



Revista Latinoamericana de Psicología
Fundación Universitaria Konrad Lorenz
revistalatinomaericana@fukl.edu
ISSN (Versión impresa): 0120-0534
COLOMBIA

2006

Bernardo Moreno Jiménez / Rosa Martha Meda Lara / Maria Eugenia Morante
Benadero / Alfredo Rodríguez Muñoz / Andrés Palomera Chávez
VALIDEZ FACTORIAL DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE PSICÓLOGOS EN UNA
MUESTRA DE PSICÓLOGOS MEXICANOS

Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 38, número 003

Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Bogotá, Colombia

pp. 445-455

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Universidad Autónoma del Estado de México

<http://redalyc.uaemex.mx>



VALIDEZ FACTORIAL DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE PSICÓLOGOS EN UNA MUESTRA DE PSICÓLOGOS MEXICANOS

BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ¹

Universidad Autónoma de Madrid, España

ROSA MARTHA MEDA-LARA

Universidad de Guadalajara, México

MARIA EUGENIA MORANTE-BENADERO, ALFREDO RODRÍGUEZ-MUÑOZ

Universidad Autónoma de Madrid, España

Y

ANDRÉS PALOMERA-CHÁVEZ

Universidad de Guadalajara, México

ABSTRACT

The aim of the current study was to test the factorial validity of the Burnout of Psychologist Inventory (IBP) in a sample of Mexican professionals. The sample consisted of 454 Mexican psychologists. For this, a factor analysis using principal components and Oblimin rotation and a confirmatory factor analysis was carried out. The internal consistency of the scales evaluated by Cronbach's alpha coefficient showed high reliability, over the 0,70 minimum established. Together, the three dimensions of the IBP were able to explain 46,95% of the variance. The results obtained reveal that the model that best meets empirical data was the one with items 2, 14 and 17 removed, which provided a superior fit than the original one. The CFI (comparative fit index) and AGFI (adjusted goodness of fit index) fit indices showed values of 0,92 and 0,89, respectively, an RMSEA (root mean square error of approximation) has a value of 0,053. The present study showed that IBP seems to be a valid and a reliable measure for burnout in psychologist.

Key words: burnout, assessment, IBP, factorial validity, psychologist.

¹ Correspondencia: BERNARDO MORENO JIMÉNEZ, Dpto. Psicología Biológica y Salud, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, 28049. Madrid, España. *E-mail:* bernardo.moreno@uam.es

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue examinar la validez factorial del Inventario de Burnout de Psicólogos (IBP) en una muestra de profesionales mexicanos. Los participantes fueron 454 psicólogos mexicanos. Para ello se realizó en primer lugar un análisis factorial mediante Componentes Principales y rotación Oblimin y posteriormente un análisis factorial confirmatorio. La consistencia interna, evaluada mediante el alpha de Cronbach, mostró una elevada fiabilidad, por encima del valor habitualmente requerido de 0,70. Las tres dimensiones del IBP explicaron el 46,95% de la varianza total. Los resultados pusieron de manifiesto que el modelo que lograba un mejor ajuste a los datos empíricos era el que elimina los ítems 2, 14 y 17, debido a que posee un mejor ajuste que el modelo teórico original. Los índices de bondad de ajuste (CFI) y el índice de bondad de ajuste corregido (AGFI) mostraron valores de 0,92 y 0,89, respectivamente. Mientras, el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA) indicó un valor de 0,053. El presente estudio mostró que el IBP parece ser una medida válida y fiable para evaluar el Desgaste Profesional o burnout en psicólogos.

Palabras clave: burnout, evaluación, IBP, validez factorial, psicólogos.

INTRODUCCIÓN

El estudio y divulgación del síndrome de burnout se ha incrementado especialmente a partir de la última década. El síndrome de burnout se ha conceptualizado como un proceso que se refiere a un conjunto de sentimientos emocionales, síntomas físicos y conductas desarrollados como consecuencia de las condiciones especiales de aquellos que trabajan preferentemente con personas, como son los trabajadores de sectores de enfermería, trabajadores sociales, médicos, psicólogos, etc. El modelo operativo inicial fue presentado por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Las personas con el síndrome desarrollan síntomas muy variados que interfieren negativamente en su trabajo, en su salud y en su vida personal. A partir de 1996 el modelo original fue modificado por Maslach, Jackson y Leiter (1996) para incluir profesiones no asistenciales, formulándose operativamente el síndrome como cansancio emocional, cinismo y eficacia profesional.

En estos años, la investigación del burnout se ha extendido a una amplia variedad de profesiones asistenciales y no asistenciales, sin embargo el estudio del burnout en psicólogos es relativamente escaso a pesar de ser una profesión con alto riesgo de estrés laboral. La mayoría de los trabajos realizados con psicólogos estudian, casi exclusivamente, psicólogos clínicos y docentes, con escasas referencias a otras actividades profesionales de los psicólogos. Sin embargo, la psicología es una ocupación en la que el profesional mantiene una relación muy próxima con las personas a las que debe atender y está sometido a demandas emocionales intensas y en algunos casos excesivas, lo que puede implicar consecuencias profesionales y repercutir en su propia vida personal. Además, en el ejercicio profesional de la psicología se dan elementos comunes con otras profesiones que predisponen al estrés y al burnout, tales como el exceso de demanda (Faber & Heifetz, 1982; Forney, Wallace-Schutzman & Wiggers, 1982), la rutina (Deutsch, 1985), la insuficiente remuneración (Forney, Wallace-Schutzman & Wiggers, 1982; Rao & Mehrotra, 1998) o la presión constante

(London, 1977). Lo mismo ocurre con las consecuencias habituales del estrés organizacional: agotamiento físico y emocional (Forney, Wallace-Schutman & Wiggers, 1982), irritabilidad y distanciamiento físico (absentismo) o mental (falta de atención, sueño, aburrimiento). Por otra parte, la evaluación del burnout en los profesionales que ejercen su actividad en el campo de la psicología es relevante debido a que la calidad de la asistencia depende en buena medida del bienestar laboral de los propios profesionales.

Aunque la evaluación del burnout se ha generalizado mediante el uso del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Recientemente hemos sido testigos de la elaboración de instrumentos de evaluación del burnout desde otras perspectivas teóricas, como por ejemplo el *Copenhagen Burnout Inventory* (Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005) o el *Oldenburg Burnout Inventory* (Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003). Del mismo modo, una tendencia presente desde los comienzos del estudio del tema ha sido intentar evaluar de forma específica y no sólo genérica los elementos del síndrome en las diferentes profesiones, especialmente en las asistenciales. Para ello se han elaborado cuestionarios de burnout propios para profesores como el *Teacher Stress Inventory* (Fimian, 1984), el *Teacher Burnout Scale* (Seidman & Zager 1986-87) o el Cuestionario de Burnout de Profesores Revisado (Moreno, Garrosa & González, 2000a). Igualmente, se han elaborado cuestionarios específicos para la evaluación del burnout de profesionales de la salud en general, como el *Staff Burnout Scale for Health Profession* (Jones, 1980), para médicos como el *Medical Personnel Stress Survey* (Hammer, Jones, Lyons, Sixmith & Afficiando, 1985), para enfermería como el *Nursing Stress Scale* (Gray-Toft & Anderson, 1981) o el Cuestionario de Desgaste Profesional de Enfermería (Moreno, Garrosa & González 2000b), o para psicólogos como el *Psychologist's Burnout Inventory* (Ackerley, Burnell, Holder & Kurdek, 1988). Algunos de tales instrumentos no diferen-

cian específicamente los aspectos o dimensiones del estrés general del síndrome específico del burnout, o se han elaborado modificando directamente la formulación del MBI, adaptándola a profesiones específicas, como el *Teacher Attitude Scale* (Farber, 1984) o la *School Principal-Experienced Burnout* (Friedman, 1995). La evaluación específica, y no sólo genérica, parece aportar mayor validez de contenido y capacidad discriminativa.

El estudio del Desgaste Profesional o burnout en Latinoamérica a pesar de ser incipiente resulta escaso. Si bien en los últimos años han aparecido trabajos en diferentes países latinoamericanos como Argentina (Albanesi de Nasetta & Morales de Barbenza, 2002), Chile (Barría, 2003), Colombia (Vinaccia & Flórez, 2004) y México (Aranda, Pando, Brizuela, Acosta & Reyes, 2003; Palmer, Gómez, Cabrera, Prince & Searcy, 2005). Sin embargo, la limitación común a todos ellos es que las muestras utilizadas han sido medianamente extensas, por lo que la extrapolación de los datos a otros contextos resulta arriesgada. Además, la investigación sobre burnout en psicólogos es prácticamente inexistente a pesar de ser una profesión con alto riesgo de padecer estrés laboral. Resulta claro que sus niveles de Desgaste Profesional o burnout incide en la eficiencia de su trabajo y en su calidad de vida laboral. El objetivo de la presente investigación es poner las bases de este tipo de estudios analizando los datos psicométricos del Inventario de Burnout de Psicólogos (IBP) en profesionales mexicanos, con el objetivo de que pueda ser utilizado como instrumento complementario en la práctica y en la investigación de los profesionales mencionados.

En síntesis, el objetivo central del presente estudio es el de analizar la estructura factorial, a un nivel exploratorio y confirmatorio, en una muestra de 454 psicólogos mexicanos, del IBP (Benavides, Moreno-Jiménez, Garrosa & González, 2002), instrumento dirigido a evaluar específicamente las dimensiones del síndrome de burnout en la profesión de Psicología.

MÉTODO

Participantes

Se aplicó el cuestionario a 454 psicólogos mexicanos, 154 de ellos eran hombres (33,9%) y 298 mujeres (65,6%). Su edad estaba comprendida entre los 21 y los 70 años ($M = 37,97$; $DT = 10,3$) y una media de experiencia laboral que gira entorno a los 12 años ($DT = 9,18$). En cuanto al área de especialidad, la mayoría ejercía su labor en el ámbito clínico (47,7%) o en el educativo (29%), mientras que el 16,2% de la muestra trabajaba en el área recursos humanos y el 7,1% en investigación. El número total de cuestionarios distribuidos fue de 800, recibiendo 454, lo que representa una tasa de respuesta del 56,7%. Respecto al estado en el que trabajan, los datos se recabaron en psicólogos de Jalisco, San Luis de Potosí, Yucatán, Michoacán, Chihuahua y Veracruz. La participación fue voluntaria y toda la información recibida fue totalmente confidencial.

Instrumentos

Los datos fueron recogidos mediante el Inventario de Burnout de Psicólogos (IBP) (Benavides, et al., 2002), instrumento de investigación para la evaluación específica del burnout en psicólogos. El cuestionario consta de 30 ítems, distribuidos en tres escalas; cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Los ítems son tipo Likert con siete categorías de respuesta, desde nunca que tiene valor 0, hasta todos los días con valor 6. Todos los ítems fueron elaborados de forma que pudieran aplicarse a las diferentes áreas de la práctica profesional de la psicología: educativa, organizaciones, clínica, etc. Los ítems se elaboraron en función de la definición operativa del *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey* (MBI-HSS) (Maslach & Jackson, 1986), los ítems fueron evaluados por cuatro jueces con el objetivo de apreciar la validez

aparente de la formulación del ítem y su correspondencia teórica con cada una de las tres dimensiones propuestas. La validación preliminar del IBP (Benavides et al., 2002) ha mostrado que es apropiado para el propósito con el que se elaboró. El análisis factorial realizado sobre una muestra de 203 psicólogos de España y Brasil, reveló tres factores, cansancio emocional, realización personal y despersonalización, con una fiabilidad de 0,87, 0,89 y 0,77, respectivamente. Los valores de fiabilidad de las escalas (alpha de Cronbach) en el presente estudio fueron 0,87 para cansancio emocional, 0,81 para realización personal en el trabajo y 0,78 para despersonalización.

PROCEDIMIENTO

Respecto al procedimiento, el primer paso para la recogida de la información fue solicitar la colaboración de la dirección de las diferentes facultades de Psicología de varias Universidades del país. Ellos nos facilitaron el acceso a los psicólogos, mediante los colegios oficiales de psicólogos y las facultades de psicología. Se les enviaba un sobre que contenía una copia del cuestionario, junto con una carta de presentación y la solicitud de colaboración (consentimiento informado). La duración del período de aplicación de los protocolos duró aproximadamente seis meses, de Abril a Septiembre del 2004.

RESULTADOS

Análisis factorial exploratorio

Para aplicar el análisis factorial se siguió el método de extracción de componentes principales y rotación oblicua (*oblimin Kaiser*). Para la extracción del número de factores, aplicamos el criterio de Kaiser (valor *eigen* superior a la unidad) y para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0.30. El cuadro 1 muestra la asignación de cada ítem a los factores y las saturaciones. Con los tres factores obtenidos se explica el 46,95% de la varianza total.

TABLA 1

Matriz de cargas factoriales y varianza explicada por cada uno de los factores

Items	Factor I	Factor II	Factor III
1	0,76		
4	0,68		
7	0,66		
10	0,76		
13	0,52		
16	0,64		
22	0,79		
28	0,48		
3		0,73	
6		0,72	
9		0,34	
12		0,67	
15		0,67	
18		0,69	
21		0,49	
24		0,74	
27		0,51	
30		0,66	
5			0,37
8			0,43
11			0,81
19			0,35
20			0,47
23			0,31
26			0,85
29			0,51
Porcentaje de varianza explicada	30,38	9,92	6,18

Factor I: Cansancio emocional, Factor II: Realización personal, Factor III: Despersonalización.

En un primer análisis, en el Factor I se agruparon los ítems 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25 y 28, que evalúan cansancio emocional, y los ítems 2, 14 y 17, que corresponde, según la estructura factorial de los autores (Benavides et al., 2002), a la dimensión de despersonalización. Debido a su ambigüedad factorial, se decidió eliminarlos. En el Factor II se agruparon los ítems 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27 y 30, ítems que miden realización personal. En el Factor III se agruparon los ítems 5, 8, 11, 20, 23, 26 y 29, que evalúan despersonalización. Al igual que en otras medidas de burnout, tales como el *Burnout Measure* (Pines & Arosen, 1988) o el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1986), el componente más relevante lo constituye la escala de cansancio emocional, si nos atenemos al peso factorial, pues explica el 30,83% de la varianza del total del cuestionario, seguido de la escala de realización personal con un 9,92% de la varianza explicada, siendo la despersonalización la escala que menos varianza explica con un 6,19%.

Las características psicométricas que presentan el cuestionario pueden considerarse como muy aceptables. La consistencia interna de las tres subescalas se estimó con el coeficiente alpha de Cronbach y presentan valores que varían entre 0,87 y 0,78, por encima del criterio de 0,70 recomendado (Nunnaly & Berstein, 1994). El cuadro 2 muestra los estadísticos la media, desviación típica, valor alpha de Cronbach y correlaciones para las dimensiones del IBP. Los valores han sido promediados a fin de poder establecer una comparación directa entre ellos.

La media más elevada fue la obtenida en la escala de realización personal con un valor de 5,22 (DT = 0,57), mientras que la más baja se obtuvo para cansancio emocional 2,08 (DT = 0,56). En cuanto a las relaciones entre las dimensiones, se observa que todas ellas son significativas y se orientan según las relaciones teóricas previstas. La correlación más alta se estableció entre cansancio emocional y despersonalización ($r = 0,64$, $p < 0,01$).

TABLA 2

Medias, desviaciones típicas, alpha de Cronbach y correlaciones entre las dimensiones IBP

Variable	M	DT	α	2	3
1. Cansancio Emocional	2,08	0,60	0,8745	-0,48*	0,64*
2. Realización Personal	5,22	0,57	0,8192		-0,32*
3. Despersonalización	2,17	0,64	0,7849		

* $p < .01$

Análisis factorial confirmatorio

Complementariamente, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio de los ítems para ratificar el modelo obtenido en el exploratorio. Se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud (*maximum likelihood*) para analizar la matriz de correlaciones. Los análisis se llevaron a cabo mediante el programa de ecuaciones estructurales AMOS (Arbuckle & Wothke, 1999). Las varianzas de las variables latentes se fijaron en 1,0. Las varianzas de los términos de error fueron especificadas como parámetros libres. Se contrastaron 2 modelos diferentes. El primer modelo examinado es aquel que postulan los autores, respetando la estructura factorial inicial (modelo teórico). Mientras que el segundo se corresponde con lo encontrado en el análisis factorial exploratorio (modelo corregido).

Entre las diferentes medidas de bondad de ajuste que ofrece el programa, la más utilizada para verificar el ajuste del modelo es χ^2 (chi-cuadrado) dividido por los grados de libertad, aunque como proponen diferentes autores, para evaluar el ajuste entre el modelo teórico y el observado, no parece correcto emplear tan solo la prueba de chi-cuadrado, ya que se encuentra afectada por el tamaño muestral (Bollen, 1989; Hayduck, 1987; Joreskog & Sorbom, 1982). En

cuanto a su interpretación, se considera que un cociente de 4 es un ajuste razonable, (Wheaton, Muthen, Alwin & Summers, 1977), mientras que aquellos valores cercanos a 2, son considerados como muy buenos (Brooke, Russell & Price, 1988). Otros autores (Browner & Crudeck, 1993) proponen considerar el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA) debido a que proporcionan un mejor índice de ajuste. Otros indicadores de ajuste relativo son el índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice de bondad de ajuste corregido a los grados de libertad del modelo (AGFI). Estos índices se encuentran entre los más utilizados, ya que están menos afectados por el tamaño de la muestra (Bentler, 1990). También se utilizó el índice de ajuste comparativo de Bentler (*comparative fit index*), CFI de (1990) y el criterio de información de Akaike (AIC, *Akaike's information criterion*). Para que exista un buen ajuste, los valores GFI, CFI y AGFI deberían ser cercanos al valor de 0,90 (cuanto mayor sea el valor, mejor ajuste), y el valor RMSEA debería ser cercano a 0,05 (cuanto menor sea el valor, mejor ajuste) (Byrne, 2001). En cuanto al AIC, se considera que el menor valor es indicador de un mejor ajuste del modelo (Akaike, 1987). Los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio del modelo original y del modelo corregido se presentan en la tabla 3.

TABLA 3

Índices de ajuste al modelo

Modelo	χ^2	g.l.	$\chi^2/g.l.$	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
IBP Original	1136,646	374	3,039	0,854	0,830	0,837	0,067	1258,646
IBP Corregido	676,690	295	2,294	0,893	0,873	0,909	0,053	788,690

(1) $\chi^2/g.l.$: chi-cuadrado dividido por los grados de libertad; GFI: índice de ajuste; AGFI: índice de bondad de ajuste; CFI: índice de ajuste comparativo; RMSEA: raíz cuadrada media de error de aproximación; el criterio de información de Akaike.

(2) todos los valores del modelo son estadísticamente significativos a nivel $p < 0,001$.

Se observa que el modelo corregido representa mejor los datos observados, ya que exhibe un mejor ajuste. El cociente $\chi^2/g.l.$ se encuentra cerca del valor 2, indicador de un ajuste excelente (Brooke, Russell & Price, 1988). Los valores de GFI, CFI y AGFI se sitúan muy cerca del valor 0,90 recomendado (Byrne, 2001), mientras que el valor del índice RMSEA se encuentran muy cerca del 0,05. Por su parte, el AIC del modelo corregido es sensiblemente inferior. A pesar de que el modelo teórico original presenta unos índices adecuados, el modelo corregido posee mejores indicadores de bondad de ajuste.

DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente trabajo consistió en explorar el funcionamiento del IBP como instrumento de evaluación del burnout en psicólogos, en el ámbito latinoamericano y más específicamente mexicano. En general, los resultados encontrados indican que la validación del IBP en población mexicana, con las modificaciones aplicadas, muestra propiedades psicométricas satisfactorias, siendo una medida válida y fiable.

Respecto a las propiedades psicométricas del IBP, las escalas que componen el cuestionario presentan índices de consistencia interna adecuados, superando el criterio de 0,70 recomendado (Nunnally & Berstein, 1994), en un rango de 0,87 a 0,78. La escala de despersonalización es la que menor fiabilidad presenta (0,78), tal como suce-

de en anteriores estudios con el MBI (Maslach & Jackson, 1986), y en la validación preliminar del IBP (Benavides et al., 2002).

Una de las debilidades psicométricas que presenta el cuestionario original, consiste en la ambigüedad factorial de determinados ítems. En este sentido, los ítems 2 (“Me siento irritable con las personas en mi trabajo”), 14 (“Siento que me alejo emocionalmente de mi trabajo”) y 17 (“Los problemas de las personas a las que atiendo acaban por interferir en mi vida personal”), saturan en la dimensión cansancio emocional, cuando teóricamente pertenecen a la dimensión despersonalización. Los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio, indican que, tras la exclusión de los ítems señalados, los datos se ajustan mejor al modelo de tres factores.

Por otra parte, parece que los datos constituyen un apoyo a la validez de la estructura trifactorial clásica de la medida propuesta del burnout. Tanto las correlaciones bivariadas de Pearson, como la matriz Phi (ϕ) muestran altas correlaciones entre despersonalización y cansancio emocional, y correlaciones de tipo inverso entre realización personal y las otras dos escalas mencionadas ($p < 0,01$). Al igual que en estudios previos con el MBI (Gil-Monte & Peiró, 1999), la correlación más intensa se establece entre cansancio emocional y despersonalización. En cuanto a las medias obtenidas en las dimensiones del IBP, son similares a las encontradas por Benavides et al. (2002), encontrándose va-

lores más altos en la muestra mexicana en la escala de realización personal (5,22 vs. 4,75).

El estudio presentado muestra, por un lado, la importancia del estudio del Desgaste Profesional o burnout en una población poco estudiada como es la mexicana, y por otro, la relevancia del análisis específico del síndrome en las diferentes profesiones. Es un supuesto excesivamente generalizado que los procesos y contenidos del burnout se identifican en todas las profesiones. Igualmente, parece relevante hacer una reflexión respecto al estudio del burnout en otros contextos diferentes al europeo y norteamericano. En los estudios de burnout, existe una tendencia excesivamente "universalista" respecto a la formulación y configuración del síndrome. A pesar de ser esta una línea de investigación de gran interés y con evidentes implicaciones prácticas, los estudios transculturales del burnout no han tenido excesivo desarrollo, aunque contamos con algunas interesantes excepciones. Pines, Ben-Ari, Utasi y Larson (2002), observaron que a pesar de que existen aspectos generales como la importancia del apoyo social como amortiguador de los efectos del burnout, también hallaron características dependientes del contexto cultural. Por otra parte, aunque pueda parecer una cuestión secundaria, la confirmación de la estructura del burnout en diferentes contextos resulta de una importancia crítica, necesitándose mayor reflexión teórica y empírica sobre los procesos del desgaste y del malestar profesional. La estructura real de un síndrome no viene determinada por la operacionalización del instrumento de su medida sino que debe ser puesta de manifiesto por la reflexión teórica que le acompaña. Como es sabido, los procesos psicológicos y sociales no aparecen sino inmersos en una cultura e historia

de las cuales son deudores, por lo que es necesario llevar a cabo investigaciones de este tipo para determinar la estructura del burnout en otros contextos. Igualmente, es necesario confirmar. Por ello, parece importante adoptar en futuros estudios una perspectiva transcultural. En este sentido, Moreno, Garrosa, Benavides y Gálvez (2003), han señalado que no es suficiente con la simple comparación de medias o resultados, sino que es necesario incluir elementos presentes en el proceso específico, ya que pueden variar según la profesión y el contexto. Por ejemplo, Arón y Milicic (2000), mediante estudios con grupos focalizados, encontraron que entre los factores relacionados con la aparición del burnout en profesores, se encontraban variables sociales. Por su parte, Cantisano y Domínguez (2000) hallaron que en funcionarios de prisiones, los factores relacionados con el burnout tenían que ver con variables organizacionales, como por ejemplo la ruptura del contrato psicológico. Desde esta perspectiva, no bastaría contrastar medias, sino que habría que considerar la dinámica de todo el proceso, que puede cambiar cultural y profesionalmente.

Siguiendo con los resultados, el trabajo expuesto, según el modelo teórico tridimensional más extendido y aceptado del burnout (Maslach & Jackson, 1981, 1986), permite formular las dimensiones en términos propios de la actividad profesional del psicólogo y, operativamente, expone el análisis de las propiedades psicométricas del IBP en una muestra profesional mexicana. Sus resultados permiten concluir, que la versión reducida a 27 ítems, excluyendo el 2, 14 y 17, constituye una medida válida y fiable para ser aplicado en posteriores estudios con psicólogos. Este hallazgo, debería ser confirmado en otros profesionales de la psicología latinoamericanos.

REFERENCIAS

- Ackerley, G.D., Burnell, J., Holder, D.C. & Kurdek, L.A. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19, 624-631.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317-332.
- Albanesi de Nasetta, S. & Morales de Barbenza, C. (2002). Burnout en el personal de enfermería de un hospital. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 14(2), 87-101.
- Aranda, C., Pando, M., Brizuela, I., Acosta, M. & Reyes, M. (2003). Síndrome de burnout y factores psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista del Departamento de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 30(4), 193-199.
- Arbuckle, J.L. & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 User's Guide*. Chicago, IL: Small Waters.
- Aron, A.M. & Milicic, N. (2000). Desgaste profesional y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32, 447-466.
- Barría, J. (2003). Síndrome de burnout en asistentes sociales del servicio nacional de menores de la región metropolitana. *Psyche: Revista de la Escuela de Psicología*, 12(1), 213-226.
- Beck, D.F. (1987). Counselors burnout in family service agencies. *Social Casework*, 68 (1), 3-15.
- Benavides Pereira, A.M., Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. & González Gutiérrez, J.L. (2002). La evaluación específica del síndrome de burnout en psicólogos: el "inventario de burnout de psicólogos". *Clinica y salud*, 13(3), 257-283.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Brooke, P.P., Jr., Russell, D.W. & Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Browner, M.W. & Crudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*, (pp. 136-162). Newbury Park, Ca: Sage.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cantisano, G. T. & Dominguez, F. M. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: a multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12-23.
- Deutsch, C.J. (1985). A survey of therapists' personal problems and treatment. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16, 697-705.
- Faber, B.A. & Heifetz, L.J. (1982). The process and dimensions of burnout in psychotherapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 13, 293-301.
- Farber, B.A. (1984). Stress and Burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325-331.
- Fimian, M.J. (1984). The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The Teacher Stress Inventory. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 277-284.
- Forney, D.S., Wallace-Schutzman, F. & Wigers, T. (1982). Burnout among career development professionals: preliminary findings and implications. *Personnel and Guidance Journal*, 60, 435-439.
- Friedman, I.A. (1995). Measuring school principal experienced burnout. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 641-651.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró, J.M^a. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11, 679-689.
- Gray-Toft, P. & Anderson, J.G. (1981). Stress among hospital nursing staff: Its causes and effects. *Social Science and Medicine*, 15, 639-647.
- Hammer, J.S., Jones, J.W., Lyons, J.S., Sixsmith, D. & Afficiando, E. (1985). Measurement of Occupational stress in hospital setting: two validity studies of a measure of self reported stress in medical emergency rooms. *General Hospital Psychiatry*, 7, 156-162.
- Haslam, S.A., Jetten, J., O'Brien, A. & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: support for the self-categorization model of stress. *Stress and Health*, 20, 3-9.
- Hayduck, L.A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Jones, J.W. (1980). *The Staff burnout scale for health professionals*. Park Ridge: London House.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1982). Recent developments in structural equation modeling. *Journal of Marketing Research*, 19, 404-417.
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and stress*, 19(3), 192-207.
- London, R.W. (1977). The lonely profession: a study of the psychological rewards and negative aspects of the practice of psychotherapy. University of Southern California, 1979. *Dissertation Abstracts*, 37(9-B) 4691-B.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2ª ed.). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press. (Versión española en TEA ediciones).
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3ª ed.). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- Moreno, B. Garrosa, E. & González-Gutiérrez, J.L. (2000a). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Moreno, B. Garrosa, E. & González-Gutiérrez, J.L. (2000b). Desgaste profesional sanitario de enfermería. Validación factorial del CDPE. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 3, 18-28.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Benavides-Pereira, A.M. & Gálvez Herrer, M. (2003). Estudios transculturales del burnout. Los estudios transculturales Brasil-España. *Revista Colombia de Psicología*, 12, 9-18.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3 ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Palmer, L.Y., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R. & Searcy, R. (2005). Prevalence of Burnout syndrome among anesthesiologists in Mexicali. *Gaceta Médica Mexicana*, 141(3), 181-183.
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout*. Nueva York: Macmillan Inc.
- Pines, A.M., Ben-Ari, A., Utasi, A. & Larson, D. (2002). A cross-cultural investigation of social support and burnout. *European Psychologist*, 7(4), 256-264.
- Rao, K. & Mehrotra, S. (1998). Clinical psychologists in India: A time for reflection and action. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 25(2), 124-135.
- Seidman, S.A. & Zager, J. (1986-87). The Teacher Burnout Scale. *Educational Research Quarterly*, 11, 26-33.
- Vinaccia, S. & Flórez, L.A. (2004). El Síndrome de burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Revista Universitas Psicológica*, 3, 35-45.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. & Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. En D. Heise (Ed.), *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey Bass.

Recepción: mayo de 2005

Aceptación final: junio de 2006

ANEXO I

Inventario de Burnout de Psicólogos (IBP)

(La numeración de los ítems corresponde al cuestionario original de 30 ítems)

1. Me siento agotado/a después de un día de trabajo.
2. Me siento irritable con las personas en mi trabajo.
3. Obtengo satisfacción personal en mi profesión.
4. Siento que mi profesión me desgasta emocionalmente.
5. Tengo que esforzarme para no perder la paciencia con algunas personas en mi trabajo, lo que resulta difícil.
6. Trabajar con personas me realiza profesionalmente.
7. Apenas he comenzado mi trabajo y ya pienso en acabar.
8. Me irritan las personas a las que atiendo cuando no se esfuerzan en alcanzar los objetivos propuestos.
9. Considero que es estimulante discutir psicología con mis colegas y supervisores.
10. Me siento quemado por mi trabajo.
11. Pienso que podría desarrollar mejor mi trabajo si tuviera mayor cooperación de las personas a las que atiendo.
12. Considero que trabajar en psicología ha cambiado mi vida para mejor.
13. Siento sueño durante mi trabajo, pero no en otras actividades.
14. Siento que me alejo emocionalmente de mi trabajo.
15. Creo que mi trabajo es muy estimulante y ofrece muchas oportunidades para ser creativo/a
16. Siento que estoy al límite de mis posibilidades.
17. Los problemas de las personas a las que atiendo acaban por interferir en mi vida personal
18. Me encanta trabajar en psicología.
19. Aunque no quiera, muchas de las personas que atiendo me aburren.
20. Considero que son pocas las personas con las que trabajo que merecen el tiempo que les dedico
21. Creo que tengo muchas oportunidades de progresar en mi trabajo.
22. Me siento agotado/a física y emocionalmente.
23. Me resulta difícil mantener el equilibrio personas en algunas de mis interacciones profesionales.
24. Me siento útil trabajando en psicología.
25. Tengo que hacer un sobreesfuerzo para concentrarme y atender a las personas.
26. Pienso que la tarea que hago sería mucho más eficaz si tuviera mayor ayuda de las personas con las que tengo que trabajar.
27. Siento que me consideran y respetan por ser psicólogo.
28. Me siento desmotivado por el trabajo diario, necesitaría un cambio.
29. Hay personas con las que tengo que trabajar cuyas actitudes me irritan.
30. Siento que realizo un trabajo profesional muy importante.