

Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Ocho Países Latinoamericanos

FACTORIAL VALIDITY OF THE MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY IN EIGHT COUNTRIES OF LATIN AMERICA

Pando Moreno Manuel¹, Carolina Aranda Beltrán², María del Refugio López Palomar²

1. Investigador y Docente de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco. México.

2. Investigadora y Docente de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco. México.

RESUMEN

Objetivo: hoy es claro que el síndrome de quemarse por el trabajo no está necesariamente restringido a los profesionales de los servicios humanos y el uso del MBI-HSS sería inadecuado para aquellos trabajadores cuya función laboral esencial no está en el servicio a otras personas. Lo que llevó a la creación de un instrumento especial para trabajadores que no están en servicios humanos: el MBI-GS. En Latinoamérica son numerosos los estudios con MBI-HSS, pero el uso del MBI-GS aún no se ha extendido; es de esperarse que a corto plazo lo haga y por ello es relevante contar con estudios de validación instrumental en esta región. **Material y métodos:** Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria no representativa de la Población Económicamente Activa en 8 países latinoamericanos. Participaron 2470 trabajadores no asistenciales, pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral. **Resultados:** Los factores extraídos no coincidieron con el modelo trifactorial de la escala, los ítems de agotamiento emocional y cinismo se agrupan en el primer factor, excepto el ítem 8, que pertenece a cinismo y aparece en el tercer factor, pero con la menor carga factorial (0,362); en el factor 2 se agrupan correctamente los ítems de eficacia profesional. El análisis factorial exploratorio mostró que el instrumento explica el 53,85% de la varianza total con un alpha de Cronbach de 0,75. **Conclusiones:** se recomienda hacer mayores análisis en la línea de autores que aseguran que el síndrome de *burnout* se compone tan sólo de dos dimensiones; y utilizar el instrumento como tres escalas de manera independiente y no usar el puntaje total MBI.

(Pando M, Aranda C, López M, 2015. Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Seis Países Latinoamericanos. *Cienc Trab. Ene-Abr*; 17 [52]: 28-31).

Palabras clave: BURNOUT, MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY, SALUD LABORAL, VALIDACIÓN.

ABSTRACT

Objective: Nowadays it is clear that the syndrome of being burned at work is not necessarily restricted to professionals in the human services and the use of the MBI-HSS would be inappropriate for those workers whose essential job function is not in service to others persons. This is what led to the creation and use of the MBI-GS. In Latin America, there are numerous studies with MBI.HSS, although the use of the MBI-GS has not yet being spread, it is expected that in the short term it will do so, and it is therefore relevant to count with studies of instrumental validation in this domain.

Material and methods: We conducted a cross-sectional, descriptive study, with a random sample unrepresentative of the Economically Active Population in 8 Latin American countries. 2470 workers with no one human service participated; they belonged to the sector of the formal economy, with at least one year of seniority. **Results:** The extracted factors do not coincided with the threefactor model of the scale, the items of emotional exhaustion and cynicism are grouped in the first factor, except the item 8, which belongs to cynicism and it appears in the third factor but with the lower factor load (0,362); in factor 2 the professional efficacy items are grouped correctly. The analysis of the exploratory factor showed that the instrument explains the 53,85% of the total variance with a Cronbach's Alpha of 0,75. **Conclusions:** It is recommended to do further analysis in the line of authors that ensure that the burnout syndrome consists only of two dimensions; and use the instrument as three scales in an independent way and do not use the total score MBI.

Key words: BURNOUT, MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY, OCCUPATIONAL HEALTH, VALIDATION.

INTRODUCCIÓN

Hoy es compartido por la mayoría de los especialistas que los problemas derivados del estrés laboral son una de las principales

causas de accidentabilidad, enfermedad laboral, ausentismo y baja productividad.¹ Al grado que más que un problema de salud ocupacional debe ser visto como un problema de salud pública y del desarrollo de los países por su impacto en los índices de productividad.²

La detección, evaluación y control de los riesgos psicosociales laborales que generan el estrés y otras alteraciones de la salud de los trabajadores empiezan a tomar relevancia en Latinoamérica; diversos países como Colombia, Venezuela o Perú han incorporado a su legislación leyes y reglamentos específicos para el diagnóstico y la atención de los riesgos psicosociales en los centros laborales, así como la atención a las enfermedades derivadas de los mismos.³

Correspondencia / Correspondence:

Dr. Manuel Pando Moreno

Isla Gorgona 3078, Residencial La Cruz

44950 Guadalajara, Jalisco, México

Tel.: (+55 33) 36 45 25 82

e-mail: manolop77@yahoo.com.mx

Recibido: 11 de Agosto de 2014 / Aceptado: 29 de Enero 2015

El síndrome de quemarse por el trabajo ha sido considerado como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.^{4,5} El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España califica el Síndrome de Burnout “como un síndrome de desgaste profesional que se manifiesta en profesionales sometidos a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y psíquico, actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y sentimientos de insatisfacción personal con las tareas que se han de realizar”.⁶

Los cambios ocurridos en el ambiente laboral han contribuido a la proliferación de la presencia del síndrome de quemarse por el trabajo en los trabajadores latinoamericanos.⁷⁻⁹ El crecimiento del sector de servicios, así como nuevas formas de contratación y remuneración que colocan al trabajador en condiciones de indefensión ante muchos abusos y la proliferación del empleo basura.

Inicialmente el SQT fue descrito como un fenómeno que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, como los trabajadores de educación y salud y su evaluación se realizaba con base en el Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS).⁴

Sin embargo, hoy día es claro que el síndrome de quemarse por el trabajo no está necesariamente restringido a los profesionales de los servicios humanos y el uso del MBI-HSS sería inadecuado para aquellos trabajadores cuya función laboral esencial no está en el servicio a otras personas.

“Para resolver este inconveniente, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson elaboraron una escala que permite evaluar el síndrome en cualquier tipo de trabajadores. A diferencia del MBI-HSS los ítems del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) no se refieren explícitamente a las personas destinatarias del trabajo, tienen un carácter más genérico no exclusivo para profesionales de servicios. Cuando se evalúa el síndrome de quemarse por el trabajo mediante el MBI-GS estamos evaluando una crisis en la relación de una persona con su trabajo, y no necesariamente una crisis en las relaciones entre una persona y la gente con la que se relaciona en el trabajo”.¹⁰

“En la tercera edición del ‘Maslach Burnout Inventory Manual’, aparece explícitamente la reelaboración teórica y operacional del Burnout aplicado a profesiones no asistenciales. Este síndrome se concibe entonces como ‘una crisis en las relaciones con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis en las relaciones con las personas en el trabajo’. Es propuesto entonces el MBI-General Survey (MBI-GS) como un instrumento para evaluar las actitudes ante el trabajo”.⁸

Los estudios sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica son numerosos, basados en el MBI-HSS, y aunque el uso del MBI-GS aún no se ha extendido, es de esperar que a corto plazo lo haga y por ello es relevante contar con estudios de validación instrumental en esta región.

Díaz Bambula¹¹, en una revisión de 89 estudios sobre Burnout publicados en doce países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, México, Perú, Uruguay, República Dominicana y Venezuela), señala que solo dos habían usado hasta ahora el MBI-GS.

Son igualmente escasos los estudios de validación del Instrumento en países de esta región, como los casos de Cuba⁸, México¹² y Venezuela.⁹

Ya que no se encontraron estudios psicométricos previos del MBI-GS para Latinoamérica y “la existencia de resultados dispares obtenidos con algunas de sus adaptaciones a otras lenguas, y a que metodológicamente se recomienda progresar desde etapas exploratorias a otras confirmatorias en la validación factorial de escalas de medida”¹⁰, por ello el objetivo de este trabajo fue realizar un estudio exploratorio de la validez factorial del MBI-GS para la población de trabajadores latinoamericanos no asistenciales, proporcionando así mayor certeza en el significado de los resultados obtenidos con este instrumento en estudios latinoamericanos.

METODOLOGÍA

La población estuvo constituida por 2470 trabajadores no asistenciales de 8 países latinoamericanos (Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana, Venezuela).

Se estudió una población de diversos tipos de trabajadores en cada país, acordando rebasar los 160 sujetos en cada uno. Se trata de muestras no probabilísticas para estudios poblacionales que permiten hacer un estudio transversal, exploratorio comparativo del comportamiento del Burnout en ocho países iberoamericanos. Pero, a la vez, es muestra suficiente para la realización de la validación del MBI-GS.

Para la determinación del tamaño de la población seguimos a Morales Vallejo¹³, que señala que “la recomendación habitual es utilizar una muestra 10 veces mayor que el número de variables o ítems ($N = 10k$ donde k es el número de ítems o variables).^{14,15} Otros autores¹⁶⁻¹⁸ estiman suficiente una muestra menor, dos o tres veces el número de variables ($N = 2k$ ó $3k$), con tal de que el número de sujetos no sea muy inferior a 200. Muestras más pequeñas pueden ser aceptables si vamos a replicar el análisis en varias muestras.”¹⁷

Hair, Anderson, Tatham y Black¹⁹ señalan como tamaño mínimo –para estudios que hacen uso de la técnica del análisis factorial exploratorio– al menos 10 participantes por ítem, lo que supondría un tamaño mínimo requerido para esta muestra de 160 sujetos.

Para ello participaron 311 de Bolivia, 359 de Colombia, 218 de Costa Rica, 309 de Ecuador, 306 de México, 329 de Perú, 321 de República Dominicana y 315 de Venezuela; es decir, un total de 2.470 trabajadores.

Participaron sujetos pertenecientes al sector de la economía formal, con al menos un año de antigüedad laboral y que estaban empleados en cualquier puesto de trabajo que no fuera asistencial en el que contaran con un superior jerárquico.

A todos los sujetos se les aplicaron cuestionarios para la recolección de datos en variables sociodemográficas como edad, sexo, antigüedad en su empresa y antigüedad en su puesto de trabajo. Para recopilar información respecto al Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario MBI-GS, desarrollado por Moreno a partir de la traducción y adaptación del original MBI-GS de Maslach y Jackson, del año 1996.²⁰⁻²¹ La escala de respuesta utilizada es de tipo Likert de 7 puntos.

Las respuestas al MBI-GS fueron sometidas a un análisis factorial utilizando análisis de componentes principales con rotación varimax. Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) con valor de esfericidad *Bartlett* para establecer la pertinencia para realizar el análisis factorial.

La estructura factorial del inventario se evaluó mediante la opción del método de componentes principales y rotación varimax para maximizar la independencia entre los factores y obtener un coeficiente de fiabilidad (alpha de Cronbach). El análisis factorial nos arrojó la medida de varianza explicada y los valores eigen para cada ítem.

Los análisis estadísticos se realizaron utilizando IBM SPSS.

RESULTADOS

Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y su valor fue de 0,848 con valor de esfericidad Bartlett:

12543,491 para 120 grados de libertad y 0,000 de significancia; lo cual indica la pertinencia para realizar el análisis factorial.

La estructura factorial del inventario se evaluó mediante la opción del método de componentes principales y rotación varimax para maximizar la independencia entre los factores.

En la iteración se ajustó a tres factores que componen el inventario y explican el 53,85% de la varianza. Los valores eigen se encuentran por encima de 0,42, con excepción del ítem 8 que da un valor máximo de 0,36; de los resultados se obtuvo un coeficiente de fiabilidad $\alpha = 0,75$ alpha de Cronbach para Latinoamérica (población completa). La escala de mayor peso factorial fue el desgaste emocional, pues explica el 19,36% de la varianza del total, seguido de la escala de eficacia profesional (17,45%); el cinismo es el factor que menos varianza explica, con un 17,03%. Los factores extraídos no coincidieron con el modelo trifactorial de la escala, los ítems de agotamiento emocional y cinismo se agrupan en el primer factor, excepto el ítem 8, que pertenece a cinismo y aparece en el tercer factor, pero con la menor carga factorial (0,362); en el factor 2 se agrupan correctamente los ítems de eficacia profesional (ver Tabla 1).

A pesar de no encontrar coincidencia con el modelo tridimensional, se obtuvieron los valores de alpha de Cronbach para cada una de las tres dimensiones, encontrando coeficiente de fiabilidad $\alpha = 0,863$ para el desgaste emocional, $\alpha = 0,754$ para la eficacia profesional y $\alpha = 0,704$ para el cinismo.

Posteriormente se buscaron los valores de alpha de cronbach y varianza explicada para cada país participante. Puede observarse

Tabla 1.
Saturación de los ítems del MBI-GS.

Ítems	Desgaste Emocional	Eficacia Profesional	Cinismo
4DE	0,802		
6DE	0,781		
3DE	0,749		
1DE	0,714		
2DE	0,660		
14C	0,700		
13C	0,667		
9C	0,578		
15C	0,426		
8C			0,362
5EP		0,690	
12EP		0,685	
7EP		0,671	
10EP		0,669	
11EP		0,657	
16EP		0,630	

Tabla 2.
Resultado del análisis factorial del MBI-GS por país participante.

País	KMO	Alpha	% varianza de los 3 juntos	% Varianza 1	% Varianza 2	% Varianza 3
Bolivia	0,924	0,934	72,767	30,148	29,226	13,393
Ecuador	0,783	0,756	55,615	22,281	17,822	15,513
Perú	0,707	0,677	56,328	24,422	16,289	15,618
Costa Rica	0,647	0,442	49,218	22,024	16,660	10,534
República Dominicana	0,696	0,624	47,434	20,026	16,047	11,362
Venezuela	0,709	0,602	48,957	20,101	17,357	11,498
Colombia	0,780	0,605	52,364	19,773	19,391	13,199
México	0,725	0,609	48,220	19,040	16,603	12,577

que los valores más elevados de alpha de Cronbach fueron para Bolivia y Ecuador. Cinco países (Perú, República Dominicana, Venezuela, Colombia y México) obtuvieron valores apenas aceptables, por encima del 0,600, mientras que Costa Rica registró solo un 0,442 (ver Tabla 2).

DISCUSIÓN

La estructura factorial del MBI-GS ha venido estudiándose desde hace algunos años, con resultados muy variables.

Uno de los primeros estudios²² realizado con dos muestras compuestas de 4 grupos ocupacionales –los trabajadores de oficina y mantenimiento, personal técnico, enfermeras y administradores– mostró un ajuste adecuado para el modelo de tres factores.

“Esta estructura de tres factores también ha sido confirmada con las versiones holandesa, finlandesa y sueca, obteniéndose resultados similares a los de la versión inglesa, aunque en el estudio de Schutte y colaboradores²³ el ítem 13 (“Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten”) fue eliminado del modelo factorial debido a que disminuía considerablemente la consistencia interna de la subescala Cinismo”.¹⁰

Gil-Monte¹⁰, al realizar la primera adaptación y validación del MBI-GS al castellano, se encuentra con la presencia de cuatro factores: un factor que agrupa los ítems de eficacia profesional, uno donde se agrupan los ítems de agotamiento emocional y dos factores que miden cinismo. Aunque al aplicar la solución factorial exploratoria ajustada a tres factores concluye que los dos factores de cinismos pueden ser considerados como dos componentes de una misma dimensión.

De esta manera concuerda con el modelo de tres factores del manual.²⁰

En Latinoamérica, un primer estudio realizado en Cuba, con una muestra de 122 sujetos de diferentes categorías ocupacionales, señala haber encontrado una estructura de tres factores que explican el 53,6% de la varianza total. Explicando que “los factores extraídos coinciden con las escalas teóricas del instrumento, excepto los ítems 12 y 13”.⁸

Posteriormente, en Venezuela, Millán de Lange y D'Aubeterre⁹, con una muestra de 233 participantes que habitan en el área metropolitana de Caracas, obtienen una adecuada confiabilidad del instrumento con el modelo de tres factores y sugieren la necesidad de eliminar el ítem 1 para asegurar la validez de constructo del mismo.

La consistencia interna (alfa de con) fue de 0,77 en Cuba y de 0,84 en Venezuela, frente al 0,75 encontrado por nosotros para Latinoamérica.

Sin embargo, en nuestro caso no se confirma la estructura de tres dimensiones, ya que todos los ítems correspondientes a cinismo se agrupan en el primer factor con el agotamiento emocional, excepto uno que aparecería solo en un tercer factor, pero con un valor eigen inferior a 0,4.

García, Herrero, León²⁴ señalan la relevancia de hacer mayores análisis en la línea de autores como Gil-Monte²⁵, que aseguran que el síndrome de *burnout* se compone tan sólo de dos dimensiones. Al respecto de la estructura del MBI, Shiron señalaba críticamente que “Maslach ha argumentado que la adición de las dimensiones del cinismo y baja eficacia personal a la dimensión central del agotamiento emocional se justificó en que las primeras dos dimensiones suman al aspecto interpersonal del Burnout a la conceptualización del fenómeno. Sin embargo, los elementos que tienen que ver con los aspectos interpersonales del trabajo aparecen en la escala del agotamiento emocional, como “trabajar con la gente

todo el día es realmente una tensión para mí”, y “Trabajar con personas directamente me impone demasiado estrés”.⁴ Conceptualmente, por lo tanto, la visión del Burnout como un síndrome que incluye tres conjuntos de síntomas carece de bases teóricas, no ha sido apoyada por evidencia que demuestre una etiología común para las tres dimensiones, e incluye dos conjuntos de síntomas, cinismo y baja eficacia personal, que parecen ser demasiado heterogéneos para mejorar nuestro conocimiento acerca del burnout”.²⁶

A pesar de haber contado con una muestra numerosa y muy diversa para esta investigación, los resultados no son concluyentes y es evidente que se requiere seguir esta línea de estudio. Probablemente será adecuado seguir la recomendación de Shiron de emplear el MBI como tres escalas diferentes y de manera separada siguiendo la recomendación específica, incluida en el Manual MBI²⁰, de no usar el puntaje total MBI.²⁶

REFERENCIAS

1. Vieco Gómez GF, Abello Llanos R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicol Caribe*. 2014; 31(2):354-385.
2. Ortega Loubon Ch, Salas R, Correa R. Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en el personal sanitario. *Hospital Aquilino Tejeira*. *Archiv Med*. 2011; 7(2):4
3. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. Bogotá: MPS; 2008.
4. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 10th ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1981.
5. Montes P. *El Síndrome de estar quemado*. Madrid: Síntesis; 1996.
6. Matos J. Guía para la prevención de estrés [en línea]. Madrid: Sindicato de Enfermería (SATSE); 2000 [citado ene 2015]. Disponible en: <http://enfermeriaourense.galeon.com>.
7. Grau A, Flichtentrei D, Suñer, Font-Mayolas S, Prats M, Braga F. El burnout percibido o sensación de estar quemado en profesionales sanitarios: prevalencia y factores asociados. *Rev Informac Psicol*. 2007; 91(sep.-dic):64-79.
8. Oramas A, González A, Vergara A. El Desgaste Profesional. Evaluación y Factorialización del MBI-GS. *Rev Cubana Salud Trabajo*. 2007;8(1):37-45.
9. Millán de Lange A, D'Aubeterre M. Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Rev Psicol*. 2012; 30(1):103-128.
10. Gil-Monte P. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública Mex*. 2002. 44(1):33-40.
11. Díaz F, Gómez I. La Investigación sobre el Síndrome de Burnout en países latinoamericanos. *Memorias del 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo*; 17-20 Oct. 2012; Bogotá, Colombia. Bogotá: Universidad de los Andes; 2013.
12. Juárez A, Toledo B, Camacho A, Arias F. Validez Factorial del MBI Versión “General Survey” en Población Mexicana. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. May 2009; (No.esp).
13. Morales P. *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Tamaño necesario de la muestra: Cuántos sujetos necesitamos?* [en línea]. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades [citado ene 2014]. Disponible en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1o Muestra.pdf>
14. Nunnally JC. *Psychometric theory*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1978.
15. Thorndike RL. *Applied psychometrics*. Boston: Houghton Miffling; 1982.
16. Guilford JP, Christensen PR, Kettner NW, Green RF, Hertzka AF. A factor-analytic study of Navy reasoning tests with the Airforce Aircrew Classification Battery. *Educ Psychol Meas*. 1954;14:301-32
17. Kline, Paul. *A Handbook of Test Construction*. New York: Methuen; 1986.
18. Kline, Paul. *Aneasy Guide to Factor Analysis*. Newbury Park: Sage; 1994.
19. Hair J, Anderson R, Tatham R, Black, W. *Análisis Multivariante*. 5ª ed. Madrid: Prentice Hall; 1999.
20. Maslach C, Jackson S, Leiter M. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press; 1996.
21. Moreno B, Carvajal R, Escobar R. La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*. 2001; 7(1):69-78.
22. Leiter M, Schaufeli W. Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety Stress Coping*. 1996; 9:229-243.
23. Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, Schaufeli W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *J Occup Organ Psychol*. 2000;73:53-66.
24. García J, Herrero S, León J. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*. 2007;25(2):157-174.
25. Gil-Monte P. *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide; 2005.
26. Shiron A. Acerca de la validez del constructo, predictores y consecuencias del Burnout en el lugar de trabajo. *Cienc Trab*. 2009;11(32):44-54.