



MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

SÍNDROME DE BURNOUT: VALIDEZ DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY- GENERAL SURVEY EN UNA POBLACIÓN ECUATORIANA.

**Propuesta de artículo presentado como requisito para la
obtención del título:**

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

Por las estudiantes:

**Andrea Pamela OCHOA DE LA VERA
Karla Gabriela PACHECO MONTECÉ**

Bajo la dirección de:

Geovanny Efraín ALVARADO VILLA.

**Universidad Espíritu Santo
Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional
Samborondón - Ecuador
Marzo de 2019**

Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout Inventory - general survey en una población ecuatoriana.

Burnout Syndrome: validity of Maslach Burnout Inventory - general survey in an ecuadorian population.

Andrea Pamela OCHOA DE LA VERA¹

Karla Gabriela PACHECO MONTECÉ²

Geovanny Efraín ALVARADO VILLA³

Resumen

El cuestionario MBI-GS ha sido utilizado ampliamente y traducidos a diferentes idiomas, mostrando variaciones en los resultados de fiabilidad y validez, lo cual sugiere que el contexto cultural se relaciona con la interpretación del constructo. El presente trabajo tiene como objetivo la adaptación y validación del MBI-GS en una población ecuatoriana. El muestreo es no probabilístico a conveniencia, conformado por 191 trabajadores, a los cuales se les aplicó el cuestionario adaptado. Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.77, la adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0.84 y a través del método de Componentes Principales con rotación Varimax se obtuvieron cuatro dimensiones que explicaron 73.977 % de la varianza total. De los factores extraídos, el componente I es el de mayor peso factorial y equivalente a la dimensión de eficacia profesional, el componente II a agotamiento emocional, el componente III a cinismo sin el ítem 13, el cual integra el componente IV. Los resultados del cuestionario adaptado a nuestro medio mostraron buenos indicadores de validez y fiabilidad para medir el síndrome de burnout.

Palabras clave:

MBI-GS, estrés, burnout, adaptación, análisis factorial, validez.

Abstract

The MBI-GS questionnaire has been widely used and translated into different languages, showing variations in the reliability and validity results, which suggests that the cultural context is related to the interpretation of the construct. The objective of this work is to adapt and validate the MBI-GS in an Ecuadorian population. Sampling is not probabilistic at convenience, made up of 191 workers, to whom the adapted questionnaire was applied. A Cronbach's alpha of 0.77 was obtained, the sample adequacy of Kaiser-Meyer-Olkin was 0.84, and through the Principal Component method with Varimax rotation four dimensions

¹ Médico general. Estudiante de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional. *Universidad Espíritu Santo*. andreachoa@uees.edu.ec

² Médico general. Estudiante de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional. *Universidad Espíritu Santo*. kpachecom@uees.edu.ec

³ Docente investigador. *Universidad Espíritu Santo*. galvarado@uees.edu.ec

were obtained that explained 73.977% of the total variance. Of the factors extracted, component I is the factor with the highest factorial weight and equivalent to the professional efficacy dimension, component II for emotional exhaustion, component III for cynicism without item 13, which integrates component IV. The results of the questionnaire adapted to our environment showed good indicators of validity and reliability to measure the burnout syndrome.

Key words

MBI-GS, stress, burnout, adaptation, factor analysis, validity.

INTRODUCCIÓN

El Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) es un instrumento de medición del síndrome del quemado dirigido a trabajadores con tareas no asistenciales desarrollado por Maslach, Jackson, & Leiter (1996) que según la revisión bibliográfica presenta experiencias en diferentes poblaciones, como se corrobora en los estudios descritos por Gil-Monte (2002), Shin (2003), Storm & Rothmann (2003), Kitaoka-Higashiguchi et al. (2004), Richardsen y Martinussen (2005), Schutte, Toppinen, Kalimo y Schaufeli (2010), Chirkowska-Smolak & Kleka (2011) y Lee et al. (2018); en el idioma español se presenta el análisis realizado por Moreno, Rodríguez, & Escobar (2001) a una población española, con resultados positivos en la traducción y validez del instrumento. Siendo esta adaptación la que ha sido ampliamente utilizada en estudios y revisiones en América Latina (Oramas, González, & Vergara, 2007; Olivares & Gil-Monte, 2009; Millán & D'Aubeterre, 2012; Pando, Aranda, & López, 2015; Díaz & Gómez, 2016).

Uno de los problemas frecuentes de los países latinoamericanos, es el uso de instrumentos de medición de riesgos psicosociales diseñados en países ajenos a sus realidades. Es así, que en las últimas décadas se ha experimentado un auge en la adaptación empírica de dichos instrumentos como una manera rápida y económica de obtenerlos, centrándose más en las directrices métricas con la validez y fiabilidad de los instrumentos que a su equivalencia cultural como lo indica

Kulakova, Moreno, Garrosa, Sanchez y Aragón (2017). El burnout no es un fenómeno de tipo genérico, sino específico que se manifiesta de forma particular en diferentes culturas; De allí, surgen las advertencias sobre las discrepancias que pueden existir entre las equivalencias métrica, conceptual y cultural del MBI-GS (Moreno, Garrosa, Benavides, & Gálvez, 2003).

Los estudios sobre validación del MBI-GS en el idioma español son escasos, entre ellos se evidencia los realizados por Moreno et al. (2001), Gil-Monte (2002), Oramas et al. (2007) y Pando et al. (2015), siendo este último un estudio a 8 países latinoamericanos incluyendo a Ecuador, cuyos resultados muestran un notable contraste en el análisis de la fiabilidad con un alfa de Cronbach que va desde 0.44 (Costa Rica) hasta 0.93 (Bolivia), registrando para Ecuador 0.76, lo que sugiere que el contexto cultural tiene mucho que ver con la interpretación del constructo desde las perspectivas y experiencias de cada grupo procedente de diferentes países a pesar de compartir el mismo idioma (Kulakova et al., 2017).

El objetivo del presente estudio es la adaptación del cuestionario desarrollado por Moreno et al. (2001) a partir del original de Maslach et al. (1996) al contexto ecuatoriano y su posterior validación.

MARCO TEÓRICO

Los factores psicosociales al tornarse en disfuncionales pasan a ser factores psicosociales de riesgo (Benavides et al. 2002), desencadenando en los trabajadores

de forma progresiva respuestas de inadaptación, tensión y psicofisiológicas de estrés, dando el preámbulo a los riesgos psicosociales, que corresponden a situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud, siendo el estrés el referente (Peiró & Salvador, 1993; Schaufeli, 1999; Peiró & Rodríguez, 2008; Moreno, 2011).

Según lo descrito por Cannon (1927), la homeostasis es la tendencia que poseen la mayoría de los seres vivos para mantener un equilibrio fisiológico, por lo que se puede definir de forma general al estrés como una condición que la perturba seriamente, de acuerdo con Selye (1973) presenta consecuencias fisiológicas y tres fases: alarma o reacción, adaptación y agotamiento o descompensación, en esta última cabe destacar que se pierden los recursos adaptativos y se acompaña con un grupo de síntomas de ansiedad (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías, & Suárez, 2006). Con este antecedente se da pauta a diversas investigaciones del estrés, delimitándose a nivel laboral como un estado de agotamiento que dificulta las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y como tal, produce un deterioro global del trabajador y de la organización (Peiró & Salvador, 1993; Moreno & Báez, 2010).

Dentro de los estudios sobre estrés laboral, se encuentra el realizado por Freudenberger (1974), en el que observó a voluntarios que trabajaban en una clínica para toxicómanos en Nueva York, quienes durante un período de uno a tres años se encontraban desmotivados, faltos de todo interés por el

trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión. A raíz de estos hallazgos explicó que el “*burnout*”, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos.

Fueron Maslach y Jackson (1981) quienes retomaron el término y lo consideran como una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y profesional; que se presentaba como un problema en múltiples profesiones que afectaba a la satisfacción laboral, la implicación profesional y la calidad en el trabajo. Es entonces que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional” como respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo, y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal (Leiter, 1991; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

En este sentido el agotamiento emocional es el elemento clave, y se refiere a que los trabajadores presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales, en tanto la despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generándose sentimientos demasiado distantes hacia otras personas, y por último la falta de realización personal en el trabajo, que se refiere a la disminución de los

sentimientos de competencia y éxito en el trabajo así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001).

Paralelamente en 1981, Maslach y Jackson desarrollan el instrumento para la identificación y la medición del síndrome con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) con 25 ítems, que posteriormente fue reducido por las mismas autoras en 1986 a 22 ítems, lo cuales son valorados en una escala de tipo Likert indicando la recurrencia de la situación descrita. El cuestionario integra las subescalas que miden las tres dimensiones, designando 9 ítems para agotamiento emocional, 5 ítems para despersonalización y 8 ítems para la realización personal en el trabajo.

A posteriori Maslach, Jackson, & Leiter (1996) presentan tres variantes del MBI: 1) El MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) dirigido a los profesionales de la salud y conservan la estructura original de 22 ítems pero se incluye la palabra paciente en las preguntas, 2) El MBI-Educators (MBI-ES) es la versión para profesionales de la educación que cambia la palabra paciente por alumno, sin otras diferencias estructurales y 3) El MBI-General Survey (MBI-GS), en el cual se hace una redefinición del síndrome de burnout y sus dimensiones con 16 ítems, agrupando en desgaste emocional 5 ítems, en cinismo 5 ítems y en eficacia profesional 6 ítems, donde el núcleo no está centrado en la relación asimétrica con los pacientes sino en la relación de la persona con su trabajo

(Moreno, Rodríguez, & Escobar, 2001; Díaz & Gómez, 2016).

METODOLOGÍA.

Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico a conveniencia, en el que participaron 191 trabajadores de la provincia del Guayas, con actividades no asistenciales del sector público y privado.

Instrumento y procedimiento

Como parte de la adaptación lingüística realizada al instrumento MBI-GS validado por Moreno et al. (2001), se realizó un pre-test a 60 trabajadores con labores no asistenciales acerca del nivel de comprensión de cada ítem del cuestionario, para esto se utilizó una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 representaba excelente comprensión y 5 una mala comprensión o total discrepancia con lo descrito en el ítem; luego de la identificación de los ítems conflictivos se realiza un análisis y posterior adaptación lingüística por un equipo de expertos del lenguaje español. Con el cuestionario adaptado a nuestro medio se procedió a realizar una segunda medición del nivel de comprensión a 2 muestras compuestas por 20 trabajadores cada uno con actividades similares, uno de estos grupos había formado parte del pre-test, para verificar si independientemente de la exposición a las preguntas; el nivel de dificultad percibido era similar en ambos grupos y menor a la calificación inicial. Una vez confirmado que el nivel de dificultad percibido era menor, se procedió a aplicar el instrumento adaptado a nuestra población a los 191 participantes.

Para la selección del tamaño muestral se utilizó el criterio señalado por Suhr (2006) de 5 a 20 sujetos evaluados por cada ítem, resultando entre 80 a 320 sujetos la cantidad de participantes necesarios para realizar la validación, con este criterio también se cumple con lo indicado por Morales (2012), Thorndike (1982) y otras validaciones realizadas en nuestro medio como la de Alvarado, Moncayo, & Gallardo (2019), de utilizar una muestra 10 veces mayor que el número de variables o ítems. Así como lo señalado por Hair, Anderson, Tatham, & Black (1999) como tamaño mínimo para estudios que hacen uso de la técnica del análisis factorial exploratorio al menos 10 participantes por ítem, lo que supondría un tamaño mínimo requerido para esta muestra de 160 sujetos, lo que se ajusta a la cantidad de la muestra final ($n = 191$).

Estos participantes deberían de cumplir con los siguientes criterios de inclusión: ser mayores de 18 años, con más de 1 año en el cargo y sin desempeñar tareas asistenciales. Antes de aplicar el test adaptado, se realiza una breve explicación acerca del estudio para proceder a la firma del consentimiento informado, garantizando su participación voluntaria y confidencial. El MBI-GS adaptado presenta la escala de respuesta tipo Likert de 7 categorías donde cada participante debe indicar la frecuencia con la que experimenta la situación descrita en cada ítem, desde (0) que corresponde a nunca, (1) muy raras veces a lo largo del año, (2) en algunas ocasiones a lo largo del año, (3) en bastantes ocasiones a lo largo del año, (4) frecuentemente a lo largo del año,

(5) casi cada día y (6) que indica cada día; el tiempo estimado de respuesta fue de 15 minutos.

RESULTADOS

Prueba piloto

El registro del nivel de comprensión del cuestionario MBI-GS desarrollado por Moreno et al. (2001) revelan los ítems en conflicto como se observa en la figura 1, que evidencia que los de mayor dificultad son: el 2 con una media de 2.3667 (SD: 1.16396), el ítem 6 con una media de 2.3833 (SD: 1.30308), el ítem 14 con una media de 2.2167 (SD: 1.29001) y adicionalmente por sus resultados se incluye el ítem 13 con una media de 1.6667 (SD: 1.01958). El análisis de fiabilidad del instrumento del nivel de comprensión se realizó mediante el método α de Cronbach ($\alpha = 0.91$).

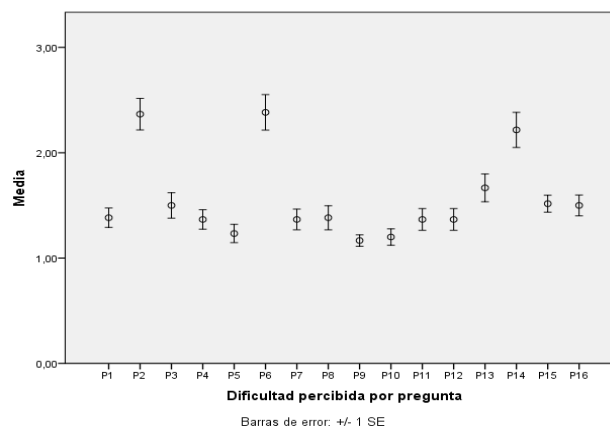


Figura 1 Nivel de Comprensión del Cuestionario MBI-GS desarrollado por Moreno, Rodríguez, & Escobar (2001) (Fuente: Elaboración propia).

En la figura 2, se muestran los resultados obtenidos con el cuestionario adaptado por Moreno et al. (2001) en comparación con los obtenidos por el desarrollado para nuestro

medio, aplicado a 2 grupos de 20 personas. Observándose que estos reducen considerablemente su nivel de dificultad y sus calificaciones son similares en ambos grupos, independiente de si el cuestionario es conocido o no.

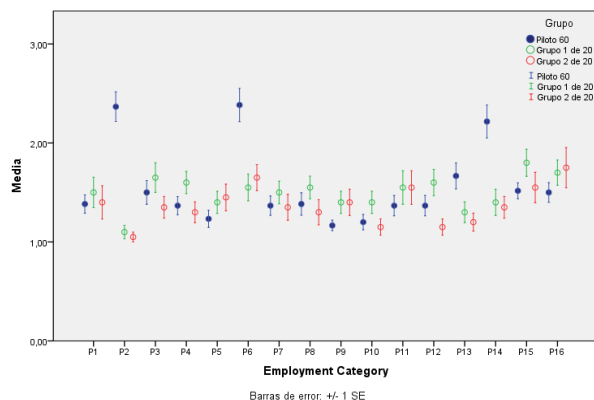


Figura 2 Comparación de los niveles de comprensión del cuestionario adaptado con el de Moreno, Rodríguez & Escobar (2001) (Fuente: Elaboración propia)

Validación del instrumento

De la muestra final, la edad de los participantes oscilan entre los 18 y 64 años con una media de 35.63 (SD=8.854) años, el 50.8 % se identifican con el género masculino y el 49.2 % con el femenino. En relación con la vida extra laboral la mayoría cuenta con pareja estable (73.8%) y con al menos 1 hijo (62.3%). En cuanto a las instrucción académica, la mayoría consta de educación superior o cuarto nivel (81.1%). Con respecto al tipo de organización, no existe mayor diferencia entre los empleados del sector público (52.9 %) y privado (47.1%) con jornadas laborales de 8 horas en su mayoría (87.4 %), con contratos fijos o de planta (82.7%). De la muestra, la mayoría realiza labores no asistenciales administrativas (66.5%) y un número significativamente menor realiza labores no asistenciales operativas que incluye tareas administrativas (28.8%); Cabe señalar que

más de la mitad de los participantes indicó que ocupaban su cargo en un tiempo menor a los 5 años (55%). Los datos se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Datos sociodemográficos y extralaborales

VARIABLES	(n)	(%)	(p)*	
Género	Femenino	94	49.20%	0.885
	Masculino	97	50.80%	
Relaciones personales	Con pareja estable	141	73.80%	<0.05
	Sin pareja estable	34	17.80%	
	Otros	16	08.40%	
Hijos bajo tutela	Sin hijos	72	37.70%	0.107
	Un hijo	50	26.20%	
	Dos o más hijos	69	36.10%	
Formación académica	Básica	4	02.10%	<0.05
	Media	32	16.80%	
	Superior	120	62.80%	
	Cuarto nivel	35	18.30%	
Tipo de organización	Público	101	52.90%	0.469
	Privado	90	47.10%	
Jornada laboral	Completa (8 horas)	167	87.40%	<0.05
	Parcial (<8 horas)	6	03.10%	
	Rotativo/guardias	13	06.80%	
	Otros	5	02.60%	
Tipo de contrato	Fijo	158	82.70%	<0.05
	Ocasional	21	11.00%	
	Facturación	4	02.10%	
Tipo de trabajo	Otros	8	04.20%	<0.05
	Administrativo	127	66.50%	
	Operativo	55	28.80%	
Años de servicio en el cargo	Otros	9	04.70%	<0.05
	<5 años	105	55.00%	
	5 a 10 años	62	32.50%	
	>10 a 20 años	21	11.00%	
	>20	3	01.60%	

(*). Significancia para la comparación de grupos. (Fuente: Elaboración propia)

En cuanto el análisis descriptivo de las subescalas conformados por los ítems señalados por el manual de la tercera edición de Maslach et al. (1996), los datos relativos a la desviación típica, media, máximos y mínimos de cada una de las escalas teóricas del MBI-GS para n=191 se describen en la tabla 2. Observándose que la media más alta

ha sido obtenida en la escala de Eficacia Profesional (M=5.1571, SD=0.91290).

factor que menos varianza explica (6,432 %) y sólo está compuesta sólo por el ítem 13.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las subescalas del MBI-GS adaptado

	Mín	Max	Media	SD
Desgaste emocional	.00	6.00	14.838	113.773
Cinismo	.00	5.00	13.906	.81906
Eficacia profesional	.50	6.00	51.571	.91290

Nota: Los resultados son obtenidos con los ítems de las escalas propuestos por Maslach, Jackson, & Leiter (1996) en cada subescala. (Fuente: Elaboración propia).

Análisis factorial

Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y su valor fue de 0.84 para 120 grados de libertad y con $p < 0,0001$ de significancia para la prueba de esfericidad de Bartlett; lo cual indica la pertinencia para realizar el análisis factorial. Dado que el manual del MBI asume la independencia de los factores, se empleó para factorizar el método de Componentes Principales con rotación Varimax, como se aprecia en la tabla 3, se obtuvieron cuatro componentes con eigenvalue mayor que 1, que explicaron 73.977 % de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es el componente I integrado por los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 16 con el 34.141 % de la varianza total explicada, seguido del componente II con los ítems 1, 2, 3 y 4 (22.399 %), continuando con el componente III con los ítems 8, 9, 14 y 15 (11,004 %) y finalizando con el componente IV, que es el

Tabla 3

Saturación de los ítems del MBI-GS adaptado a nuestra población

Ítem	Matriz de componente rotado ^a			
	Componente			
	I	II	III	IV
P5_EP	0.758			
P7_EP	0.769			
P10_EP	0.885			
P11_EP	0.835			
P12_EP	0.873			
P16_EP	0.749			
P1_DE		0.892		
P2_DE		0.859		
P3_DE		0.792		
P4_DE		0.805		
P6_DE		0.826		
P8_C			0.809	
P9_C			0.817	
P14_C			0.765	
P15_C			0.782	
P13_C				0.899
Eigenvalue	5.463	3.584	1.761	1.029
% de varianza	34.141	22.399	11.004	6.432
% acumulado	34.141	56.54	67.545	73.977

Nota: ^a (La rotación ha convergido en 5 iteraciones). (Fuente: Elaboración propia).

Análisis de la consistencia interna y relación entre las escalas

La consistencia global del instrumento adaptado con cada una de las escalas resultantes del análisis factorial se realizó mediante el método α de Cronbach, los

resultados se exponen en la tabla 4. El índice de consistencia del cuestionario adaptado es $\alpha = 0.77$ y el de las dimensiones resultantes de la factorización fluctúan entre $\alpha = 0.901$ y $\alpha = 0.857$, siendo la escala de mayor fiabilidad la de Eficacia Profesional.

Tabla 4

Saturación de los ítems del MBI-GS adaptado

Escala	Ítem	Dimension	d	α
Eficacia profesional	P5	I	0.901	0.901
	P7			
	P10			
	P11			
	P12			
Agotamiento emocional	P16	II	0.911	0.911
	P1			
	P2			
	P3			
	P4			
Cinismo	P6	III	0.857	0,659
	P8			
	P9			
	P14			
	P15			
	P13	IV	*	

Nota: Los 16 ítems del cuestionario adaptado obtuvieron un α de 0.77; (d) fiabilidad de los componentes obtenidos en la saturación de los ítems del MBI-GS adaptado; (α) fiabilidad obtenida en las dimensiones propuestas por Maslach, Jackson, & Leiter (1996); (*) dimensión conformada por 1 ítem. (Fuente: Elaboración propia).

Correlación de las dimensiones

La dimensión I está relacionada de forma indirecta con la dimensión II y III, teniendo una relación mayor con la dimensión III (-0.375) siendo significativa a un valor $p = 8.7849e-8$ y sólo se relaciona con la dimensión IV de forma directa (0.157). En cuanto a la dimensión II, se relaciona de

forma directa con las dimensiones III y IV, siendo mayor la dimensión III (0.454) con un valor $p = 4.0807e-11$. Y la dimensión III solamente se relaciona con la 4 de forma indirecta (-0.022) con un valor p de 0.762. Las correlaciones se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Correlaciones entre las escalas obtenidas por el MBI-GS adaptado

Componente		Escala			
		II	III	IV	
Rho de Spearman	I	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.197**	-.375**	.157*
	II	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		.454**	0.181*
	III	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)			-0.022

Nota: (**) La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). (Fuente: Elaboración propia).

DISCUSIÓN

La prueba piloto de este estudio evaluó el nivel de comprensión del cuestionario desarrollado por Moreno et al. (2001) como un paso previo a la adaptación, proceso que no se evidencia en estudios similares realizados en otros países con idiomas ajenos al instrumento original (Gil-Monte, 2002; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011; Schutte et al., 2010; Oramas et al., 2007; Pando et al., 2015; Salanova & Schaufeli, 2000). Los resultados obtenidos en la prueba de comprensión, evidenciaron 4 ítems en conflictos a pesar que el cuestionario está en

el idioma español, mostrando que aunque compartamos el mismo idioma no significa que no requiera una adaptación, lo que puede incurrir en discrepancias en cuanto a los resultados como se observa en el estudio de Pando et al. (2015).

La muestra en la que se realizó la validación del cuestionario adaptado presenta las mismas características en cuanto a los datos sociodemográficos, actividades laborales, antigüedad en el cargo y características organizacionales que describe el manual original de Maslach et al. (1996) y otros estudios del MBI-GS (Oramas et al., 2007; Millán & D'Aubeterre, 2012; Moreno et al., 2001; Gil-Monte, 2002).

Con respecto al análisis descriptivo de las subescalas del cuestionario, la media del constructo de Eficacia Profesional predomina en nuestro estudio ($M=5.16$, $SD=0.913$), al igual que las validaciones realizadas por Moreno et al. (2001) y Orama et al. (2007).

No se encontró mayor diferencia con las características psicométricas propuestas por Maslach et al. (1996), sin embargo no hubo coincidencia con el modelo tridimensional que muestran otros estudios similares como el de Moreno et al. (2001), Oramas et al. (2007) y Millán y D'Aubeterre (2012); los resultados muestran 4 componentes, en el I se agrupa a los ítems que estiman eficacia profesional (5, 7, 10, 11, 12, y 16), en el II los ítems que miden agotamiento emocional (1, 2, 3, 4 y 6), en III se presentan los ítems que califican cinismo (8, 9, 14 y 15) y el IV está conformado sólo por el ítem 13, el cual también valora cinismo según lo indicado por Maslach et al. (1996).

La cantidad de componentes o factores obtenidos es igual a la descrita por Gil-Monte (2002), en la cual explican 65.4% de

la varianza total, siendo similar los ítems que componen al factor I sin embargo el factor II está compuesto por los ítems 8, 9, y 15, diseñados para medir cinismo, junto con el ítem 7 que estima eficacia profesional, en cambio en el factor III agrupa los ítems 1, 2, 3, 4, y 6 que miden agotamiento y el factor IV quedó definido por los ítems 13 y 14, diseñados para medir cinismo. En cuanto a estudios que incluyen a Ecuador como el de Pando et al. (2015) se indica que tampoco se obtuvieron 3 factores pues los ítems de agotamiento emocional y cinismo se agrupaban en el primer factor excepto el ítem 8 que corresponde a la última subescala mencionada, y un segundo factor donde se agrupaban los ítems de eficacia profesional. De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestro medio, el análisis de fiabilidad es positivo ($\alpha = 0.770$), y similar al registrado en otros estudios de validación en América Latina, como el realizado por Oramas et al. (2007) ($\alpha = 0.776$). También se evidencia similitud con un estudio realizado por Pando et al. (2015) donde incluye a Ecuador ($\alpha = 0.76$), en el cual utiliza el cuestionario desarrollado por Moreno sin ser adaptado al medio donde se iba aplicar el instrumento, sin embargo este estudio muestra resultados muy variable en los diferentes países (entre $\alpha = 0.442$ y $\alpha = 0.934$).

En cuanto a la consistencia interna de las subescalas, esta adaptación del cuestionario para las dimensiones en comparación con la presentada por Moreno, son mayores en eficacia profesional ($\alpha = 0.901$) y desgaste emocional ($\alpha = 0.911$) y menor en cinismo ($\alpha = 0.659$), mejorando de forma significativa al retirar el ítem 13 (0.857), como también lo evidencia otros estudios similares (Schutte et al., 2010; Oramas et al., 2007; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2002; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011; Salanova & Schaufeli, 2000). Se coincide con lo indicado por Schutte et al. (2010) con

respecto al ítem 13, el cual puede presentar 2 interpretaciones, ya que una alta puntuación puede apuntar una falta de compromiso con el trabajo y un deseo de aislamiento social pero, al mismo tiempo, una alta puntuación también puede indicar compromiso con el trabajo y alta motivación laboral, ya que el individuo no quiere ser interrumpido porque desea concentrarse en la tarea asignada, esto se puede observar en la tabla 5.

CONCLUSIONES

Los resultados para la adaptación del instrumento mostraron buenos indicadores de validez y fiabilidad. El ítem 13 continúa presentando divergencia al no encajar en la dimensión de cinismo, haciendo incluso que disminuya la fiabilidad de esta subescala.

Es necesario realizar estudios de adaptación y validación de cualquier instrumento de medición psicométrica que busque implementarse en una población como la nuestra. Se recomienda continuar realizando estudios para adaptar cuestionarios con un mayor número de participantes, valorando la comprensión previa del instrumento.

Referencias

- Alvarado, G., Moncayo, J., & Gallardo, J. (2019). Spanish validation endorsement of SDM-Q-9, a new approach. *BMC public health, 19*(1), 106.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: an internet study. *Anxiety, Stress & Coping, 15*(3), 245-260.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., . . . Martínez. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria, 16*(3), 222-229.
- Cannon, W. (1927). The James-Lange theory of emotions: a critical examination and an alternation. *The American Journal of Psychology, 39*, 106-124.
- Chirkowska-Smolak, T., & Kleka, P. (2011). The Maslach Burnout Inventory-General Survey: validation across different occupational groups in Poland. *Polish Psychological Bulletin, 42*(2), 86-94.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe, 3*(1), 113-131.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues, 30*(1), 159-165.
- Gálvez, M., Moreno, B., & Mingote, J. (2009). *El desgaste profesional del médico. Revisión y guía de buenas prácticas. El vuelo de Ícaro*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español. *Salud pública de México, 4*(1).
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias, 11*(4), 305-309.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (Vol. 491). (P. Hall, Ed.) Madrid.
- 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*(5), 255-260.
- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E., Sanchez, M., & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*(7), 2679 -2690.
- Lee, J.-Y., Kim, S.-Y., Bae, K.-Y., Kim, J.-M., Shin, I.-S., Yoon, J.-S., & Kim, S.-W. (2018). The association of gratitude with perceived stress and burnout among male firefighters in Korea. *Personality and Individual Differences, 123*, 205-208.

- Leiter, M. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behaviour*, 12(2), 123-144.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *MBI: Maslach burnout inventory* (Tercera ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Millán, A., & D'Aubeterre, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología (PUCP)*, 30(1), 103-128.
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿ Cuántos sujetos necesitamos. Estadística aplicada*. Obtenido de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1o>.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 4-19.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B., Garrosa, E., Benavides, A., & Gálvez, M. (2003). Estudios Transculturales del Burnout. *Revista Colombiana de Psicología*(12), 9-18.
- Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-78.
- Olivares, V., & Gil-Monte, P. (2009). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory". *Ciencia y Trabajo*(33), 160-167.
- Oramas, A., González, A., & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.
- Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 28-31.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú. (U. F. Medicina, Ed.) *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peiró, J., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Richardson, A., & Martinussen, M. (2005). Factorial validity and consistency of the MBI-GS across occupational groups in

- Norway. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 289.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2000). Exposure to information technology and its relation to burnout. *Behaviour & Information Technology*, 19(5), 385-392.
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 147-172.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2010). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66.
- Selye, H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatonic hormones. *American Scientist*, 61(6), 692-699.
- Shin, K.-H. (2003). The Maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS): An application in South Korea. *Korean J Ind Organ Psychol*, 16(3), 1-17.
- 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(4), 219-226.
- Suhr, D. (2006). *Exploratory or confirmatory factor analysis?* Cary, NC : SAS Institute.
- Thorndike, R. (1982). *Applied psychometrics*. Boston: Houghton Miffling.