



Artículo Original
Sección Especial: COVID-19

Niveles de Burnout en una Muestra Representativa de Psicólogos Escolares en Puerto Rico Durante la Pandemia del COVID-19

Burnout Levels in a Representative Sample of School Psychologists in Puerto Rico During the COVID-19 Pandemic

Sezgov Rivera-Santana ^{1*}, Héctor Hernández-Loubriel ², & Luismiguel Rodríguez-Ríos ³

- 1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0000-6027-9590>
- 2 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0000-6030-4426>
- 3 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-7612-4745>

* Correspondencia: srivera180@sju.albizu.edu

Recibido: 2 mayo 2023 | Aceptado: 24 agosto 2023 | Publicado: 15 enero 2024

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Rivera-Santana, S., Hernández-Loubriel, H., & Rodríguez-Ríos, L. (2024). Niveles de burnout en una muestra representativa de psicólogos escolares en Puerto Rico durante la pandemia del COVID-19. *Revista Caribeña de Psicología*, 8(1), e7699. <https://doi.org/10.37226/rcp.v8i1.7699>

RESUMEN

El burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en el sentido de logro personal. Según la literatura, los estudios recientes que miden el burnout se han centrado en maestros, médicos y enfermeras. Sin embargo, no existen estudios que midan el burnout en psicólogos en Puerto Rico. Por esta razón, el propósito de nuestro estudio fue medir los niveles de burnout y examinar las propiedades psicométricas de la Maslach Burnout Inventory - General Scale (MBI-GS) en una muestra de psicólogos en Puerto Rico durante el COVID-19. En el estudio participaron 149 psicólogos disponibles que completaron la escala en línea. Se realizaron análisis de estadística descriptiva y análisis de ítems por escala para estimar los índices de discriminación (r_{bis}) del MBI-GS. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de factores exploratorio utilizando el método de extracción por factorización de ejes principales con rotación oblimin. Los resultados indican que la versión en español del MBI-GS tiene altos niveles de consistencia interna ($\alpha = .92$), validez y confiabilidad. La escala consta de 16 ítems agrupados en tres factores: Agotamiento Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional. Con este estudio, aportamos evidencia empírica acerca de las propiedades psicométricas del MBI-GS en psicólogos, lo cual permite replicar su uso en futuras investigaciones en Puerto Rico.

Palabras Claves: burnout, COVID-19, escala, psicólogos, Puerto Rico

ABSTRACT

Burnout is characterized by the presence of emotional exhaustion, depersonalization, and a diminished sense of personal achievement. According to the literature, recent studies measuring burnout have focused on teachers,

doctors, and nurses. However, there are no studies that measure burnout among psychologists in Puerto Rico. For this reason, the purpose of our study was to measure burnout levels and examine the psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory - General Scale (MBI-GS) in a sample of psychologists in Puerto Rico during COVID-19. A total of 149 available psychologists participated in the study and completed the scale online. Descriptive statistical analyses were conducted, and item analyses per scale were performed to estimate the discrimination indices (r_{bis}) of the MBI-GS. Subsequently, an exploratory factor analysis was carried out using the principal axis factoring extraction method with oblimin rotation. The results indicate that the Spanish version of the MBI-GS has high levels of internal consistency ($\alpha = .92$), validity, and reliability. The scale consists of 16 items grouped into three factors: Emotional Exhaustion, Cynicism, and Professional Efficacy. With this study, we provide empirical evidence about the psychometric properties of the MBI-GS in psychologists, which allows for its replication in future research in Puerto Rico.

Keywords: burnout, COVID-19, psychologist, Puerto Rico, scale

INTRODUCCIÓN

El año 2019 culminó con la aparición de un virus que, sin saberlo, impactaría de manera mundial y multifactorial a todos los habitantes del planeta. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), la pandemia es causada por el virus SARS-CoV-2. La OMS fue informada por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, tras reportarse un grupo de casos de neumonía vírica en Wuhan, China (OMS, 2021). En Puerto Rico, la interrupción de las operaciones del sistema educativo a raíz de la pandemia de COVID-19 comenzó con el cierre anunciado por la Gobernadora Wanda Vázquez el 15 de marzo de 2020, mediante la firma de la Orden Ejecutiva Núm. 2020-023. Para el presente año escolar 2022-2023, con la disminución de casos positivos reportados y el aumento en el número de personas vacunadas, el Gobernador Pedro Pierluisi anunció el inicio del año escolar de forma completamente presencial el 17 de agosto de 2022 (Telemundo Puerto Rico, 2022). Las múltiples interrupciones educativas causadas por esta crisis sanitaria mundial del COVID-19, y todas las implicaciones que conlleva la educación a distancia, crearon un ambiente propicio para que tanto alumnos, sus cuidadores y, en especial, el personal del sistema público de enseñanza estuviera en riesgo de experimentar burnout.

Según Miller (2018), el término “burnout” fue introducido por el psiquiatra Freudenberg en 1974. Posteriormente, Freudenberg y North (1992) publicaron su libro titulado “Burnout bei Frauen”, donde explicaron las 12 fases que comprenden el ciclo de burnout. Según Maslach y Leiter (1997), el burnout en

relación con el entorno de trabajo comprende tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia. En el agotamiento, las personas se sienten drenadas e incapaces de recuperarse de ese sentimiento de cansancio emocional y físico. Al despertar, se sienten tan cansadas como cuando se acostaron, con bajos niveles de energía para empezar nuevos proyectos o interactuar con otras personas. El agotamiento es la primera reacción a las demandas del estrés laboral o ante cambios significativos.

La segunda dimensión, el cinismo, implica un acercamiento frío y distante hacia el trabajo y otras personas. Se minimiza la participación en el trabajo y se desiste de los ideales. Esta actitud puede ser vista como un intento de protegerse del agotamiento y la decepción. El cinismo puede dañar el bienestar y la capacidad para trabajar de forma efectiva. La tercera dimensión, la ineficacia, conlleva una creciente sensación de insuficiencia, donde cada nuevo proyecto parece abrumador y el mundo se percibe como si estuviera conspirando contra cada intento de progreso. Cada logro parece insignificante y el individuo pierde la confianza en su capacidad para marcar una diferencia en su trabajo y en sí mismo (Maslach & Leiter, 1997).

El “bathtub model” se refiere a la bañera como una metáfora de la agencia personal, que se nutre de los resultados, el soporte y el autocuidado. Estos tres componentes son la sustancia que llena la bañera. En el otro extremo, las demandas están representadas por el drenaje de la bañera. Un flujo positivo se mantiene mediante la capacidad de mantener un equilibrio entre ambos componentes. Cuando se vacía la

bañera de la agencia personal, aparece el burnout (Society for Human Resources Management [SHRM], 2019).

Por otro lado, un factor ligado al burnout o síndrome de quemazón es la aparición de síntomas de depresión. Daily Sabah (2020) explica que, en ocasiones, los síntomas de burnout pueden ser similares a los de depresión, lo que puede generar confusión. Una forma de distinguir entre burnout y depresión es la fuente que causa los síntomas, ya que el burnout está directamente relacionado con el trabajo. Para 2021, los índices de ansiedad y depresión reportados fueron cuatro veces mayores a los índices previos a la pandemia en 2019 (American Psychological Association [APA], 2021). Los datos de la APA (2021) indican que el porcentaje de adultos en Estados Unidos que reportaron síntomas de ansiedad entre enero de 2019 y diciembre de 2019 fluctuó entre el 7.4% y el 8.6%, y el porcentaje de adultos que reportaron síntomas de depresión en esta misma fecha varió entre el 5.9% y el 7.5%.

Por otra parte, para el período de abril de 2020 a agosto de 2021, los índices de síntomas reportados en adultos tanto para ansiedad como para depresión se elevaron significativamente, siendo reportados índices entre el 28.2% y el 37.2% para ansiedad y entre el 20.2% y el 31.1% para depresión (DeAngelis, 2021). Los profesionales de la conducta han tenido que lidiar con sus propias situaciones emocionales a causa de la pandemia y de los efectos del "burnout" o síndrome de quemazón, que podrían aparecer ante el constante bombardeo de información negativa y la limitación de herramientas para impactar productivamente el proceso de tratamiento de sus pacientes (Abramson, 2022; Fragas, 2019; Ruiz-Frutos & Gómez-Salgado, 2021; Noticias Telemundo, 2020).

El modelo de práctica del psicólogo escolar propuesto por la National Association of School Psychologists (NASP, 2020) plantea que los psicólogos escolares apoyan la capacidad de los estudiantes para aprender y de los maestros para enseñar, ofreciendo una variedad de servicios en las escuelas y siendo expertos en áreas de aprendizaje, comportamiento, salud mental y sistemas escolares (NASP, 2020). La NASP (2020) establece que los psicólogos escolares dedican un sesenta por ciento de su jornada laboral a la evaluación y el ofrecimiento de servicios a niños y

niñas con necesidades especiales. Dos factores que pueden contribuir a la aparición del burnout en los psicólogos escolares son la exposición a altos niveles de estrés por períodos prolongados de tiempo y la falta de claridad sobre las expectativas y responsabilidades de sus puestos de trabajo (Méndez, 2022).

SHRM (2019) señala que los empleados que reportan niveles de burnout en el trabajo de forma muy frecuente o constante tienen una mayor probabilidad de llamar para reportarse ausentes por enfermedad (63%), son más propensos a visitar una sala de emergencias (23%), tienen un 50% menos de probabilidad de dialogar con su supervisor sobre enfoques para mejorar sus metas de rendimiento, tienen un 13% menos de confianza en su desempeño y son 2.6 veces más propensos a renunciar a su trabajo actual. SHRM sostiene que la renuncia voluntaria de empleados y la rotación de personal le cuestan a la organización, en promedio, entre un 40% y un 54% del costo de nómina, y el burnout exacerba estas cifras.

En Puerto Rico, el enfoque principal de los estudios recientes para medir los niveles de burnout ha sido en maestros, médicos y enfermeras (Cortina-Rodríguez & Afanador, 2020; Soto-Santiago, 2020). Sin embargo, varios estudios muestran que el burnout entre los psicólogos escolares ha estado presente durante muchos años, incluso en situaciones donde no había una pandemia como la del COVID-19. Schilling et al. (2017) completaron un estudio para medir los niveles de burnout en psicólogos escolares con una muestra de treinta y ocho participantes en el sureste de los Estados Unidos. Los resultados indicaron que el 92% había experimentado burnout en su carrera y el 40% consideraba dejar su trabajo para dedicarse a otra profesión. Los factores identificados como causantes del burnout incluyeron la sobrecarga de trabajo (89%), el nivel de recursos escolares (89%), el salario (72%), el escaso reconocimiento (63%) y el ambiente de trabajo (60%). La mayoría reportó sentir burnout durante los primeros cuatro años de su carrera (Schilling & Randolph, 2017). Knox et al. (2018) presentaron los estimados nacionales del Maslach Burnout Inventory, resaltando que más del 68% de los profesionales evaluados reportaron altos niveles de fatiga emocional, una característica del burnout. Shaikh et al. (2019), en una revisión de 182 estudios publicados en el Journal of the American Medical Association (JAMA), encontraron una prevalencia de

burnout del 67% entre los médicos. Un 72% reportó cansancio emocional, un 68% despersonalización y un 63% baja satisfacción con los logros profesionales.

La Society for Human Resource Management (SHRM, 2019) propone cinco estrategias para contrarrestar el burnout: 1) Reconocer los resultados, manteniendo un equilibrio entre asignar tareas futuras y reconocer verbalmente los logros del empleado. 2) Proveer soporte, ofreciendo las herramientas y recursos necesarios para su labor diaria. 3) Distribuir las demandas, clarificando las expectativas esenciales para cada tarea y manteniendo demandas razonables. 4) Expresar claramente las expectativas, asegurando que el empleado las conozca y entienda. 5) Promover el autocuidado, incentivando al empleado a buscar activamente su felicidad y comprometerse con su propio bienestar.

Propósito del Estudio

Con el objetivo de contribuir a establecer una línea base en los niveles de burnout en psicólogos escolares en Puerto Rico durante la pandemia, el presente estudio tuvo los siguientes objetivos:

- 1) Evaluar las propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS).
- 2) Establecer el porcentaje de psicólogos escolares que experimenta síntomas o características de burnout durante la pandemia del COVID-19 en Puerto Rico.
- 3) Identificar si los psicólogos escolares que han experimentado síntomas o características de burnout durante la pandemia han recibido algún tipo de apoyo por parte de sus empleadores.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Para llevar a cabo nuestra investigación, utilizamos un diseño no experimental, exploratorio y descriptivo. Como señalan Hernández y Mendoza (2018), los estudios de alcance exploratorio y descriptivo se realizan cuando el problema de investigación ha sido poco estudiado o no ha sido abordado previamente. Elegimos este diseño ya que el propósito del estudio era medir los niveles de burnout de los

psicólogos en el ámbito escolar de Puerto Rico que trabajan para el sistema público de enseñanza. En la revisión de la literatura de esta investigación, no se encontraron estudios que midieran los niveles de burnout en la población de psicólogos escolares en Puerto Rico. De esta manera, contribuimos a la obtención de datos en un área con escasa literatura sobre este tema en dicha población. Paralelamente, se analizaron las propiedades psicométricas de la versión en español del MBI-GS.

Participantes

La muestra de esta investigación estuvo compuesta por 149 psicólogos licenciados en Puerto Rico, pertenecientes a las especialidades de psicología escolar, consejería psicológica y/o psicología clínica, quienes fueron reclutados por disponibilidad. Los criterios de inclusión fueron: ser mayor de 21 años y residente de Puerto Rico, poseer al menos un grado de Maestría en Psicología de una universidad acreditada en Puerto Rico o Estados Unidos, estar licenciado como psicólogo por la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico, con licencia vigente al momento de participar en el estudio, tener un mínimo de tres meses de experiencia ofreciendo servicios psicológicos y/o de evaluación a estudiantes en el escenario escolar público en Puerto Rico, contar con acceso a un dispositivo electrónico (computadora, teléfono inteligente o tableta) para responder a los instrumentos de investigación, y ser capaz de entender el español, idioma en el que están redactados los instrumentos.

Los participantes tuvieron la opción de completar la escala en línea. De los 149 participantes, el 74.5% ($n = 111$) fueron mujeres y el 75.8% ($n = 113$) reportaron tener una edad entre 31 y 50 años. Respecto a la especialidad académica, el 40.9% ($n = 61$) indicó tener especialidad en consejería psicológica. La composición familiar promedio de los participantes fue de tres miembros (madre, padre y descendencia). Todos los datos sociodemográficos de la muestra se presentan en la Tabla 1.

Instrumentos

Hoja de Datos Sociodemográficos. Utilizamos una hoja de datos sociodemográficos compuesta por doce preguntas de selección múltiple para recopilar información acerca de los participantes, incluyendo: género, edad, preparación académica, años de

experiencia, sector laboral, especialidad, región educativa donde laboran e ingreso anual. Además, los participantes respondieron a trece preguntas relacionadas con los recursos o ayudas recibidos por parte de sus empleadores, así como factores protectores y/o estrategias de afrontamiento empleadas o conocidas por los psicólogos que participaron en el estudio. Esta información fue utilizada como parte del análisis descriptivo de los datos.

Tabla 1

Información Sociodemográfica de la Muestra.

Variables	f	%
Género		
Masculino	38	25.5
Femenino	111	74.5
Edad		
21-30 años	12	8.1
31-40 años	62	41.6
41-50 años	51	34.2
51-60 años	23	15.4
Mayores de 60 años	1	0.7
Años de Experiencia		
Menos de 3años	23	15.4
3-10 años	60	40.3
11-20 años	57	38.3
20-30 años	9	6.0
Preparación Académica		
Maestría	102	68.5
Doctorado	47	31.5
Tipo de empleo		
Transitorio	7	4.7
Permanente	109	73.2
Por contrato	33	22.1
Especialidad		
Psicólogo Clínico	21	14.1
Psicólogo Escolar	60	40.3
Consejería Psicológica	61	40.9
Otros	7	4.7
Ingreso Anual		
\$10,000-\$20,000	5	3.4
\$20,000-\$30,000	11	7.4
\$30,000-\$45,000	28	18.8
\$45,000 o más	105	70.5
Región Educativa		
Arecibo	16	10.7
Bayamón	16	10.7
Caguas	19	12.8
San Juan	39	26.2
Humacao	18	12.1
Mayagüez	29	19.5
Ponce	12	8.1

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Este instrumento fue diseñado para su uso con grupos ocupacionales distintos a los servicios humanos y la educación, incluyendo aquellos en áreas como servicio al cliente, mantenimiento, fabricación, administración y la mayoría de las otras profesiones. El MBI-GS consta de un total de 16 ítems distribuidos en tres escalas: la escala de agotamiento, que mide los sentimientos de estar sobrecargado y agotado por el trabajo; la escala de cinismo, que evalúa la indiferencia o una actitud distante hacia el trabajo; y la escala de eficacia profesional, que mide la satisfacción con los logros pasados y presentes, evaluando explícitamente las expectativas de eficacia continua en el trabajo. Los autores de la versión en inglés son Christina Maslach, Susan E. Jackson, Michael P. Leiter y Wilmar B. Schaufeli (Mind Garden, 2022). Para la administración del instrumento, solicitamos autorización a la casa publicadora Mind Garden, que posee los derechos de autor del MBI-GS. Esta entidad autorizó por medio de una carta el uso del instrumento para los propósitos de este estudio.

Procedimientos Generales

Luego de obtener la aprobación del Institutional Review Board (IRB) de la Universidad Albizu (UA) de San Juan, Puerto Rico, publicamos anuncios en las plataformas de Facebook e Instagram para reclutar participantes. Estos anuncios contenían información importante sobre la investigación, incluyendo los criterios de inclusión, y un código QR con el enlace para acceder a la plataforma Qualtrics (en línea).

El proceso de recopilación de datos se llevó a cabo de manera virtual. Dentro del enlace de Qualtrics, se proporcionó una breve explicación acerca de la investigación, la participación de los sujetos y el manejo de sus datos. Antes de comenzar, los participantes debían leer la hoja de consentimiento y seleccionar la opción de aceptar o no. Una vez aceptado, el participante era redirigido para completar los datos sociodemográficos y posteriormente la escala. A aquellos que no aceptaron, se les finalizó su participación en ese punto. Completar la participación tomó aproximadamente de 20 a 30 minutos para cada participante. Los datos recopilados en línea fueron protegidos mediante contraseña. Al concluir, analizamos y elaboramos conclusiones sobre los resultados.

Análisis de Datos

Analizamos los datos recopilados utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 29. Como parte del análisis de datos, realizamos pruebas de consistencia interna para el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y el Omega de McDonald. Además, determinamos los índices de discriminación para los ítems de la escala y llevamos a cabo un análisis de factores exploratorios para examinar su estructura factorial. En este análisis, empleamos el método de extracción de factorización de ejes principales con rotación oblicua 'oblimin'. A continuación, el análisis de factores exploratorios fue complementado con un análisis de factores confirmatorios, utilizando el estimador ponderado por mínimos cuadrados y ajustado por varianza (WLSMV) a través del paquete 'lavaan' en el programa R versión 3.6.3 (Rosseel, 2012). Este enfoque es robusto para datos potencialmente no normales y trata los elementos como ordinales (Li, 2016a, 2016b).

Para evaluar los resultados del análisis factorial confirmatorio (CFA), utilizamos varios índices de ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales, siguiendo la recomendación de Kline (2016) de emplear al menos cuatro índices de ajuste, aunque se pueden reportar más. Para examinar la validez convergente y divergente del MBI-GS, utilizamos la varianza media extraída (VME), la varianza máxima compartida (VMC) y la varianza promedio compartida (VPC). En términos de establecer la validez convergente, la VME debe ser igual o mayor a .50 (Fornell & Larcker, 1981); y para establecer la validez divergente, la VME debe ser mayor que la VMC y la VPC (Fornell & Bookstein, 1982; Fornell & Larcker, 1981). Finalmente, para estimar la confiabilidad de las escalas del MBI-GS, empleamos las técnicas de alfa de Cronbach y omega de McDonald con sus respectivos intervalos de confianza, utilizando el marco propuesto por Hayes y Coutts (2020). Para considerar que el instrumento es confiable, se espera que el índice obtenido sea mayor o igual a .70 para el alfa de Cronbach y el omega de McDonald (DeVellis, 2012).

RESULTADOS

Consistencia Interna e Índices de Discriminación

El MBI-GS consta de 16 ítems. En nuestro estudio, encontramos que la consistencia interna de la escala fue adecuada, con un alfa de Cronbach de .92. Los índices de discriminación variaron entre .39 y .85. Dado que todos los ítems mostraron una consistencia interna adecuada, los incluimos en el análisis de factores exploratorios con el objetivo de examinar la estructura factorial de la escala.

Análisis de Factores Exploratorio

Se realizó un análisis de factores exploratorio usando el método de extracción de factorización de ejes principales con la rotación oblicua "oblimin." La prueba Kaiser-Meyer-Okin (KMO) apoya la adecuación de los datos de muestreo para el análisis, KMO = .842. Mientras que la prueba de Bartlett fue significativa, $\chi^2 (120) = 1,636.895$, $p < .001$, indicando que la correlación entre los ítems fue lo suficientemente grande para realizar el análisis de factores. El gráfico de sedimentación muestra una inflexión que sugiere la retención de cuatro factores, los cuales obtuvieron un valor mayor a uno, según el criterio de Kaiser y los cuatro factores explican un 65.34% de la varianza (véase figura 1 y la tabla 2). Sin embargo, solamente dos ítems cargaron en el factor 4, el mbi11 de la escala de eficacia profesional y el mbi5 fue el otro perteneciente a la escala de cinismo, aunque éste también cargó en el factor 3. Mientras que cuatro ítems de la escala de cinismo obtuvieron cargas cruzadas. De esta forma, esto pudiera sugerir que ese factor 4 no es un factor sustantivo y, por tanto, el MBI-GS parece ser un instrumento de tres dimensiones tal y como los autores lo proponen (Maslach et al., 1996).

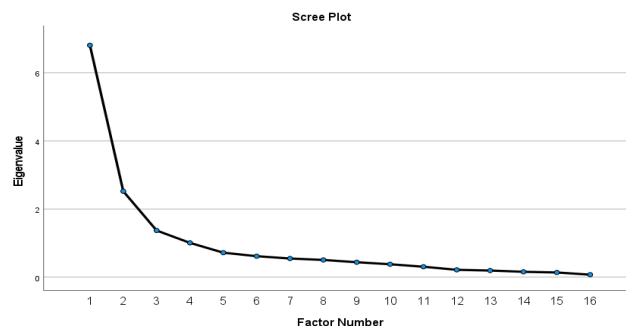


Figura 1. Gráfico de sedimentación.

Análisis de Factores Confirmatorio

También se llevó a cabo un análisis de factores confirmatorio usando el modelamiento de ecuaciones estructurales. Se examinó el modelo de tres factores propuesto por los autores del MBI-GS. En la tabla 3, se muestran los índices de ajustes obtenidos.

Además, en la tabla 4 se presentan las cargas factoriales (λ) obtenidas por los ítems de las diferentes escalas del MBI-GS en el análisis de factores confirmatorio. También la varianza que explica cada ítem (R^2) y se presenta la varianza media extraída (VME) de cada una de las escalas. El ítem mbi13 obtuvo la carga factorial (λ) más baja de todos los ítems y, por tanto, explica la menor cantidad de varianza de su constructo ($R^2 = .108$).

Tabla 2
Análisis de factores exploratorio.

Escala	Ítem	Factor			
		1	2	3	4
Agotamiento Emocional	mbi1	<u>.858</u>			
	mbi2	<u>.835</u>			
	mbi3	<u>.919</u>			
	mbi4	<u>.850</u>			
	mbi6	<u>.698</u>			
Cinismo	mbi8	.314		<u>.600</u>	
	mbi9	.310		<u>.581</u>	
	mbi13			<u>.515</u>	
	mbi14		-.452	.444	
	mbi15			<u>.618</u>	-.348
Eficacia Profesional	mbi5		<u>.667</u>		
	mbi7		<u>.773</u>		
	mbi10		<u>.747</u>		
	mbi11				<u>.893</u>
	mbi12		<u>.608</u>		
	mbi16		<u>.695</u>		
Valor Eigen		5.27	4.08	3.26	1.90
% Varianza Explicada		40.73	13.48	6.04	5.09
% Varianza Acumulada		40.73	54.21	60.25	65.34

Tabla 3
Índices de ajuste obtenidos del MBI-GS.

Índice de Ajuste	Valor	Valores Aceptables
χ^2 (gl)	299.778* (101)	A menor el valor, mejor el ajuste cuando se compara con otro modelo.
χ^2 Relativa	2.97	< 5 – acceptable
SRMR	.089	≤ .05 – acceptable
RMSEA (IC)	.115 (.100-.131)	≤ .08 – acceptable
CFI	.972	≥ .90 - acceptable; ≥ .95 - Excelente
TLI	.967	≥ .90 - acceptable; ≥ .95 - Excelente

Nota. * $p < .05$; gl = grados de libertad.

Tabla 4

Cargas factoriales (λ), varianza explicada por cada ítem (R^2), varianza media extraída (VME), varianza máxima compartida (VMC) y varianza media compartida (VPC) y matriz de correlación entre las variables latentes.

Escala	Ítem	λ	R^2	VME	VMC	VPC	AE	CIN	Alfa de Cronbach (IC)	Omega de McDonald (IC)
Agotamiento Emocional	mbi1	.904	.818	.792	.511	.353	1		.926 (.904 - .942)	.927 (.908 - .943)
	mbi2	.899	.808							
	mbi3	.911	.831							
	mbi4	.871	.759							
	mbi6	.862	.743							
Cinismo	mbi8	.963	.927	.588	.511	.427	.72*	1	.816 (.761 - .855)	.829 (.769 - .870)
	mbi9	.977	.955							
	mbi13	.329	.108							
	mbi14	.657	.432							
	mbi15	.719	.517							
Eficacia Profesional	mbi5	.621	.386	.573	.343	.269	-.42*	-.59*	.845 (.753 - .898)	.845 (.747 - .899)
	mbi7	.768	.589							
	mbi10	.834	.695							
	mbi11	.729	.532							
	mbi12	.841	.707							
	mbi16	.724	.524							

Nota. * = $p < .01$.

Tabla 5

Niveles de Agotamiento Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional.

	Nivel	Frecuencia	Por Ciento
Agotamiento Emocional	Bajo (0 - 10)	31	20.8
	Moderado (11 - 15)	25	16.8
	Alto (≥ 16)	93	62.4
Cinismo	Bajo (0 - 5)	29	19.5
	Moderado (6 - 10)	33	22.1
	Alto (≥ 11)	87	58.4
Eficacia Profesional	Bajo (0 - 23)	25	16.8
	Moderado (24 - 29)	43	28.9
	Alto (≥ 30)	81	54.4

Validez Convergente y Divergente

Para establecer la validez convergente y divergente del MBI-GS, se examinó la relación entre las tres variables latentes o escalas del MBI-GS. En términos de la validez convergente, la varianza media extraída (VME) debe ser mayor a .50, dado que así los ítems de cada variable latente explicarían mayor varianza del constructo que error (Fornell & Larcker, 1981). Por otra parte, para establecer la validez divergente (Fornell & Bookstein, 1982; Fornell & Larcker, 1981), la VME deber ser mayor que la VMC y la VPC. En la tabla 4 se puede apreciar que la VME de las tres escalas es mayor que VMC y VPC.

Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

En cuanto a la confiabilidad de las tres escalas del MBI-GS, se examinó la misma mediante su consistencia interna mediante las técnicas de alfa de Cronbach y omega de McDonald con sus respectivos intervalos de confianza. En la tabla 4 se puede apreciar que todas las escalas obtuvieron coeficientes de confiabilidad por encima del umbral de .70.

Niveles de Burnout

Finalmente, se presentan los niveles de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional de la muestra de psicólogos por cada una de las escalas del MBI-GS. En la tabla 5 se puede observar que un

62.4% (n=93) de la muestra psicólogos mostró altos niveles de agotamiento emocional. Por otro lado, y en cuanto a los niveles de cinismo, un 58.4% (n=87) de la muestra de psicólogos presentó altos niveles de cinismo (véase la tabla 21). Finalmente, un 54.4% (n=81) de los psicólogos parecieron sentirse que trabajan de forma eficaz a pesar de muchos de ellos presentar altos síntomas de agotamiento emocional y cinismo.

DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue medir niveles de burnout y examinar las propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory General Scale (MBI-GS) en una muestra de psicólogos en Puerto Rico durante el Covid-19. Según los resultados obtenidos, El MBI-GS demuestra una consistencia interna adecuada ($\alpha = .92$) con índices de discriminación que fluctúan entre .39 y .85. Identificamos cuatro factores que explican el 65.34% de la varianza: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Sin embargo, solamente dos ítems cargaron en el factor 4, el mbi11 de la escala de eficacia profesional y el mbi5 fue el otro perteneciente a la escala de cinismo, aunque éste también cargó en el factor 3. Mientras que cuatro ítems de la escala de cinismo obtuvieron cargas cruzadas. De esta forma, esto pudiera sugerir que ese factor 4 no es un factor sustantivo y, por tanto, el MBI-GS parece ser un instrumento de tres dimensiones tal y como los autores lo proponen (Maslach et al., 1996).

Limitaciones

Como limitación de nuestro estudio se identifica que el mismo no cuenta con una muestra representativa de psicólogos, inicialmente la muestra fue calculada utilizando la calculadora STATS la cual estableció un número de 266 participantes como cantidad para una muestra representativa. Debido a la limitada participación y disponibilidad de tiempo se estableció como parámetro alternativo un mes para obtener la mayor cantidad de participantes en el estudio. Como consecuencia los resultados de este estudio no pueden ser generalizados para otras poblaciones. Otra limitación fue la validación cruzada que no se pudo completar debido a que no existen grupos de psicólogos en Puerto Rico bajo estudio con los cuales comparar al momento de completar esta investigación.

CONCLUSIÓN

Con nuestra investigación logramos examinar las propiedades psicométricas del MBI-GS versión español en una muestra de psicólogos en Puerto Rico, siendo este el primer estudio que realiza dicha medición para esta población en específico. El MBI-GS demostró propiedades psicométricas adecuadas para su posterior utilización. Igualmente, todos los factores demostraron consistencia interna, validez y confiabilidad adecuada. Nuestro estudio pudo identificar que existen niveles altos de burnout en los psicólogos que participaron. Siendo el agotamiento emocional y la despersonalización las escalas con niveles moderados a altos de burnout. Con nuestra investigación abrimos paso a estudios acerca del burnout en Puerto Rico específicamente para la población de psicólogos.

Nota de los autores: Los hallazgos presentados en este artículo corresponden al trabajo de disertación de doctorado del autor principal. El segundo autor fue director y el tercer autor fue lector. Rivera Santana, S. (2023). Niveles de burnout en una muestra de psicólogos en Puerto Rico durante la Pandemia del Covid-19 [Disertación doctoral no publicada]. Universidad Albizu.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador. El estudio fue financiado por recursos propios de los investigadores.

Agradecimientos: Agradezco a todo(a)s mis mentores, profesores y colegas del doctorado por el apoyo brindado para que esta investigación se hiciera posible. En especial al Dr. Héctor Hernández Loubriel, Dr. Luismiguel Rodríguez Ríos, Dr. Ernesto Rosario-Hernández, Dr. Jayme Veray y la Dra. Gretchen Seda por estar disponibles para consultar y aclarar dudas en este proceso. Por último, y no menos importante, a mis familiares y amigos que me brindaron su apoyo incondicional en todo momento.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El Institutional Review Board (IRB) de la Universidad Albizu en San Juan aprobó esta investigación con número de protocolo: SP 23-11.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Aníbal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Abramson, A. (2022, January 1). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1).
<https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>

- American Psychological Association. (2021, November 1). *Depression and anxiety escalate during COVID*. <https://www.apa.org/monitor/2021/11/numbers-depression-anxiety>
- Cortina-Rodríguez, G., & Afanador, Y. (2020). Burnout in the Clinical Personnel of Puerto Rico during the COVID-19 Pandemic. *Preprints*. <https://doi.org/10.20944/preprints202007.0451.v1>
- Daily Sabah. (2020, 19 de agosto). Am I suffering from burnout or depression? A psychologist explains. <https://www.daily-sabah.com/life/health/am-i-suffering-from-burnout-or-depression-a-psychologist-explains>
- DeAngelis, T. (2021, November). Depression and anxiety escalate during COVID. *Monitor on Psychology*, 52(8). <https://www.apa.org/monitor/2021/11/numbers-depression-anxiety>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440–452. <https://doi.org/10.2307/3151718>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fragas, J. (2019, mayo 18). *Tips for identifying and preventing burnout*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/tips-for-identifying-and-preventing-burnout>
- Freudenberger, H., & North, G. (1992). *Burnout bei Frauen*. Krüger.
- Gobierno de Puerto Rico, Departamento de Estado. (2020, marzo 12). Orden Ejecutiva Núm. 2020-020, Para declarar una orden de emergencia ante el inminente impacto del coronavirus (COVID-19) en nuestra isla. <https://www.estado.pr.gov/es/ordenes-ejecutivas/>
- Hayes, A.F. & Coutts, J.J. (2020). Use omega rather than Cronbach's Alpha for estimating. But...*Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7ma ed.). Mcgraw-Hill.
- Knox, M., Willard-Grace, R., Huang, B., & Grumbach, K. (2018). Maslach Burnout Inventory and a Self-Defined, Single-Item Burnout Measure Produce Different Clinician and Staff Burnout Estimates. *Journal of General Internal Medicine*, 33(8), 1344–1351. <http://dx.doi.org.ucapr.cobimet3.org/10.1007/s11606-018-4507-6>
- Li, C.H. (2016a). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavioral Research Methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Li, C.-H. (2016b). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods*, 21(3), 369–387. <https://doi.org/10.1037/met0000093>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Méndez, M. (2022, agosto 27). Cómo detectar a tiempo las etapas del 'burnout'. *El Vocero*. https://www.elvocero.com/escenario/otros/c-mo-detectar-a-tiempo-las-etapas-del-burnout/articulo_19dcbd12-24cc-11ed-8df5-8fb826c87070.html
- Miller, A. S. O. (2018). *Antecedents and Consequences of Burnout among Professional Psychologists* (Publication No. 10973678). [Doctoral dissertation, Loyola University Chicago]. ProQuest Dissertations and Theses Global. <https://search-proquest-com.ucapr.cobimet3.org/dissertations-theses/antecedents-consequences-burnout-among/docview/2208433745/se-2?accountid=44128>
- Mind garden. (2022a). *Escala MBI: General Survey*. <https://www.mindgarden.com/312-mbi-general-survey#horizontalTab3>
- National Association of School Psychologists. (2020). The pandemic's impact on special education evaluations and SLD identification [handout]. <https://www.nasponline.org/resources-and-publications/resources-and-podcasts/covid-19-resource-center/return-to-school/the-pandemics-impact-on-special-education-evaluations-and-sld-identification>
- Organización Mundial de la Salud. (2021, Mayo 13) "Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-COVID-19>
- Rosseel, Y. (2012). Javan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://www.jstatsoft.org/v48/i02/>
- Ruiz-Frutos, C., & Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6–11. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.01.01>
- Schilling, E. & Randolph, M. (2017). School Psychologists and Job Burnout: What Can we Learn as Trainers? *Trainers' Forum*, 34(2), 69–94. <https://search-proquest-com.ucapr.cobimet3.org/scholarly-journals/school-psychologists-job-burnout-what-can-we/docview/2032394920/se-2?accountid=44128>
- Shaikh, A. A., Anam, S., Kumar, R., & Tahir, A. (2019). Assessment of burnout and its factors among doctors using the Abbreviated Maslach Burnout Inventory. *Cureus*, 11(2). <http://dx.doi.org.ucapr.cobimet3.org/10.7759/cureus.4101>
- Society Human Resources Management SHRM. (2019). Blocking Burnout in Your Organization. <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/blocking-burnout-in-your-organization.aspx>
- Soto-Santiago, J. M. (2020). *La relación entre el síndrome de burnout, el engagement laboral y el bienestar psicológico en una muestra de maestros en Puerto Rico* [Tesis de Maestría sin publicar]. Universidad Carlos Albizu.

https://www.google.com/books/edition/La_re-laci%C3%B3n_entre_el_s%C3%ADndrome_de_burno/TWYCzQEACAAJ?hl=en

Telemundo Puerto Rico. (2022, agosto 17). Regreso a clases: varias escuelas no están aptas para recibir estudiantes. *Telemundo*. [https://www.telemundopr.com/noticias/puerto-rico/nuevo-ano-](https://www.telemundopr.com/noticias/puerto-rico/nuevo-ano-escolar-inician-las-clases-en-las-escuelas-publicas/2382691/#:~:text=El%20primer%20semestre%20del%20a%C3%B1o,la%20propagaci%C3%B3n%20del%20COVID%2D19)

[escolar-inician-las-clases-en-las-escuelas-publicas/2382691/#:~:text=El%20primer%20semestre%20del%20a%C3%B1o,la%20propagaci%C3%B3n%20del%20COVID%2D19](https://www.telemundopr.com/noticias/puerto-rico/nuevo-ano-escolar-inician-las-clases-en-las-escuelas-publicas/2382691/#:~:text=El%20primer%20semestre%20del%20a%C3%B1o,la%20propagaci%C3%B3n%20del%20COVID%2D19)



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2023 Autores.