


Artículo Original

Propiedades Psicométricas de la Versión en Español del Maslach Burnout Inventory

Psychometric Properties of the Spanish Version of the Maslach Burnout Inventory

Claudia Cristina Gómez-Caicedo ^{1*}, Miguel E. Martínez-Lugo ², & Ramón Rodríguez-Montalbán ³

1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0004-2442-1122>

2 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0002-0794-1503>

3 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

* Correspondencia: claudiacristinagomezcaicedo@gmail.com.

Recibido: 16 enero 2024 | Aceptado: 18 abril 2024 | Publicado: 12 marzo 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Gómez-Caicedo, C. C., Martínez-Lugo, M. E., & Rodríguez-Montalbán, R. (2025). Propiedades psicométricas de la versión en español del Maslach Burnout Inventory. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), e8813.

<https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.8813>

RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como propósito realizar un análisis psicométrico de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales/Experiencias del Equipo WONT]). El estudio consistió en un análisis secundario de datos con una muestra total de 815 trabajadores de diversos sectores laborales en Puerto Rico. Los resultados de la investigación muestran que el instrumento tiene una estructura factorial de cuatro factores. Los índices de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) demostraron capacidades de discriminación adecuadas. Las cuatro dimensiones de la escala son consistentes midiendo las dimensiones del síndrome de quemarse por el trabajo. Por otro lado, los cuatro factores demostraron valores adecuados de consistencia interna que fluctuaron entre .78 a .88 en el alfa de Cronbach, y entre .81 a .88 para el omega de McDonald. Se concluye que la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) posee propiedades psicométricas apropiadas para el uso en investigaciones y diagnósticos organizacionales en Puerto Rico.

Palabras Claves: síndrome de quemarse por el trabajo, burnout, análisis psicométrico

ABSTRACT

The purpose of the following research was to conduct a psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory-General Survey; Spanish Version (Salanova et al., 2006) (subscale of the RED [Emotional Resources/Experiences] WONT team's questionnaire). The study consisted of a secondary data analysis with a total sample of 815 workers from different labor sectors in Puerto Rico. The results of the research show that the instrument has a four-factor structure. The indexes of Maslach Burnout Inventory-General Survey; Spanish Version (Salanova et al., 2006) showed adequate discrimination capabilities. The four dimensions of the are consistent in measuring the dimensions of the burnout syndrome. In addition, the four factors demonstrated adequate internal consistency values that ranged from .78 to .88 on Cronbach's alpha, and from .81 to .88 for McDonald's omega. It is concluded that

Maslach Burnout Inventory-General Survey; Spanish Version (Salanova et al., 2006) has appropriate psychometric properties for use in organizational research and diagnosis in Puerto Rico.

Keywords: burnout syndrome, psychometric properties analysis

INTRODUCCIÓN

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) se considera uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006; Salanova & Llorens, 2008). Además, es un problema de salud pública que afecta a los empleados a nivel mundial (De Beer et al., 2022). Su estudio es una necesidad social, dirigida a mejorar la salud y la calidad de la vida de las personas que trabajan (Salanova & Llorens, 2008).

Es imperativo investigar a profundidad este síndrome en aras de desarrollar las estrategias necesarias para atenderlo adecuadamente. Mas aún, es importante contar con instrumentos de medición, que sean adecuados, que ayuden a entender mejor el fenómeno, a diferenciar el síndrome de otros constructos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007), y que faciliten el diseño de intervenciones para su manejo (Maslach & Leiter, 2008). Estas investigaciones ayudarán a evaluar y a establecer claramente las dimensiones específicas del síndrome. Esta necesidad, se reitera con frecuencia en distintas investigaciones, ante la carencia de medidas que permitan realizar inferencias válidas y confiables, para poder evaluar el síndrome con rigurosidad, claridad y eficiencia en Puerto Rico.

¿Qué es el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)?

Gil-Monte (2015) establece que la primera definición del SQT que aparece en una publicación de carácter científico fue la de Freudenburg (1974). Este definió el SQT como fallar, desgastarse, agotarse y volverse inoperante. Además, describe a las personas que sufren de SQT como personas que se vuelven excesivamente rígidas, obstinadas e inflexibles, que se ven y actúan deprimidas, y que, a pesar de trabajar muchas horas, logran alcanzar menos de lo que una persona libre de SQT alcanzaría.

La Organización Mundial de la Salud, en el ICD-11 (2022) clasifica el síndrome de quemarse por el

trabajo (SQT) como una patología con identidad propia. Este fenómeno laboral se considera una respuesta, resultado del proceso de adaptación a situaciones de estrés laboral crónico (Schaufeli & Salanova, 2007). Por su parte, Maslach y Leiter (2021) catalogan este síndrome como una experiencia ocupacional legítima, que se caracteriza por sentimientos de agotamiento de energías, aumento de distancia mental y negativismo relacionados al trabajo propio y por la reducción de la eficacia profesional.

El SQT es la combinación de inhabilidad, y renuencia a invertir el esfuerzo necesario en el trabajo, para cumplir adecuadamente con las tareas (Schaufeli et al., 2020). El SQT es un estado de agotamiento, relacionado al trabajo que ocurre entre las personas que trabajan, y que se caracteriza por un cansancio extremo, habilidad reducida para regular los procesos cognitivos y emocionales, y distancia mental (Schaufeli et al., 2023). Cabe señalar que algunos autores conceptúan el SQT como el antípoda hipotético del engagement (Demerotti et al., 2010). Otros autores definen este fenómeno del entorno laboral, como una forma de acoso psicosocial en el trabajo (Gil-Monte, 2015).

Inicialmente se pensaba que este síndrome solo afectaba a personas en ocupaciones especializadas, como trabajadores que brindan servicios o que trabajan con otras personas de algún modo (Maslach & Jackson, 1981). Más adelante, el concepto del SQT se amplía y se establece que puede afectar a personas en todo tipo de ocupaciones (Schaufeli et al., 1996; Maslach et al., 2001). Se considera un riesgo extendido en el lugar de trabajo que supone el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo mismo o hacia el rol laboral (Schaufeli & Salanova, 2007). Se manifiesta a través de actitudes cínicas hacia otras personas, un distanciamiento de todos los aspectos relacionados al trabajo o buscar estar lo más distante posible del mismo.

A medida que pasa el tiempo, el retraimiento resulta en el descenso de las experiencias de eficacia (Maslach et al., 2001), falta de realización personal o

una tendencia a sentirse incompetente, y a juzgar el trabajo propio de forma negativa (Maslach, 1993; 1998; Maslach & Jackson, 1986). Esta dimensión del síndrome, se refiere a la disminución en los sentimientos propios de competencia y productividad en el trabajo. En particular, las personas experimentan una crisis en sus competencias profesionales (Maslach & Leiter, 2008). Cabe señalar que Leiter (1992) llega a considerar que el SQT es una crisis de ineficacia o una crisis de eficacia (Llorens et al., 2005). Cherniss (1980; 1993) asume que la falta de confianza en las competencias propias puede ser un factor crítico en el desarrollo del SQT, que se entiende como una crisis de eficacia (Llorens et al., 2005) porque algunos modelos etiológicos postulan que el SQT se desarrolla fuera de los sentimientos de ineficacia.

La eficacia profesional se relaciona particularmente con los recursos laborales, mientras que otras dimensiones del SQT (agotamiento, despersonalización y cinismo) se relacionan con las demandas laborales (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Salanova et al. (2005) postulan que los sentimientos de ineficacia dirigen a la persona a un espiral negativo hacia el deterioro o pérdida de la salud, o hacia el desarrollo del SQT.

Los fracasos repetidos, aumentan las evaluaciones negativas de las propias competencias e incrementan las probabilidades de tener más fracasos en el futuro (Salanova et al., 2005). De Beer et al. (2022) concluyen que la ineficacia muestra ser un factor divergente que se adecua más como un resultado del SQT, que como un componente esencial del síndrome. Un sentido de la autoeficacia negativo, altos niveles de agotamiento, despersonalización y cinismo son indicativos de este síndrome (Salanova et al., 2005; Schaufeli & Salanova, 2009).

El Maslach Burnout Inventory-GS; Versión en español (Salanova et al., 2006) incluye cuatro dimensiones al establecer lo que es el SQT. La primera de estas es la ineficacia, que representa las evaluaciones negativas de las competencias propias en el desarrollo del trabajo, y que aumenta según aumenta la percepción de los fracasos pasados repetidos (Salanova et al., 2005). La segunda dimensión es la despersonalización, que es la distancia mental hacia las personas y hacia los recipientes del servicio, Por otro lado, la tercera dimensión es el cinismo, que se manifiesta como

una actitud distante hacia el trabajo propio (Llorens et al., 2005). Finalmente, la cuarta dimensión es el agotamiento que se refiere a la pérdida de energía, la fatiga severa (sin tener en cuenta lo que la causa) y la sensación de cansancio emocional, que se manifiesta tanto a nivel físico como psicológico (Maslach, et al., 2001).

Modelos Teóricos para Explicar el SQT

Los modelos teóricos surgen por la necesidad de explicar adecuadamente la etiología del SQT, y su relación entre antecedentes y consecuencias de las dimensiones que lo constituyen (Pérez, 2005). Así, por ejemplo, las investigaciones sobre el SQT utilizan distintos modelos etiológicos, como los elaborados desde la teoría organizacional, entre los que se encuentra el modelo tridimensional (Maslach, 1982; Maslach & Leiter., 2008) el modelo estructural de Gil-Monte y Peiró (1997) y la teoría de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2013). Para propósito de nuestro estudio, tomamos como marco conceptual la teoría de demandas y recursos, la cual explicaremos a continuación.

La teoría de demandas y recursos (DRL) laborales define los recursos laborales como aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que interaccionan con las demandas laborales, y reducen el estrés, y los costes fisiológicos y psicológicos asociados al entorno laboral (Bakker & Demerouti, 2013). Por otro lado, la teoría de DRL se refiere a las demandas laborales como aquellos aspectos físicos, psicológicos, aspectos organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido, y conllevan esfuerzos fisiológicos y psicológicos, y están asociados con ciertos costos físicos y/o psicológicos (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). La teoría establece que las demandas y los recursos laborales son factores que desencadenan dos procesos relativamente independientes; el deterioro de salud, o un proceso motivacional (Bakker & Demerouti, 2013). Las demandas laborales contribuyen al SQT a través de un proceso de agotamiento de energías, y predicen variables como el agotamiento, los problemas de salud psicosomáticos, y el SQT entre otros (Bakker et al., 2003).

La teoría de DRL toma como base las teorías del diseño del trabajo (Hackman & Oldham, 1975) y del estrés laboral (Karasek, 1979). Las demandas y los

recursos laborales tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés laboral y la motivación, y la existencia de relaciones recíprocas entre estas variables (Bakker & Demerouti, 2013). Así mismo, la teoría de DRL explica los antecedentes organizacionales y laborales que se pueden encontrar en cualquier contexto organizacional, y que pueden ayudar a desarrollar procesos en la dirección del deterioro de la salud como el SQT (Bakker et al., 2005; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). En este estudio se utilizó como base teórica, la teoría de demandas y recursos laboral, ya que ayuda a predecir los procesos de deterioro de la salud, como el desarrollo del SQT (Bakker & Demerouti, 2005; 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001). Así, por ejemplo, empleados que sufren de SQT pueden tender a crear demandas laborales adicionales a las que requiere su rol laboral, a lo largo del tiempo.

Finalmente, las demandas laborales predicen el SQT, y los recursos laborales inician dos procesos psicológicos diferentes que afectan variables claves de la organización (Bakker et al., 2003). Las demandas y los recursos laborales también interactúan a la hora de predecir el bienestar laboral. Los recursos pueden tener un efecto combinado sobre el bienestar e influir indirectamente en el desempeño de dos modos. Los recursos laborales operan como amortiguadores de las demandas laborales (Moreno-Jiménez et al., 2010) en camino del estrés / malestar, pero también pueden tener efectos conjuntos. Existen tres factores que se toman en cuenta para explicar la génesis del estrés laboral, según la teoría de DRL: los recursos que posee la persona para hacerle frente a las demandas del entorno laboral, la percepción de la persona ante las demandas, y finalmente, las demandas per se (Bakker & Demerouti, 2013).

Antecedentes del SQT

Las demandas laborales (e.g., percepción de sobre carga laboral futura) pueden actuar como potenciales antecedentes del SQT, mientras que en otras ocasiones se pueden considerar consecuencias (Lesener et al., 2019). Varios antecedentes pueden interactuar unos con los otros (Schaufeli, 2023), pero el hallazgo más consistente es que las demandas de trabajo cuantitativas como la sobrecarga de trabajo (DeChant et al., 2019), la presión del tiempo y el número de horas trabajadas, son antecedentes potenciales del SQT.

Los principales antecedentes del SQT dentro de los recursos laborales son la falta de apoyo social de los colegas y supervisores, la falta de retroalimentación, la pobre participación en la toma de las decisiones, la falta de control en el trabajo, la ausencia de liderazgo transformacional (Aronsson et al., 2017; Schaufeli, 2023; Schaufeli & Taris, 2014) y los bajos niveles de eficacia (Maslach et al., 2017; Shoji et al., 2016). Del mismo modo, distintas investigaciones subrayan la importancia de las creencias de autoeficacia sobre los niveles de SQT en el trabajo (Bresó et al., 2007; Schaufeli, 2023). Finalmente, las demandas de trabajo cualitativo, como los roles de trabajo conflictivos, información inadecuada para poder realizar el rol laboral, estar emocionalmente involucrados en situaciones cargadas, e interferencia entre trabajo y los roles que no son laborales, también se consideran potenciales antecedentes del SQT (Leiter & Maslach, 2011; Ryan & Deci, 2017; Schaufeli, 2023).

Consecuencias del SQT

El SQT presenta potenciales consecuencias negativas para las organizaciones, y efectos en menoscabo de la salud y del bienestar de las personas que trabajan (Schaufeli, 2023). A nivel organizacional, el SQT se relaciona negativamente con la productividad, el desempeño cognitivo (Schaufeli et al., 2023) y la satisfacción laboral (Roczniewa & Bakker, 2021). Por otro lado, este fenómeno ocupacional, se relaciona positivamente con el ausentismo, y con el aumento en la intención de abandonar la organización (Aronsson et al., 2017; García et al., 2019).

A nivel individual, las consecuencias del SQT que más frecuentemente se observan son el agotamiento, la fatiga crónica, la distancia mental, la ansiedad y la depresión (Koutsimani et al., 2019). Algunas potenciales consecuencias del SQT para la salud, son condiciones como la hipertensión, la arterosclerosis y problemas gastrointestinales (De Beer et al., 2022), la obesidad, la hiperlipidemia y la diabetes tipo 2. El SQT es un factor de riesgo de hospitalizaciones por enfermedades cardiovasculares (Salvagioni et al., 2017) y, además, por deterioro de la salud mental (Schaufeli, 2023). Finalmente, se relaciona prospectivamente con fatiga prolongada, problemas respiratorios, lesiones severas, y hasta mortalidad en personas con menos de 45 años (Salvagioni, et al., 2017).

Instrumentos de Medición del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Al revisar la literatura observamos que se han desarrollado muchos instrumentos para medir el SQT. A continuación, presentaremos algunos de estos. Uno de los instrumentos más conocidos es el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS, por sus siglas en inglés) (Maslach & Jackson, 1981). Este evalúa el SQT mediante 22 reactivos, que se distribuyen en tres escalas para evaluar la frecuencia con que los profesionales perciben baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional, y despersonalización (Maslach & Leiter, 2008).

A partir de esta primera versión se desarrolló el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS, por sus siglas en inglés) (Schaufeli et al., 1996) que se utiliza para medir el mismo fenómeno ocupacional, en todo tipo de trabajos. El MBI-GS consiste de las mismas tres dimensiones que constituyen el MBI original, pero los reactivos se reducen a 16, y se redactan de forma más genérica. Un ejemplo de un reactivo del MBI-GS sería: “Me siento agotado al final del día de trabajo”. Todos los ítems del MBI-GS se miden en una escala de valoración Likert de siete puntos, que va desde nunca hasta siempre (Schaufeli et al., 1996).

En términos de sus propiedades psicométricas, el manual del MBI-GS (Schaufeli, et al., 1996) reporta un coeficiente alfa de Cronbach que excede el .70 para todas las subescalas. En investigaciones más recientes se reportan índices de alfa de Cronbach entre .71 a .84 en agotamiento emocional; entre .67 a .90 en cinismo; entre .72 a .89 en despersonalización; y entre .69 a .87 en eficacia profesional (Bravo et al., 2021).

El Burnout Assessment Tool (BAT-23, por sus siglas en inglés) es un instrumento de 23 reactivos que se desarrolló recientemente para realizar evaluaciones en contextos organizacionales e identificar empleados en riesgo de SQT (Schaufeli, et al., 2023). El BAT posee cuatro componentes: agotamiento, distancia mental, discapacidad cognitiva y emocional (De Beer et al., 2022). Todos los reactivos del BAT-23 se miden en una escala de valoración de cinco puntos, que va desde nunca a siempre. Un ejemplo de un reactivo del BAT-23 es “En el trabajo lucho para pensar claramente” (De Beer et al., 2022). Posee un coeficiente alfa de Cronbach que excede el .90 para el total de la escala y de .80 para todas las subescalas en varios países

(Schaufeli & De Witte, 2023). Esta versión puede utilizarse en contextos clínicos para identificar aquellas personas que sufren de SQT severo (Schaufeli et al., 2023).

Por otro lado, el BAT-12 (Schaufeli et al., 2020) es la forma corta del BAT-23. La escala se acorta a 12 reactivos (Schaufeli, et al., 2023) y mantiene las mismas dimensiones de la escala original. El BAT-12 es un instrumento robusto, con propiedades psicométricas apropiadas, que presenta confiabilidad omega mayores de 0.70 aceptables en todos sus componentes.

El Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), versión en español (Gil-Monte, 2011) mide los niveles de SQT mediante cuatro escalas: ilusión por el trabajo; desgaste psíquico; indolencia; y culpa. El CESQT consta de 20 reactivos de autoinforme, los cuales se responden con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos que fluctúa entre 0 (nunca) hasta 4 (muy frecuentemente / todos los días) (Gil-Monte, 2015). Todas las escalas alcanzan valores de consistencia interna alfa de Cronbach superiores a .70 en todos los estudios realizados. Un ejemplo de un reactivo del CESQT sería: “Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo”.

El Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) que desarrollaron Moreno et al. (2000) toma como base el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) (Moreno-Jiménez et al., 1997). El CBP-R consta de 66 reactivos y evalúa los procesos de estrés y de SQT específicos de profesores, así como posibles variables, antecedentes de tipo organizacional y laboral, que pueden actuar como desencadenantes de estos procesos (Moreno et al., 2000). En cuanto a la fiabilidad del instrumento, se encuentran valores alfa, que fluctúan entre .61 en la escala de despersonalización y .87 del índice general de SQT.

El Cuestionario RED (Recursos Emocionales /Experiencias) del Equipo WONT (Salanova et al., 2006) posee una subescala para medir el SQT que corresponde a la versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006). La misma consta de 17 reactivos, que se contestan en una escala de tipo Likert con siete anclajes de respuesta (Salanova, 2005). La escala de respuestas fluctúa desde 0 (nunca) hasta el 6 (siempre/todos los días). La subescala se divide en cuatro factores: cuatro ítems de cinismo,

cuatro ítems de agotamiento, cinco ítems de despersonalización y cuatro ítems de ineficacia profesional.

La versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales /Experiencias del Equipo WONT]) posee buenas propiedades psicométricas, con coeficientes alfa de Cronbach superiores al .70 (Salanova et al., 2005) en las cuatro dimensiones. Específicamente, presenta los siguientes coeficientes Alfa de Cronbach para cada dimensión: agotamiento ($\alpha = .80$), cinismo ($\alpha = .87$), despersonalización ($\alpha = .85$) e ineficacia, $\alpha = .83$ (Salanova et al., 2006).

Propósito y Justificación

Este estudio tiene como propósito examinar las propiedades psicométricas de la versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006), específicamente la subescala que forma parte del Cuestionario RED (Recursos Emocionales/Experiencias del Equipo WONT), en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico. En el país, se han realizado estudios empíricos en diversos contextos organizacionales para determinar la incidencia del síndrome de quemazón en el trabajo (SQT); sin embargo, son pocos los estudios dirigidos a analizar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados en estas investigaciones. Contar con herramientas con sólidas propiedades psicométricas permitiría obtener información válida y confiable sobre el SQT en las organizaciones puertorriqueñas. Es fundamental identificar y evaluar instrumentos que permitan realizar inferencias precisas y confiables, además de ser concisos, eficaces y adecuados para su aplicación en el contexto organizacional local. Esto contribuiría a determinar las mejores alternativas para prevenir y gestionar el SQT a nivel organizacional.

Objetivos de Investigación

Los objetivos de esta investigación son los siguientes:

1. Analizar la estructura factorial de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) con una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico.

2. Analizar la capacidad de discriminación de los ítems de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) con una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico

3. Analizar la fiabilidad de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) y sus factores, mediante el índice de consistencia interna de alfa de Cronbach, y el omega de McDonald's con una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Se utilizó un diseño no experimental transversal instrumental con análisis de datos secundarios (Montero & León, 2007). Los diseños de análisis de datos secundarios utilizan los datos de investigaciones previas para poner a prueba nuevas preguntas de investigación y realizar la exploración de los datos o de nuevos modelos que no fueron trabajados en las investigaciones originales.

Participantes

Se llevó a cabo un análisis secundario de los datos obtenidos de tres investigaciones Martínez et al. (2014), Aponte et al. (2016) y Martínez et al. (2012). La muestra para nuestro estudio estuvo compuesta por 815 empleados de organizaciones en Puerto Rico con edades que fluctuaron entre 21 a 71 años ($M = 37.19$, $DE = 11.16$). La mayoría de los participantes reportaron ser del género femenino (61.10%, $n = 498$), casados (51.78%, $n = 422$), y con una preparación académica a nivel de bachillerato (41.84%, $n = 341$). Informaron llevar trabajando entre menos de un año hasta 52 años ($M = 13.11$, $DE = 10.09$). Así mismo, indicaron trabajar en organizaciones privadas (80.74%, $n = 658$), para la industria del servicio (60.74%, $n = 495$), desempeñando empleos regulares (77.18%, $n = 629$), a tiempo completo (83.44%, $n = 680$), y sin supervisar empleados (77.55%, $n = 632$).

Instrumentos

Cuestionario de datos generales. En este cuestionario se solicitó información referente al género sexual, estado civil, preparación académica, edad, años trabajados a la semana, número de años trabajando, tipo de empleo que tiene con la organización, y tipo de industria para la cual trabaja.

Versión en español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales /Experiencias del Equipo WONT]) (Salanova et al., 2006). El cuestionario general del RED contiene 35 escalas agrupadas en cuatro bloques: Datos administrativos, Recursos, Emociones y Demandas laborales. Las respuestas al primer bloque son abiertas y las de los tres bloques restantes son respuestas tipo Likert con 7 anclajes de respuesta (Salanova, 2005). Así mismo, los coeficientes de fiabilidad de las escalas (alfa de Cronbach) son superiores a .70 en todos los casos (Salanova et al., 2005). La versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) consta de 17 reactivos, que se contestan en una escala de siete puntos, que fluctúa desde 0 (nunca) hasta el 6 (siempre/todos los días) la cual hemos descrito en la introducción.

Procedimientos Generales

En esta investigación se solicitó permiso de los autores de las bases de datos para poder tener acceso a ellas y utilizarlas para esta investigación. Además, los autores fueron informados de que sólo se utilizaron los datos sociodemográficos que coincidieron entre las bases de datos, y las subescalas de SQT solamente. Una vez se obtuvo la autorización y se recibieron las bases de datos, se comenzó el proceso de identificación de las variables y limpieza de los datos. La investigación cuenta con la aprobación del Comité para la Ética en la Investigación (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, número de protocolo FA 23-24.

Procedimientos para el Análisis de los Datos

Para el análisis se utilizó el programa IBM SPSS Statistics (versión 29), AMOS Graphics (versión 29), y STATA (versión 17). Como parte de los análisis, se realizaron análisis descriptivos para las variables sociodemográficas, análisis de normalidad multivariante, análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales, análisis de discriminación del ítem, análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach y omega de McDonald), análisis de validez convergente mediante la varianza media extraída, y validez convergente mediante la varianza máxima compartida (VMC) y la media de varianza compartida (MVC). Además, se examinó la relación entre los

factores. Las pruebas de significancia se basaron en un 95% de confianza ($p < .05$).

RESULTADOS

Para evaluar las propiedades psicométricas de la subescala de burnout primero se examinó la normalidad multivariante (Doornik-Hansen, 2008). En los resultados se pudo observar que no se cumple con normalidad multivariante, $M_{\text{asimetría}}$ de Mardia = 444.54, $\chi^2(969) = 60,630.30$, $p < .001$; M_{curtosis} de Mardia = 1,084.68, $\chi^2(1) = 1.83e+05$, $p < .001$; Henze-Zirkler = 9.75, $\chi^2(1) = 7.37e+06$, $p < .001$; Doornik-Hansen $\chi^2(34) = 48,300.90$, $p < .001$. Debido a la falta de normalidad multivariante se utilizaron las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para las bondades de ajuste en el análisis de factores confirmatorio. Las bondades de ajuste utilizadas fueron el *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) el cual debe tener valores iguales o menores a .08 para considerarse adecuado y con valores ideales menores a .05; el *Comparative Fit Index* (CFI) y el *Tucker-Lewis Index* (TLI) los cuales deben tener valores iguales o superiores a .90 para considerarse adecuados. Además, para la comparación de los modelos se utilizó el *Akaike Information Criterion* (AIC) en donde el valor menor entre los modelos representa el modelo de mejor ajuste (Byrne, 2010).

Al realizar el análisis de factores confirmatorio, primero se puso a prueba un modelo unifactorial (M1) con los 17 ítems de la escala de burnout bajo un factor. Este modelo no presentó un ajuste adecuado en sus bondades, lo que indica que la escala no tiene una estructura unifactorial. Luego se puso a prueba el modelo teórico (M2) de la escala con sus cuatro factores: Cinismo ($M = 1.50$, $DE = 1.58$), Agotamiento ($M = 2.38$, $DE = 1.43$), Ineficacia Profesional ($M = 0.60$, $DE = 1.02$), Despersonalización ($M = 0.84$, $DE = 1.21$). En el M2 se observó un ajuste adecuado evidenciando que la escala de burnout mantiene su estructura factorial de cuatro factores con sus 17 ítems (ver Tabla 1) presentando evidencia de validez de constructo en la muestra bajo estudio.

Para cada uno de los factores se examinó la discriminación de los reactivos mediante el índice de discriminación biserial corregido (*Corrected Item-Total Correlation*). Todos los índices de discriminación fueron adecuados con puntuaciones que fluctuaron entre .51 a .79 (ver Tabla 2). Asimismo, se examinó la

consistencia interna de cada uno de los factores mediante los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonalds. Los cuatro factores demostraron valores adecuados de consistencia interna que fluctuaron entre .78 a .88 en el alfa de Cronbach, y entre .81 a .88 para el omega de McDonald (ver Tabla 2).

Para examinar la validez convergente, se utilizó el estadístico de la varianza media extraída (VME). Para tener evidencia de validez convergente se debe tener valores de varianza media extraída que sean igual o mayores de .50 (Fornell & Larcker, 1981). Los resultados demostraron que los cuatro factores

cumplieron adecuadamente con evidencia de validez convergente logrando puntuaciones de VME entre .52 a .61 (ver Tabla 3).

Por otro lado, para examinar la validez divergente se utilizó la varianza máxima compartida (VMC) y la media de varianza compartida (MVC). Estos dos coeficientes deben tener puntuaciones menores que la VME para demostrar evidencia de validez divergente (Hair et al., 2010). En este caso los cuatro factores demostraron valores adecuados para la VMC y la MVC logrando evidencia de validez divergente (ver Tabla 3).

Tabla 1

Bondades de Ajuste

Modelo	χ^2	χ^2_{SB}	gl	RMSEA	RMSEA _{SB}	CFI	CFI _{SB}	TLI	TLI _{SB}	AIC
M1	2688.65	1673.48	119	.16	.13	.62	.63	.57	.58	2756.65
M2	596.16	395.84	113	.07	.06	.93	.93	.91	.92	676.16

Nota. M1 = modelo unifactorial; M2 = modelo teórico; χ^2 = chi cuadrado; χ^2_{SB} = corrección de Satorra-Bentler; gl = grados de libertad; RMSEA = Root Mean Square Error Approximation; RMSEA_{SB} = corrección de Satorra-Bentler; CFI = Comparative Fit Index; CFI_{SB} = corrección de Satorra-Bentler; TLI = Tucker-Lewis Index; TLI_{SB} = corrección de Satorra-Bentler; AIC = Akaike Information Criterion; Todos los estadísticos χ^2 y χ^2_{SB} fueron significativos $p < .001$.

Tabla 2

Índices de Discriminación de los Ítems de la Subescala de SQT.

	Ítems	r_{bis}
1	He perdido interés y entusiasmo en este trabajo.	.51
2	Cada vez me siento menos implicado/a en el trabajo que hago.	.69
3	Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante.	.70
4	No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo.	.51
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo.	.56
6	Me encuentro agotado/a al final de la jornada laboral.	.65
7	Después de un día de trabajo, me encuentro tan cansado/a que no puedo dedicarme a otras cosas.	.73
8	Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	.57
9	En mi trabajo, creo que soy ineficaz a la hora de resolver problemas.	.68
10	En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo.	.74
11	La gente dice que soy ineficaz en mi trabajo.	.75
12	Me siento inseguro/a de finalizar mis tareas eficazmente.	.58
13	Trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos.	.69
14	Creo que soy más insensible con la gente que trato en mi trabajo desde que estoy en este puesto.	.72
15	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	.79
16	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunas personas a las que tengo que atender en mi trabajo.	.75
17	Siento que las personas que atiendo en mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	.63

Nota. r_{bis} = índice de discriminación biserial (corrected item-total correlation).

Tabla 3*Consistencia Interna, Validez Convergente, Divergente y Correlaciones*

	α	FC	VME	VMC	MVC	1	2	3	4
1. Cinismo	.78	.81	.52	.32	.23	-	.42	.40	.59
2. Agotamiento	.81	.82	.53	.20	.16	.39	-	.30	.45
3. Ineficacia Profesional	.85	.86	.60	.37	.21	.32	.27	-	.61
4. Despersonalización	.88	.88	.61	.37	.31	.48	.41	.55	-

Nota. M = media; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach; FC = fiabilidad compuesta; VME = varianza media extraída; VMC = varianza máxima compartida; MVC = media de varianza compartida. Las correlaciones por encima de la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que las correlaciones por debajo de la diagonal representan las correlaciones bivariadas de Pearson.

Finalmente, se examinó la relación entre los factores. Para esto se estimaron las correlaciones bivariadas entre los factores mediante la correlación Producto Momento de Pearson y las correlaciones entre los factores latentes del análisis de factores exploratorio. Para la interpretación de la magnitud de las correlaciones se utilizó la escala de magnitud de Champion (1981) en donde puntuaciones entre .00 a .25 representan correlaciones bajas, entre .26 a 0.50 correlaciones moderadas bajas, entre .51 a 0.75 correlaciones moderadas altas, y entre .76 a 1.00 correlaciones altas. Todas las correlaciones entre los cuatro factores fueron positivas y significativas con magnitudes que fluctuaron entre moderado bajo a moderado alto (ver Tabla 3).

DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas (i.e., análisis factoriales, índices de discriminación de los ítems, confiabilidad y validez) la versión en español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (Salanova et al., 2006) en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. Los resultados indicaron que la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales /Experiencias del Equipo WONT]) posee índices adecuados respecto a su validez discriminante y su confiabilidad para poder utilizarse en investigaciones y diagnósticos organizacionales como medida del síndrome de quemarse por el trabajo.

En el análisis factorial se pudo replicar la estructura factorial propuesta por los autores del MBI-GS

versión en español (Salanova et al., 2006) considerando las cuatro dimensiones que la componen. Asimismo, los resultados de esta investigación demostraron que el instrumento cumple con los criterios de validez discriminante entre los factores de cinismo, agotamiento, despersonalización e ineficacia.

Tomando como base los datos obtenidos, se puede indicar que la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales /Experiencias del Equipo WONT]) posee evidencia de buenas propiedades psicométricas para medir el síndrome de quemarse por el trabajo en los contextos laborales en Puerto Rico. Los resultados de esta investigación son comparables con los obtenidos por Salanova et al. (2006) y Salanova (2005), donde la subescala de burnout demuestra buenas propiedades psicométricas, con coeficientes alfa de Cronbach superiores al .70 en sus cuatro dimensiones.

Los datos obtenidos en nuestra investigación comparan con los resultados obtenidos en investigaciones donde se auscultan las propiedades psicométricas de otras escalas que se han desarrollado para medir el SQT. Por ejemplo, la versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006) obtuvo coeficientes alfa comparables con los encontrados en el MBI-GS versión español (alfa; .87 agotamiento; .85 cinismo; .78 eficacia profesional; Salanova et al., 2000), el MBI-GS validado en español (alfa; .76-.91; Bresó et al., 2007), el MBI-GS adaptado en español (alfa: .82-.92; Schaufeli & Salanova, 2007) y el MBI-GS adaptado para trabajadores de cuello azul (alfa; .71-.86; Llorens et al., 2005).

Los resultados de este estudio, representan una importante aportación para el desarrollo de nuevas investigaciones sobre la medición del constructo del síndrome de quemarse por el trabajo en Puerto Rico. A su vez, permitirá un análisis más amplio sobre la investigación y la construcción de las escalas de SQT.

Implicaciones Prácticas y Teóricas

La recopilación de datos sobre las propiedades psicométricas de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) (subescala que forma parte del Cuestionario RED [Recursos Emocionales /Experiencias del Equipo WONT]) brinda información relevante que aporta a nivel práctico y teórico. Los resultados obtenidos en este estudio tienen muchos elementos en común respecto a las propiedades psicométricas de la versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006). Se entiende que este estudio ayuda a presentar evidencia de validez y confiabilidad de las inferencias del instrumento en una muestra de personas empleadas, en un contexto cultural diferente al modelo teórico planteado por Salanova et al. (2006; 2005; Llorens et al., 2005) durante el desarrollo de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006). Estos hallazgos confirman que la estructura factorial consta de las cuatro dimensiones del constructo del SQT.

Por otra parte, en relación con las implicaciones prácticas, el tener una escala con buenas propiedades psicométricas obtenidas en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico trae varios beneficios. En primer lugar, el saber que la versión en español del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006) posee propiedades psicométricas apropiadas, permite que otras personas puedan utilizarla en proyectos de investigación sobre el constructo del SQT. En segundo lugar, el instrumento puede utilizarse ya que existe evidencia de sus características psicométricas en el contexto de Puerto Rico para realizar investigaciones en los contextos organizacionales. Los resultados obtenidos en esta investigación ayudan a ampliar el conocimiento existente sobre el tema, al brindar un instrumento capaz de medir el síndrome de quemarse por el trabajo en Puerto Rico, y que cuenta con las características esperadas en el ámbito psicométrico.

El contexto laboral siempre cambiante puede exacerbar la situación del SQT en la población de personas que trabajan en Puerto Rico. De ahí que sea aún más importante poder evaluar adecuadamente esta patología de ámbito laboral, para prevenirla a nivel organizacional, o para tratarla (a nivel clínico). En el futuro se pueden realizar otras investigaciones que incluyan otros instrumentos que se hayan administrado en Puerto Rico (eg., CESQT, CBB y CBP-R) para poder comparar cuál sería el instrumento más adecuado para utilizar en muestras de empleados en Puerto Rico.

Fortalezas y Limitaciones del Estudio

Entre las limitaciones del estudio se encuentra que el muestreo de los estudios originales se obtuvo por disponibilidad, por lo que no se pueden generalizar sus resultados a la población de Puerto Rico. Sin embargo, aunque fue por disponibilidad la muestra estuvo compuesta por 815 participantes empleados de diferentes organizaciones en Puerto Rico. Asimismo, al ser una muestra heterogénea, se facilitó la recopilación de la información en diversos grupos demográficos y organizacionales. A pesar de las limitaciones mencionadas, a través de este estudio se llevó a cabo un análisis cuantitativo riguroso del Maslach Burnout Inventory (Salanova et al., 2006) demostrando sus propiedades psicométricas en el contexto laboral puertorriqueño y permitiendo que se pueda utilizar en investigaciones académicas y en intervenciones organizacionales.

CONCLUSIÓN

El SQT es uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual (Salanova & Llorens, 2008). Este estudio demostró evidencia de las propiedades psicométricas de la versión en español del Maslach Burnout Inventory-GS (Salanova et al., 2006) y se adelanta un paso para que otros profesionales continúen ampliando la información que se tiene sobre este síndrome. Esto permite que el instrumento se pueda utilizar tanto en la academia como en las organizaciones en Puerto Rico.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

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: Esta investigación fue aprobada por el Comité para la Ética en la Investigación (IRB) de la Universidad Albizu, Recinto de San Juan (#Fa 23-24).

Consentimiento o Asentimiento Informado: Esta fue una investigación con análisis de datos secundarios, sin embargo, los datos provienen de investigaciones en donde cada persona completó un consentimiento informado antes de participar de la investigación.

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

- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammerstrom, A., Hogstedt, C., Marteindottir, I., Skoog, I., Traskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, *17*, 2642-2677.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*, 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bravo, D. M., Suárez-Falcón, J. C., Bianchi, J. M., Segura-Vargas, M. A., & Ruiz, F. R. (2021). Psychometric properties and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in Colombia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105118>
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2007). In the search of the "third dimension" of burnout: Efficacy or inefficacy? *Applied Psychology*, *56*(3), 460-478. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x>
- Bresó, E. S., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). *NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organizations*. Praeger.
- Cherniss, C. (1993). Role of the professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W. B. Schaufeli, & C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in the theory and research. Series in applied psychology: Social issues and question* (págs. 135-149). Taylor & Francis.
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2022). The psychometric properties and measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT-23) in South Africa. *BMC Public Health*, *22*(1555), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13978-0>
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sival, J., & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeChant, P. F., Acs, A., Rhee, K. B., Boulanger, T. S., Snowdon, J. L., Tutty, M. A., Sinsky, C. A., & Thomas Craig, K. J. (2019). Effect of Organization-Directed Workplace Interventions on Physician Burnout: A Systematic Review. *Mayo Clinic proceedings. Innovations, quality & outcomes*, *3*(4), 384-408. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2019.07.006>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independence of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(3), 209-222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Doornik, J. A., & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, *70*, 927-939. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00537.x>
- Fidalgo-Vega, M. (2006). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (I): Definición y proceso de generación*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo*. TEA Ediciones
- Gil-Monte, P. R. (2015). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Grupos profesionales de riesgo*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & Peiro, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el

- trabajo: El síndrome de quemarse. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 15(2), 315-317.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lee, R., & Ashford, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Leiter, M. P. (1992). Burn-out as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work and Stress and Coping*, 9, 229-243.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2011). *Areas of worklife survey manual* (5th. ed.) Mind Garden.
- Llorens, S., García-Renedo, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. En I. Martínez y M. Salanova (Dirs.) *Burnout en la enseñanza*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. En C. L. Cooper, *Theories of organizational stress* (págs. 68-85). Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021, March 19). How to measure burnout accurately and ethically. *Health and Behavioral Science: Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. (2017). *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th ed.). Mind Garden.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. En W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. 1-16. Taylor & Francis. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moreno-Jiménez, B., Corso de Zúñiga, S., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., & Pérez, M. (2010). El "burnout" y el "engagement" en los profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 293-307. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2796.5602>
- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A., & Millares, T. (1997). La evaluación del burnout: Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13(2), 185-207.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: El CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1), 331-349. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63238.pdf>
- Pérez-Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out: Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Psicoteca Editorial.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22-32.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2006). Metodología RED-WoNT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaime I de Castellón. En Foment del Treball Nacional (ed.). *Perspectives de Intervenció en Riesgos Psicosociales, Evaluació de riscos*. (pp. 131-154).
- Salanova, M., Llorens, S., García, M.; Bürriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W.B. (2005). Towards a Four Dimensional Model of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study including Depersonalization and Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 901-913. doi: 10.1177/0013164405275662
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": Una nueva perspectiva? [From "burnout" to "engagement": A new perspective?]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2002). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. En M. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work & health psychology* (2nd ed., pp. 282-424). Wiley. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/181.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43-68). Springer Science Business Media.

https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

- Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakannen, J. J., Kaltainen & J., Kok, R. (2023). How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool (BAT) based on three European samples. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 293-302. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4093>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – Development, validity and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *The Maslach Burnout Inventory General Survey: General Survey (MB-GS)*. En C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter, *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd., pp. 19-26). Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M., & Maslach, C. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Van Rehen, W. (2009). How change in job demands and resources predict burnout, engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C., Maslach, S. E., Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Test Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress and Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.) *Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Research in Social Issues in Management.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386.
- World Health Organization. (2019, May). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/11-02-2022-icd-11-2022-release>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.