected, exhaustion and cynicism were significantly and negatively related with engagement and positive affect, and positively related with negative affect, supporting for concurrent validity. Overall, these results are in agreement with recent studies suggesting a more parsimonious conceptualization of burnout that includes only exhaustion and cynicism as more appropriate. We did not find support for professional inefficacy as a component of burnout. Thus, in accordance with some researchers, we suggest that professional inefficacy might be more appropriately conceptualized as a predictor or a consequence—or even both—rather than as a component of burnout. However, due to cross-sectional design used in this study, longitudinal study to test such contention is needed. Furthermore, the current findings support the use of exhaustion and cynicism subscales of MBI-GS for assessing burnout in Argentina, making available a useful tool for practitioners and researchers interested in prevention and treatment of job burnout. Nonetheless, it would be worthwhile to conduct further research in order to examine additional relevant psychometric properties such as test-retest reliability and predictive, convergent and discriminant validity. In addition, it would be important for future research to test the invariance of the two-factor model across different occupations, which might strengthen the findings obtained herein and provide evidence that support the validity of conclusions based on comparison between occupational groups. Finally, future investigation should also investigate the robustness of MBI-GS against social desirability bias.

**Key words:** Burnout; Confirmatory factor analysis; Factor structure; Reliability; Scale; Workers.

## Introducción

En las últimas décadas, los procesos de globalización, desregulación y complejización del mercado laboral han provocado cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, caracterizadas por mayores exi-

gencias de calidad y productividad, aumento de la presión temporal y la sobrecarga laboral, así como por nuevas formas de contratación y remuneración que colocan al trabajador en condiciones de indefensión ante muchos abusos (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Asimismo, los cambios generados por la introducción de nuevas tecnologías en las empresas plantean nuevos retos que producen, en algunos casos, consecuencias sobre la salud de las personas (Salanova, 2003). Como resultado de ello, los problemas derivados del estrés laboral se han incrementado rápidamente en las organizaciones, particularmente el *burnout*, cuya significación y prevalencia se extiende a lo largo del mundo configurando un problema de carácter transnacional y transcultural (Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2013).

El *burnout*, conocido también en la literatura de habla hispana como síndrome de desgaste profesional o síndrome de quemarse por el trabajo, fue definido inicialmente por Maslach y Jackson (1986) como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional (sentimiento de no dar más de sí a causa de las demandas interpersonales que surgen en el trabajo con las personas), despersonalización (actitudes negativas y de distanciamiento hacia las personas destinatarias del trabajo) y baja realización personal (tendencia a evaluar negativamente las propias competencias y logros en el trabajo), que puede ocurrir en cualquier individuo que trabaja de alguna manera con personas. De esta forma, se consideraba que sólo los profesionales y grupos ocupacionales que trabajan en contacto con personas eran susceptibles de desarrollar *burnout*. No obstante, con el tiempo, diferentes investigaciones han puesto de manifiesto que el *burnout* puede producirse en una gran variedad de profesiones y ocupaciones, no sólo en aquellas dedicadas a trabajos de contacto con personas (Juárez-García, Idovro, Camacho Ávila & Placencia-Reyes, 2014), reconociéndose así su naturaleza transprofesional (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats & Braga, 2009).

Como consecuencia directa de lo anterior, el concepto de *burnout* fue evolucionando y redefiniéndose de manera más amplia como un estado mental negativo, relacionado con el trabajo, que ocurre en personas normales y que se caracteriza por síntomas de agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). De esta manera, se concibe como un fenómeno relacionado con el trabajo en general y no sólo en relación con los trabajos que suponen un contacto directo con personas. Complementariamente, los componentes del *burnout* fueron ligeramente reformulados con el objeto de hacerlos extensivos a las distintas ocupaciones. Así, el agotamiento se define como la fatiga producida por el esfuerzo psicológico que se realiza en el trabajo, sin hacer referencia explícita a si la causa de este estado son las relaciones con las personas o el trabajo en general. El cinismo, a diferencia de la antigua dimensión de despersonalización, engloba actitudes de indiferencia y distanciamiento hacia el trabajo en un sentido amplio, y no sólo hacia las personas para y con las que se trabaja. Finalmente, la falta de eficacia profesional refiere a la tendencia a evaluar negativamente las propias habilidades para realizar con eficacia el trabajo, incluyendo tanto los aspectos sociales como no sociales de éste (Schaufeli & Salanova, 2007). Este fenómeno se produciría de manera progresiva como resultado de la exposición prolongada a estresores a nivel individual y relacional en el trabajo (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), especialmente cuando fallan los mecanismos de afrontamiento para reducir el estrés laboral (Martínez Ramón, 2015). Otras perspectivas han resaltado el papel de la recuperación en la génesis del *burnout*. De acuerdo con ésta, el *burnout* surgiría cuando existe una recuperación física y mental inadecuada debido a la dificultad para desconectarse del trabajo (Derks & Bakker, 2014).

Desde las primeras publicaciones a mediados de los '70, la investigación sobre el *burnout* ha sido prolífica, existiendo más de 6000 publicaciones al respecto (Schaufeli et

al., 2009). Los numerosos estudios realizados han mostrado las repercusiones negativas que este síndrome acarrea para los individuos y las organizaciones. En concreto, se ha constatado que los trabajadores “quemados” poseen menos *engagement* en su trabajo (Leiter & Maslach, 2017), experimentan con mayor frecuencia afecto negativo y en menor medida afecto positivo (Castellano, Cifré, Spontón, Medrano & Maffei, 2013), presentan menor compromiso organizacional (Mercado-Salgado & Gil-Monte, 2010), como así también mayor absentismo por enfermedad (Roelen et al., 2015) y mayor insatisfacción laboral e intención de abandonar la organización (Tziner, Rabenu, Radomski & Belkin, 2015). Sumado a ello, existe evidencia de que el *burnout* no es un fenómeno exclusivamente individual, sino que puede extenderse (contagiarse) al resto de las personas con las que se trabaja (Kim, Youngs & Frank, 2017) y fuera del ámbito laboral (Pines, Neal, Hammer & Icekson, 2011), generando circuitos negativos de malestar que afectan diversas áreas de funcionamiento (Salanova, 2006). De esta manera, parece claro que el *burnout* compromete no sólo la salud ocupacional, sino también la eficacia organizacional, siendo uno de los daños laborales más importantes en la actualidad.

### Debates en torno al concepto del *burnout*

Si bien el concepto tridimensional del *burnout* (i.e., agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional) constituye la definición más empleada (Maslach et al., 2001), la conceptualización del *burnout* ha sido y continúa siendo objeto de discusión, fundamentalmente en cuanto a sus dimensiones o componentes (e.g., Schaufeli & Taris, 2005; Schaufeli, Maslach & Marek, 2017). Así, mientras que el agotamiento y el cinismo se consideran las dimensiones centrales o el corazón del *burnout* (Green, Walkey & Taylor, 1991; Halbesleben & Demerouti, 2005), no existe consenso en torno al papel desempeñado por la tercera dimensión. En particular, se ha sugerido que la falta de eficacia

profesional representa una dimensión más cercana a una variable de personalidad (Cordes & Dougherty, 1993), un antecedente del *burnout* (Ventura, Salanova & Llorens, 2015), una consecuencia de éste (Schaufeli & De Witte, 2017), o una variable moduladora de la influencia de los estresores laborales sobre el desarrollo del *burnout* (Gil-Monte, García-Jueas & Hernández, 2008). Otros autores han propuesto que la ineficacia profesional, y no la falta de eficacia profesional, constituye el tercer componente del *burnout*. Concretamente, Schaufeli y Salanova (2007) demostraron que, al evaluar la ineficacia profesional en lugar de la falta de eficacia profesional, las correlaciones entre las distintas dimensiones aumentaban y formaban un constructo más compacto. Más aún, comprobaron que un modelo compuesto por agotamiento, cinismo e ineficacia profesional presentaba un mejor ajuste en los datos que el modelo original representado por agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. Estudios posteriores (Bresó, Salanova & Schaufeli, 2007; Simbula & Guglielmi, 2010) obtuvieron resultados similares que concluyeron en la necesidad de incluir la ineficacia en lugar de la falta de eficacia como medida del *burnout*.

En lo que respecta al cinismo, Schaufeli y Salanova (2013) han conceptualizado como una forma particular de distanciamiento mental del trabajo, diferenciándolo de la despersonalización. Así, mientras que esta última se caracteriza por un distanciamiento de los trabajadores de servicios respecto de otras personas (e.g., clientes, pacientes, usuarios de servicios), en el caso de los trabajadores que no son de servicios, el distanciamiento ocurre bajo la forma de actitudes cínicas hacia el trabajo en general. La diferenciación entre estos dos constructos ha sido respaldada en estudios recientes en los que se halló que un modelo de cuatro factores que incluye agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia profesional, presentaba índices de ajuste superiores a un modelo de tres factores en el que cinismo y despersonalización colapsaban en

un factor general de distanciamiento (Simbula & Guglielmi, 2010).

Por último, frente a las definiciones que enfatizan la naturaleza multidimensional del *burnout*, algunos modelos teóricos (Golembiewski, Scherb & Boudreau, 1993; Pines, 1993) lo conciben como un fenómeno unidimensional. En esta misma línea, Gil-Monte (2002) afirma que el *burnout* podría considerarse como un estado genérico en el que un trabajador muestra una ausencia de compromiso con el trabajo. Desde esta perspectiva, el compromiso con el trabajo representaría el empeño por realizar el trabajo de manera excelente, acompañado de sentimientos de efectividad. Por el contrario, el *burnout* sería un estado de agotamiento en el que la persona se muestra cínica sobre los resultados de su trabajo y duda de su eficacia para realizarlo. Esta concepción genérica del *burnout* abre la posibilidad de concebirlo como un constructo unitario, hecho que también ha sido asumido por otros autores (e.g., Brenninkmeijer & Van Yperen, 2003).

### Medición del *burnout*

Correlativamente al interés en la investigación sobre el *burnout*, se han propuesto numerosos instrumentos para su evaluación, como el *Burnout Measure* (BM; Pines & Aronson, 1988), el *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005), el *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI; Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005), el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT; Gil-Monte et al., 2006), y el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que cuenta con diferentes versiones incluyendo una versión genérica aplicable a todas las ocupaciones independientemente de las tareas específicas que se realicen (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996). De éstos, ha sido el MBI en su forma más genérica el instrumento más utilizado para la medida y evaluación del *burnout*, siendo adaptado en va-

rios países incluyendo España (Gil-Monte, 2002; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000), Holanda (Taris, Schreurs & Schaufeli, 1999), Noruega (Langballe, Falkum, Innstrand & Aasland, 2006), Finlandia (Mäkikangas, Hättinen, Kinnunen & Pekkonen, 2011), Japón (Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004), Venezuela (Constant Millán de Lange & D'Aubeterre López, 2012) y Sudáfrica (Storm & Rothmann, 2003), entre otros.

El MBI-GS fue desarrollado originalmente en Estados Unidos (Schaufeli et al., 1996) partiendo de la definición del *burnout* como un constructo conformado por agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. La mayoría de los estudios realizados en los distintos países confirman la estructura tridimensional de la escala (e.g., Constant Millán de Lange et al., 2012; Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004; Mäkikangas et al., 2011). Sin embargo, algunas investigaciones han encontrado más de tres factores o, por el contrario, menos. Así, Langballe et al. (2006), en una muestra multiocupacional de más de 5000 trabajadores, encontraron que un modelo de dos factores compuesto por las dimensiones corazón del *burnout* mostraba índices de ajuste aceptables y ligeramente superiores al modelo de tres factores, para la muestra general y para los distintos grupos ocupacionales. En otro estudio realizado sobre una muestra hispanoamericana de más de siete países, Pando Moreno, Aranda Beltrán y López Palomar (2015) hallaron que los ítems correspondientes a las dimensiones corazón del *burnout* se solapaban en un factor, mientras que el otro factor agrupaba los ítems pertenecientes a la escala de falta de eficacia profesional. Por último, Salanova et al. (2005), utilizando una medida compuesta por las escalas del MBI-GS y la subescala de despersonalización correspondiente a la versión original del MBI (MBI-HSS; Maslach & Jackson, 1986), contrastaron varios modelos y encontraron que un modelo de cuatro factores -que incluía agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia

profesional- era el que mejor ajustaba a los datos. Además, comprobaron mediante un estudio de invarianza que la estructura factorial se mantenía invariable en diferentes ocupaciones.

## El presente estudio

En síntesis, a pesar de la cantidad de estudios que sustentan la importancia del *burnout* en el ámbito laboral, persiste aún cierta controversia en torno a la cantidad de dimensiones o síntomas que incluye. De esta manera, parece necesario el desarrollo de más estudios que aporten evidencia adicional sobre su estructura. Sumado a esto, aunque se registran estudios previos en Argentina que analizan el *burnout* sobre distintas muestras ocupacionales y preocupacionales (e.g., Marruco, 2008; Oñate, Resett, Menghi & Iglesia, 2016; Waldman, Diez, Arazi, Linetzky & Grancelli, 2009), no se identifican trabajos que proporcionan evidencias de validez y confiabilidad de ningún instrumento para la evaluación del *burnout*, lo que limitaría en principio la validez de las conclusiones obtenidas. Por todo ello, el presente estudio se propuso analizar la estructura factorial y la confiabilidad de una medida del *burnout*, integrada por las tres escalas del MBI-GS y la subescala de despersonalización del MBI-HSS, en trabajadores argentinos. Adicionalmente, se examinó la validez externa de las puntuaciones de la escala analizando las correlaciones con medidas de *engagement* y de afecto.

## Método

### Participantes

Se utilizó una muestra accidental compuesta por 1903 trabajadores de ambos sexos (masculino: 61.8%), con edades comprendidas entre 18 y 71 años ( $M= 33.15$ ;  $DE= 8.59$ ) de la ciudad de Córdoba, Argentina. El 86.4% trabajaba en empresas del sector privado, el 13.2% en el sector público y el resto en organizaciones no gu-

bernamentales (.4%). Con respecto al puesto de trabajo, el 34.8% trabajaba como empleado u operario, el 17.2% estaba representado por profesionales o técnicos que se desempeñaban de manera autónoma, el 22.3% eran directivos de áreas funcionales, el 16.1% eran gerentes y el 9.6% estaba comprendido en otras categorías ocupacionales. El tiempo promedio que llevaban trabajando en la empresa/organización era de 3.77 años ( $Mdn= 1$ ) y de 2.45 años en el puesto de trabajo actual ( $Mdn= 1$ ).

### Instrumentos

#### *Burnout.*

Se evaluó a través de dos medidas. Específicamente, para medir agotamiento, cinismo e ineficacia profesional, se utilizó la versión española del MBI-GS (Schaufeli & Salanova, 2007), mientras que los niveles de despersonalización se evaluaron mediante la adaptación española del MBI-HSS (Salanova et al., 2005). El agotamiento está compuesto por 4 ítems (e.g., “Me encuentro agotado/a al final de la jornada laboral”). La dimensión de cinismo fue medida a través de 4 de los 5 ítems de la escala original (e.g., “Cada vez me siento menos implicado/a con el trabajo que hago”). El ítem 13 de la escala de cinismo fue eliminado atendiendo a las recomendaciones planteadas en diferentes estudios (e.g., Salanova, Grau, Llorens, & Schaufeli, 2001; Schutte, Toppinnen, Kalimo & Schaufeli, 2000). La ineficacia profesional se midió a través de 4 ítems que corresponden a una transformación de los ítems originales del factor de eficacia profesional en ítems negativos (e.g., el ítem original “En mi opinión, soy eficaz en mi trabajo” fue modificado y sustituido por “En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo”). Finalmente, la despersonalización se evaluó a través de 4 ítems que corresponden a la escala original del MBI-HSS (e.g., “Creo que soy más insensible con la gente que trato en mi trabajo desde que estoy en este puesto”). Todos los ítems se responden mediante una escala tipo Likert con 7 opciones, desde 0 (Nunca) hasta 6 (Siem-

pre), según la frecuencia con que el trabajador se siente de la manera descrita por el ítem. Estudios realizados en España mediante AFE y AFC confirman la validez de constructo de cada uno de los factores, así como una adecuada fiabilidad con coeficientes alfa de Cronbach superiores a .70 en todos los casos (Agotamiento: .77; Cinismo: .84; Despersonalización: .71; Ineficacia Profesional: .80).

### **Engagement.**

Se evaluó por medio del *Work Utrecht Engagement Scale* (UWES). La escala cuenta con 17 ítems respondidos a través de una escala tipo Likert de 7 categorías, desde 0 (Nunca) hasta 6 (Siempre) que fue desarrollada para medir las tres dimensiones conceptuales del *engagement*: 1) Vigor (6 ítems; e.g., “En mi trabajo me siento lleno de energía”); 2) Dedicación (6 ítems; e.g., “Mi trabajo tiene sentido”); y 3) Absorción (5 ítems; e.g., “Cuando estoy trabajando olvidado todo lo que pasa a mi alrededor”). Estudios realizados en Argentina (Spontón, C., Medrano, Maffei, Spontón, M. & Castellano, 2012) indican que la escala conserva la misma estructura factorial que la escala original y una fiabilidad estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach aceptable, con valores de .69, .76 y .88 para las dimensiones de absorción, vigor y dedicación, respectivamente.

### **Afecto.**

Se usó la Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS) para adultos, adaptada en el medio local por Moriondo, De Palma, Medrano y Murillo (2012). Se trata de una escala compuesta por 20 ítems, 10 de los cuales corresponden a afectos o emociones positivas (e.g., Orgulloso, Interesado, Entusiasmado) y 10 a afectos o emociones negativas (e.g., Nervioso, Irritable y Culpable). Cada ítem es respondido en una escala Likert de cinco puntos, desde 1 (Muy poco o nada) hasta 5 (Siempre o casi siempre), según la frecuencia con que se ha experimentado cada una de las emociones en las

últimas dos semanas. Los análisis de consistencia interna muestran valores satisfactorios tanto para la subescala de afecto positivo ( $\alpha = .73$ ) como para la subescala de afecto negativo ( $\alpha = .82$ ).

### **Cuestionario sociodemográfico y laboral.**

Se elaboró un cuestionario *ad hoc* con el fin de recabar información sobre las características sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, etc.) y laborales (antigüedad laboral, sector en el que trabaja –público, privado, ONG-, puesto de trabajo, etc.) de los participantes.

### **Procedimiento**

En primer lugar, se llevó a cabo una aplicación piloto del MBI-GS ( $n= 32$ ) con el objetivo de analizar la comprensión de los ítems, su grado de adecuación o aceptabilidad y otros aspectos vinculados con la administración. En efecto, tal como indica Chahín-Pinzón (2014), aun cuando el idioma en que está redactada la escala utilizada es el mismo que el de la población a la que se pretende aplicar –en este caso, el español-, las características idiomáticas y lingüísticas pueden variar sustancialmente de un país a otro, siendo necesario por lo tanto revisar los ítems para garantizar que el lenguaje sea adecuado en sus aspectos idiomáticos y culturales. Una vez concluida la fase del estudio piloto, se administró el cuestionario de *burnout* junto con las escalas PANAS, UWES y el cuestionario sociodemográfico a una muestra independiente más amplia de trabajadores con el fin de realizar los análisis psicométricos planificados y obtener evidencias sobre la estructura interna, confiabilidad y validez de la escala. La recolección de datos se llevó a cabo en pequeños grupos (entre 10 y 15 trabajadores aproximadamente) con previa autorización de los directivos de las empresas, instituciones públicas y organizaciones sin fines de lucro. En todos los casos, la participación fue voluntaria y anónima, y se brindó información clara sobre los propósitos de la investigación.

## Análisis de datos

Se realizó un análisis de exploración inicial de los datos para identificar la presencia de casos atípicos, valores ausentes, y verificar el cumplimiento de los supuestos de normalidad univariada y multivariada (Tabachnik & Fidell, 2001). La evaluación de la estructura interna del cuestionario de *burnout* se realizó mediante análisis factorial confirmatorio (AFC). Basándose en los resultados de las investigaciones previas, se puso a prueba un total de seis modelos: (M1) un modelo de un factor, que asume que todos los ítems saturan en una variable latente *burnout*; (M2) un modelo de dos factores correlacionados compuesto por las dimensiones corazón (agotamiento y cinismo); (M3) un modelo de dos factores correlacionados en el que los ítems de agotamiento y cinismo saturan en una variable latente y los ítems de ineficacia profesional en otra; (M4) un modelo de tres factores correlacionados que incluye agotamiento, distancia mental (cinismo y despersonalización) e ineficacia profesional; (M5) un modelo de tres factores correlacionados representado por agotamiento, cinismo y despersonalización, y (M6) un modelo de cuatro factores correlacionados integrado por agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia profesional. Se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud (ML) y para verificar la adecuación de los modelos propuestos se consideró, además del estadístico chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de bondad de ajuste (GFI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA). De acuerdo con Hu y Bentler (1999), valores superiores a .95 para los índices CFI y GFI indican un ajuste óptimo, mientras que valores superiores a .90 indican un ajuste aceptable. Para el RMSEA, valores inferiores a .06 se consideran óptimos, e inferiores a .08 aceptables. Finalmente, la contrastación entre los modelos se llevó a cabo mediante el Criterio de Información de Akaike (AIC), ya que permite comparar múltiples

modelos de manera simultánea (Pérez, Medrano & Sánchez-Rosas, 2013). Valores inferiores en el estadístico AIC indican un mejor ajuste del modelo con respecto a los modelos rivales. Asimismo, se examinó la significación de las diferencias en los valores de chi-cuadrado ( $\Delta\chi^2$ ), en el que diferencias significativas se interpretan como evidencia de mejor ajuste (Bollen, 1989).

Por último, la confiabilidad se evaluó mediante el índice de consistencia interna (alfa de Cronbach) y la confiabilidad del constructo (coeficiente H; Domínguez-Lara, 2016) mientras que para el análisis de la validez concurrente, se calcularon correlaciones bivariadas (coeficiente  $r$  de Pearson) entre las escalas. Para los distintos análisis mencionados se utilizó el programa AMOS IBM 20, el SPSS IBM 20 y el Excel 2010.

## Resultados

### Estudio piloto

Se solicitó a cada persona que anotara los ítems difíciles de entender o con formulación poco clara, como así también cualquier otro dato referido a la escala que juzgara de interés. Una vez concluida la actividad se habilitó un espacio para que los participantes pudieran opinar sobre el instrumento (pertinencia de los ítems, extensión, dificultades de comprensión, tiempo requerido para completar la prueba, etc.), utilizándose para ello la técnica de *focus group*, por tratarse de un procedimiento recomendado (Alexandre & Guirardello, 2002). No se observaron dificultades de comprensión en los ítems, la consigna y el formato de respuesta, por lo cual no se introdujeron cambios. Asimismo, los participantes relataron que se trataba de un instrumento interesante y sencillo de responder.

### Evidencia de estructura interna

Los indicadores de ajuste de los diferentes modelos teóricos propuestos se presen-



tan en la Tabla 1. Como se aprecia, los modelos M1, M3 y M4 mostraron un mal ajuste a los datos. De manera similar, los modelos M2, M5 y M6 evidenciaron un ajuste insuficiente, aunque en este caso se observaron algunos índices de ajuste con valores aceptables y/o próximos a los valores recomendados. Por este motivo, se optó por introducir reespecificaciones al M2, M5 y M6. Un análisis detallado de los índices de modificación evidenció que un ítem correspondiente a la dimensión agotamiento (“Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar”) presentaba saturaciones cruzadas altas en el factor cinismo ( $\lambda = .58$ ). Asimismo, se identificó la presencia de errores correlacionados entre dos ítems (“Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante” y “No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo”) (M.I. = 16.97). Al realizar las mismas reespecificaciones, se observó una mejora significativa en el ajuste de los tres modelos, con índices que alcanzan en su mayoría valores de ajuste óptimos. No obstante, las comparaciones entre los modelos indica que M2 posee un ajuste superior con respecto al M5 ( $\Delta\chi^2 = 227.67$ ,  $gl = 43$ ,  $p < .001$ ) y al M6 ( $\Delta\chi^2 = 557.50$ ,  $gl = 93$ ,  $p < .001$ ). De esta manera, se optó por retener el modelo de dos factores que asume el *burnout* como un constructo compuesto por agotamiento y cinismo (ver Figura 1). La correlación entre ambos factores fue moderada ( $r = .32$ ;  $p < .01$ ), lo que sugiere que agotamiento y cinismo representan factores conceptual y empíricamente distintos, en lugar de manifestaciones de un fenómeno más general.

### Evidencias de confiabilidad

Se analizó la consistencia interna de los ítems mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indican niveles de consistencia interna aceptables para agotamiento ( $\alpha = .73$ ) y cinismo ( $\alpha = .78$ ). Para analizar la fiabilidad del constructo se utilizó el coeficiente H, al tratarse de un coeficiente robusto a las variaciones en la mag-

nitud de las saturaciones que se producen entre los ítems de un factor, al tiempo que su valor no se ve alterado por la presencia de errores correlacionados (Domínguez-Lara, 2016), como sucede en el presente estudio. Los resultados evidencian coeficientes H iguales a .77 y .88 para agotamiento y cinismo, respectivamente, corroborándose de esta manera la fiabilidad de los constructos.

### Evidencia externa de validez

Se analizaron relaciones entre agotamiento y cinismo y entre las escalas de afecto (PANAS) y *engagement* (UWES). Se esperaba que agotamiento y cinismo correlacionaran negativamente con las dimensiones del UWES (dedicación, vigor y absorción) y con la escala de afecto positivo del PANAS, mientras que se esperaban correlaciones positivas con la escala de afecto negativo. Los resultados obtenidos muestran correlaciones significativas y en las direcciones esperadas en todos los casos, proporcionando así evidencia de validez concurrente para las puntuaciones de la escala de *burnout* (Tabla 2).

## Discusión

En el presente estudio se analizó la estructura del *burnout*, evaluado a través de una medida compuesta por escalas del MBI-GS y del MBI-HSS, en una muestra amplia de trabajadores de la ciudad de Córdoba (Argentina). Para ello se compararon diferentes modelos teóricos. Los resultados del AFC permiten afirmar que la estructura que mejor explica el síndrome de *burnout* corresponde a un modelo de dos factores integrado por agotamiento y cinismo. De esta manera, en línea con diferentes autores que proponen una conceptualización más parsimoniosa del *burnout* (Green et al., 1991; Halbesleben & Demerouti, 2005; Schaufeli & Taris, 2005), los hallazgos del presente trabajo indican que las dimensiones básicas del *burnout* están representadas por agota-

miento y cinismo. Ambas dimensiones presentaron relaciones moderadas entre sí, lo que sugiere que se trata de fenómenos diferenciables, tanto desde el punto de vista conceptual como empírico.

Asimismo, no se obtuvo evidencia que respalde la inclusión de la ineficacia laboral como una dimensión del *burnout*. Estos resultados sustentan los planteamientos previos y cuestionan el papel de la ineficacia como un componente genuino del *burnout* (Halbesleben & Demerouti, 2005). En esta línea, se ha propuesto que la ineficacia laboral representa más bien un predictor del *burnout* (Ventura et al., 2015) o una consecuencia de éste (Schaufeli & De Witte, 2017). En un estudio longitudinal llevado a cabo por Llorens, García-Renedo y Salanova (2005) en el que se analizó el papel de la ineficacia laboral sobre el *burnout* en dos momentos, se observó que el modelo de causalidad recíproca explicaba mejor las relaciones que un modelo de causalidad directa o inversa, lo que parecería indicar que la ineficacia laboral representa tanto un antecedente como un consecuente del *burnout*.

No obstante, es importante mencionar que el modelo bifactorial de *burnout* no presentó inicialmente un buen ajuste, por lo cual debieron introducirse reespecificaciones al modelo. En concreto, se comprobó que sólo tras correlacionar los errores de dos ítems (“Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante” y “No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo”), el ajuste del modelo mejoró significativamente. Cabe destacar que la presencia de errores correlacionados entre estos ítems también se ha observado en otros estudios con muestras de estudiantes (Schaufeli, Martínez, Marqués-Pinto, Salanova & Bakker, 2002) y trabajadores (Schutte et al., 2000) de distintos países. Por lo tanto, más que deberse a las características específicas de la muestra utilizada, la falta de independencia entre los errores de estos ítems reflejaría la existencia de factores comunes no especificados que generan variaciones en los ítems, independientemente del país y el

tipo de muestra. En particular, la covarianza entre los errores podría atribuirse a que el contenido de los ítems parece referir a la falta de valor percibido del propio trabajo.

Por otra parte, el ítem “Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar”, que inicialmente correspondía a la escala de agotamiento, presentó saturaciones cruzadas en la escala de cinismo, siendo incluso más fuerte en este factor. Tal como indican Rodríguez-Ayan y Sotello Rico (2015), la presencia de saturaciones cruzadas altas sugiere problemas de especificación en el modelo. En este caso, los índices de modificación sugieren que sería más apropiado considerar al ítem como un indicador de cinismo. A nivel de contenido, esto también podría justificarse atendiendo al hecho de que, si bien el ítem hace referencia a la falta de energía para ir a trabajar, también puede interpretarse como falta de interés (“ganas”), lo que corresponde al componente actitudinal del cinismo. En cualquier caso, sería provechoso realizar nuevos estudios sobre el funcionamiento del ítem.

Por otro lado, los análisis de confiabilidad mostraron que las escalas de agotamiento y cinismo poseen una consistencia interna aceptable, como así también una adecuada fiabilidad de constructo. Finalmente, el patrón de correlaciones obtenido entre los puntajes del MBI-GS y las escalas de emociones y *engagement* fue, en todos los casos, coherente con estudios previos (Castellano et al., 2013; Leiter & Maslach, 2017), lo que constituye evidencia favorable de validez externa de los puntajes de la escala.

En síntesis, los resultados de este estudio proveen evidencia sobre la estructura factorial del *burnout*, y evidencias de validez y confiabilidad que sustentan la utilización de las escalas de agotamiento y cinismo del MBI-GS como medida para su evaluación en el contexto argentino. No obstante, sería recomendable realizar nuevos estudios que examinen propiedades psicométricas adicionales de la escala, tales como la validez

predictiva, convergente y discriminante, y la confiabilidad test-retest. Además, sería interesante evaluar la utilidad y la capacidad predictiva del MBI-GS frente a otras medidas de *burnout* conceptualmente similares, particularmente el OLBI (Halbesleben & Demerouti, 2005). Por otra parte, considerando que las variaciones de muestreo son menores cuando se utilizan muestras grandes, sería dable suponer que la estructura bifactorial del *burnout* fuera generalizable. Sin embargo, dado que la muestra utilizada en este trabajo estuvo conformada en gran medida por trabajadores provenientes del sector privado, sería útil replicar la estructura factorial con muestras de trabajadores pertenecientes a otros sectores. También sería deseable realizar análisis factorial confirmatorio multigrupo (Resett, Costa, Murata & Falcone, 2015) que permita determinar la equivalencia del modelo bifactorial de *burnout* en diferentes ocupaciones, y ofrecer de esta manera evidencia que sustente la validez de las conclusiones basadas en las comparaciones entre diferentes grupos ocupacionales. Por último, se ha señalado que el contenido de algunos ítems del MBI-GS podría ser sensible al sesgo de deseabilidad social (Kristensen et al., 2005) afectando, por consiguiente, la validez de las respuestas (Merino Soto & Vilcherrez

Pizarro, 2014). Aunque existe evidencia preliminar que sugiere que el MBI-GS constituye una medida robusta frente al sesgo de deseabilidad social (Fernández-Arata & Merino-Soto, 2016), sería valioso desarrollar nuevas investigaciones que examinen el potencial efecto de este tipo de sesgos en las respuestas.

Más allá de estas limitaciones, el presente estudio constituye un aporte a la conceptualización y la medición psicológica de uno de los daños laborales más importantes en las organizaciones. Desde el punto de vista práctico, contar con un instrumento de *burnout* validado en la población local puede servir para la construcción de protocolos que permitan evaluar el nivel de riesgo psicosocial dentro de una organización, puesto o área. Cabe destacar que en la ciudad de Córdoba no se disponen de herramientas que permitan examinar el riesgo psicosocial de los puestos de trabajo. Las posibles intervenciones orientadas a disminuir el malestar laboral en las organizaciones pueden ser orientadas por los resultados de este protocolo y discriminar más acertadamente los focos de actuación: la persona y/o la organización.

Tabla 1

Índices de ajuste correspondientes a los diferentes modelos del MBI-GS probados

	$\chi^2$	gl	CFI	GFI	RMSEA	AIC	$\Delta\chi^2$
M1	3574.91***	119	.57	.77	.13	3642.91	
M2	920.68***	19	.80	.89	.16	954.68	
M3	1717.45***	53	.73	.84	.13	1767.45	
M4	2129.96***	116	.75	.86	.10	2203.96	
M5	1178.90***	62	.82	.91	.10	1236.90	
M6	1489.70***	113	.83	.91	.08	1569.70	
M2(r)	86.63***	17	.98	.99	.05	124.63	
M5(r)	364.30***	60	.95	.97	.05	426.30	M2(r)—M5(r) = 277.67***
M6(r)	664.13***	110	.93	.96	.05	750.13	M2(r)—M6(r) = 577.50***

Nota:

gl: grados de libertad; CFI: índice de ajuste comparativo; GFI: índice de bondad de ajuste; RMSEA: error cuadrático medio de aproximación; AIC: criterio de información de Akaike; M1: modelo un solo factor; M2: modelo de dos factores (agotamiento y cinismo); M3: modelo de dos factores (agotamiento-cinismo e ineficacia profesional); M4: modelo de tres factores (agotamiento, distancia mental e ineficacia profesional); M5: modelo de tres factores (agotamiento, cinismo y despersonalización); M6: modelo de cuatro factores (agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia profesional).

\*\*\*  $p < .001$ 

Tabla 2

Correlaciones entre las dimensiones del MBI-GS y las escalas de emociones y engagement

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Agotamiento	11.19	5.08	—						
2. Cinismo	5.59	4.94	.38**	—					
3. Emociones positivas	34.37	6.94	-.21**	-.52**	—				
4. Emociones negativas	18.15	6.41	.45**	.30**	-.32**	—			
5. Dedicación	26.75	6.80	-.25**	-.70**	.70**	-.17**	—		
6. Vigor	28.48	5.16	-.30**	-.57**	.61**	-.19**	.72**	—	
7. Absorción	21.25	5.08	-.08*	-.45**	.44**	.01	.60**	.61**	—

\*\* $p < .01$ \* $p < .05$  (bilateral)

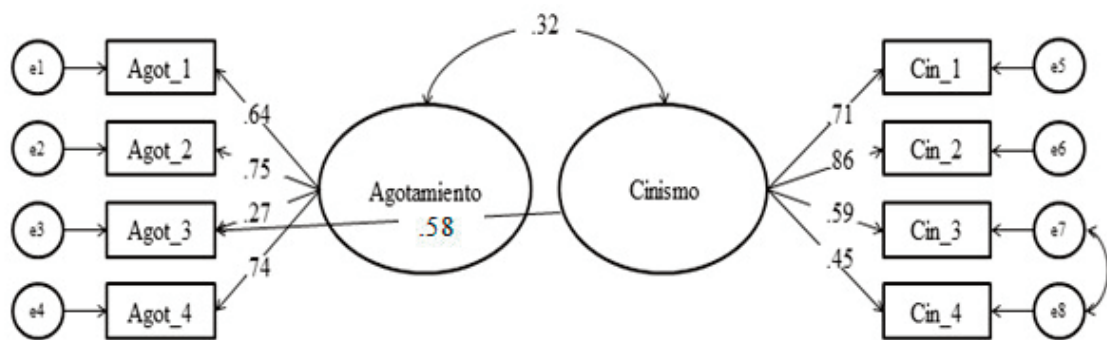


Figura 1. Coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ) correspondientes al modelo bifactorial (todos  $ps < .001$ ).

### Referencias bibliográficas

- Alexandre, N., & Guirardello, E. (2002). Adaptación cultural de instrumentos utilizados en salud ocupacional. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 11, 109–111. doi: 10.1590/S1020-498920020002000 07
- Bollen, K. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Brenninkmeijer, V., & Van Yperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: Advantages and disadvantages of a unidimensional approach to burnout. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 16-21. doi: 10.1136/oem.60.suppl\_1.i16
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2007). In search of the “third dimension” of burnout: Efficacy or inefficacy? *Applied Psychology*, 56, 460–478. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x
- Carod-Artal, F., & Vázquez-Cabrera, C. (2013). Burnout syndrome in an international setting. En S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working* (pp. 15-35). London: Springer.
- Castellano, E., Cifré, E., Spontón, C., Medrano, L.A., & Maffei, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2, 75–88.
- Chahín-Pinzón, N. (2014). Aspectos a tener en cuenta cuando se realiza una adaptación de test entre diferentes culturas. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 8, 109–112. doi: 10.21500/19002386.1225
- Constant Millán de Lange, A., & D’Aubeterre López, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30, 103–128.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621–656. doi: 10.5465/AMR.1993.9402210 153
- Derks, D., & Bakker, A. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63, 411-440. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x
- Domínguez-Lara, S. (2016). Evaluación de la confiabilidad del constructo mediante el Coeficiente H: Breve revisión conceptual y aplicaciones. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 10, 87–94. doi: 10.21500/1900 2386.2134
- Fernández-Arata, M., & Merino-Soto, C. (2016). El lado socialmente deseable de las respuestas a medidas de burnout y engagement: Un estudio preliminar. *Revista Colombiana de Psicología*, 25, 83–94. doi: 10.

- 15446/rcp.v25n1.47648
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México, 44*, 33–40.
- Gil-Monte, P.R., García-Juesas, J.A., Núñez, E., Carretero, N., Roldán, M., & Caro, M. (2006). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Recuperado de <http://www.psiquiatria.com/articulos/estres/24872/>
- Gil-Monte, P., García-Juesas, J., & Hernández, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology, 42*, 113–118.
- Golembiewski, R., Scherb, K., & Boudreau, R. (1993). Burnout in cross-national settings: Generic and model-specific perspectives. En W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research. Series in applied psychology: Social issues and questions* (pp. 217–236). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., & Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española de Salud Pública, 83*, 215–230.
- Green, D., Walkey, F., & Taylor, A. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Science Behavior and Personality, 6*, 453–472.
- Halbesleben, J & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*, 208–220. doi: 10.1080/02678370500340728
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*, 424–453. doi: 10.1037/1082-989X.3.4.424
- Juárez-García, A., Idrovo, A., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Burnout syndrome in Mexican population: A systematic review. *Salud Mental, 37*, 159–176. doi: 10.17711/SM.0185-3325.2014.020
- Kim, J., Youngs, P., & Frank, K. (2017). Burnout contagion: Is it due to early career teachers' social networks or organizational exposure? *Teaching and Teacher Education, 66*, 250–260. doi: 10.1016/j.tate.2017.04.017
- Kitaoka Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y. & Higashiyama, M. (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress and Health, 20*, 255–260. doi: 10.1002/smi.1030
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*, 192–207. doi: 10.1080/02678370500297720
- Langballe, E., Falkum, E., Innstrand, S., & Aasland, O. (2006). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in representative samples of eight different occupational groups. *Journal of Career Assessment, 14*, 370–384. doi: 10.1177/1069072706286497
- Leiter, M., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research, 5*, 55–57. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.003
- Llorens, S., García-Renedo, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21*, 55–70.
- Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U., & Pekkonen, M. (2011). Longitudinal factorial invariance of the Maslach Burnout Inven-

- tory General Survey among employees with job related psychological health problems. *Stress and Health*, 27, 347–352. doi: 10.1002/smi.1381
- Marruco M. (2008). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en odontólogos residentes en seis hospitales de la Provincia de Buenos Aires. *Revista de la Asociación Odontológica Argentina*, 96, 49–52.
- Martínez Ramón, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: Burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 1–9. doi: 10.1016/j.rpto.2015.02.001
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar*, 20, 161–174. doi: 10.15446/innovar
- Merino Soto, C., & Vicherrez Pizarro, L. (2014). Evaluación psicométrica de un instrumento de discapacidad social para niños. *Interdisciplinaria*, 31(1), 107–120. doi: 10.16888/interd.2014.31.1.7
- Moriondo, M., De Palma, P., Medrano, L., & Murillo, P. (2012). Adaptación de la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de Córdoba: Análisis psicométricos preliminares. *Universitas Psychologica*, 11, 187–196.
- Oñate, M., Resett, S., Menghi, M., e Iglesia, M. (2016). Burnout y autoconcepto en psicólogos clínicos. *Revista de Psicoterapia*, 27, 215–229.
- Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & López Palomar, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17, 28–31. doi: 10.4067/S0718-24492015000100006
- Pérez, E., Medrano, L.A., & Sánchez-Rosas, J. (2013). El Path Analysis: Conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5, 52–66.
- Pines, A. (1993). Burnout: An existential perspective. En W. Schaufeli, C. Maslach, & M. Tadeusz (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33–51). Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Pines, A.M., Neal, M., Hammer, L., & Icekson, T. (2011). Job burnout and couple burnout in dual-earner couples in the sandwiched generation. *Social Psychology Quarterly*, 74, 361–386. doi: 10.1177/0190272511422452
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free Press.
- Resett, S., Costa, D., Murata, C., & Falcone, N. (2015). Equivalencia factorial del Cuestionario de Agresores/Víctimas de Olweus según género. *Interdisciplinaria*, 32(1), 169–181. doi: 10.16888/interd.2015.32.1.9
- Rodríguez-Ayan, M., & Sotelo Rico, M. (2015). Validación de la versión en español del Mathematics Value Inventory (MVI) entre estudiantes universitarios uruguayos. *Psicología: Reflexão e Crítica*, 28, 678–689. doi: 10.1590/1678-7153.2015.28405
- Roelen, C., Van Hoffen, M., Groothoff, J., De Bruin, J., Schaufeli, W. & Van Rhenen, W. (2015). Can the Maslach Burnout Questionnaire and the Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence? *International Archives for Occupational and Environmental Health*, 88, 467–475. doi: 10.1007/s00420-014-0981-2

- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *19*, 225–246.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: Nuevas perspectivas. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. Aragón, & W. Schaufeli (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27–43). Valencia: Diputación de Valencia.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, *16*, 117-134.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, *11*, 69–90.
- Salanova, M., Llorens, S., Garcia-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Toward four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, *65*, 901-913. doi: 10.1177/00131644052756
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S. Jackson, & M. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3<sup>o</sup> Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marqués-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Studies*, *33*, 46-481. doi: 10.1177/002202102033005003
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, *19*, 256-262. doi: 10.1080/02678370500385913
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, *20*, 177-196. doi: 10.1080/10615800701217878
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, *14*, 204-220. doi: 0.1108/13620430910966406
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2013). Burnout, boredom and engagement at the workplace. En M. Peeters, J. de Jonge & T. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). NY: Wiley.
- Schaufeli, W., & De Witte, H. (2017). Outlook work engagement in contrast to burnout: Real and Redundant! *Burnout Research*, *5*, 58-60. doi: 10.1016/j.burn.2017.06.002
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.) (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (2nd Ed). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*, 53-66. doi: 10.1348/096317900166877
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: What are the dimensions of teacher burnout? *European Journal of Psychology of Education*, *25*, 301-314. doi: 10.1007/s10212-010-0017-6
- Spontón, C., Medrano, L.A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de



- Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18, 147-154.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in the South African police service. *South African Journal of Psychology*, 33, 219-226. doi: 10.1177/008124630303300404
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. Nueva York, NY: Harper & Row.
- Taris, T., Schreurs, P., & Schaufeli, W. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13, 223-237. doi: 10.1080/026783799296039
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turn over intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207-213. doi: 10.1016/j.rpto.2015.05.001
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology*, 149, 277-302. doi: 10.1080/00223980.2013.876380
- Waldman, S., Diez, J., Arazi, H., Linetzky, B., & Grancelli, H. (2009). Burnout, perceived stress, and depression among cardiology residents in Argentina. *Academic Psychiatry*, 33, 296-301. doi: 10.1176/ap.pi.ap.33.4.296.

Recibido: 13 de junio de 2017  
Aceptado: 13 de marzo de 2019

