

# Análisis exploratorio de un modelo clínico basado en tres tipos de Burnout

*Exploratory analysis of a clinical model based on three types of Burnout*

J. Montero Marín<sup>1</sup>, J. García-Campayo<sup>2</sup>, E. Andrés<sup>3</sup>, Grupo Aragonés de Investigación en Atención Primaria (GAIAP).

## Resumen

*El síndrome de burnout ha sido caracterizado mediante tres perfiles clínicos (Farber, 1990): “frenético” (individuos que arriesgan la salud para maximizar su probabilidad de éxito profesional), “desgastado” (personas que piensan que sus esfuerzos en el trabajo no serán recompensados), “infraestimulado” (sujetos que presentan condiciones de trabajo monótonas). Mediante el presente estudio nos propusimos explorar la validez de este modelo en una muestra de 309 docentes aragoneses de educación infantil, primaria y secundaria. Para ello fueron administrados el cuestionario piloto “Perfiles de Burnout” desarrollado por nuestro grupo, y el “Cuestionario Breve de Burnout” (CBB) desarrollado por Moreno (1997). El análisis exploratorio de los datos se llevó a cabo mediante un Análisis de Componentes Principales con rotación ortogonal Varimax. Los tres componentes resultado del análisis factorial confirmaron la estructura del marco teórico de partida, siendo que cada uno de los perfiles planteados se asoció de diferente manera con las escalas del CBB.*

**Palabras clave:** Análisis exploratorio. Tipos de burnout. Perfiles clínicos.

## Summary

*Burnout syndrome has been defined based on three clinical profiles (Farber, 1990): “frenetic” (individuals that risk their health to maximize their probability of professional success),*

---

<sup>1</sup>Diploma de Estudios Avanzados. Licenciado en Psicología Clínica. Diplomado en Educación Física. Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte. Universidad de Zaragoza.

<sup>2</sup>Doctor en Psiquiatría. Departamento de Medicina y Psiquiatría. Universidad de Zaragoza. Hospital Clínico Universitario Miguel Servet de Zaragoza.

<sup>3</sup>Licenciada en Estadística. Departamento de Estructura e Historia Económica y Economía Pública. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Zaragoza.

**Correspondencia:** D. Jesús Montero Marín

Plaza Lizana 2-3, 3º C

22002 Huesca.

Mail: jmontero@unizar.es / jgarcamp@arrakis.es / eandres@unizar.es

“worn-out” (people that think that their professional efforts will not be rewarded), and “under-challenged” (persons that suffer from monotonous conditions at work). The aim of this study was to assess the validity of this model in a sample of 309 teachers from schools and high schools of Aragón. They were administered the pilot questionnaire “Burnout profiles” developed by our group, and the “Burnout Short Questionnaire” (BSQ) by Moreno (1997). The exploratory analysis of the data was carried out using a Main Component Analysis with Varimax orthogonal rotation. The three components obtained from factorial analysis confirmed the initial theoretical frame, and every one of the profiles was associated in a different way with the BSQ scales.

**Key words:** Exploratory analysis. Kinds of burnout. Clinical profiles.

## INTRODUCCIÓN

El término “burnout” tiene una procedencia anglosajona y su traducción más próxima y coloquial sería “estar quemado”, desgastado, exhausto y sin ilusión por el trabajo (Gil-Monte, 2005). Será Freudenberger (1974) quien dará comienzo al desarrollo del constructo como un tipo de estrés generalmente vinculado a profesiones asistenciales o de servicios. Dicho autor definirá el síndrome de burnout como “el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás”. Con posterioridad, Maslach y Jackson (1981), basándose en el estudio de los procesos de categorización emocional, definirán el burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Algunos planteamientos más recientes, como la propuesta de Schwab, Jackson y Schuler (1986), amplían la consideración del síndrome hacia sus aspectos antecedentes y consecuentes. En esta línea, el modelo procesual de Moreno, Bustos, Matallana y Millares (1997) contempla como antecedentes del síndrome las características de la tarea que se lleva a cabo y las de la organización en la que se trabaja. De este modo actuarían como antecedentes del burnout: la monotonía de las tareas, el desinterés, una baja identificación con el trabajo que se realiza y la falta de control sobre los resultados. En relación a la organización, serían antecedentes del síndrome un clima laboral negativo, malas relaciones personales en el trabajo y un apoyo bajo por parte de los compañeros y el supervisor.

La propuesta de Moreno “et al.” (1997) con-

templa el núcleo del síndrome de burnout desde la misma perspectiva que Maslach y Jackson (1981), de manera que se encuentra constituida por las dimensiones clásicas de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Por otra parte, suele aceptarse que las condiciones de trabajo pueden producir consecuencias adversas sobre la salud y el bienestar de los empleados (Cooper, 1998). El modelo propuesto por Moreno “et al.” (1997) plantea tres tipos de consecuencias: físicas (salud general, dolores de cabeza, insomnio, etc), sociales (relaciones familiares y personales afectadas) y psicológicas (menor rendimiento).

Desde una perspectiva clínica, Farber (1990 y 2000) ha propuesto la caracterización de tres tipos de burnout. El primer grupo, denominado *frenético*, estaría formado por individuos ambiciosos que arriesgan su salud psíquica y descuidan su vida personal para maximizar la probabilidad de éxito profesional, hasta el punto de encontrarse abrumados y sobrecargados por su implicación ante las dificultades del trabajo. El segundo tipo, llamado *desgastado*, estaría formado por individuos menos dedicados a su trabajo, que piensan que el éxito y reconocimiento profesional no dependen del trabajo y del esfuerzo. Este tipo de creencias podrían ser resultado de una falta de control sobre los resultados del trabajo, así como de una ausencia de reconocimiento por los esfuerzos dedicados. El tercer grupo, o *infraestimado*, estaría constituido por sujetos con unas condiciones de trabajo monótonas, que fallarían a la hora de proveer suficiente recompensa y estímulo. Se trataría de sujetos indiferentes hacia su trabajo, cuyo registro de talentos no estaría lo suficientemente reconocido en su marco profesional.

Con el presente estudio nos propusimos explorar, a través de un cuestionario breve de elaboración propia, la validez convergente de estos tres diferentes perfiles de burnout en relación a las escalas antecedentes, burnout y consecuentes propuestas desde el modelo procesual de Moreno "et al." (1997).

## MÉTODO

El método utilizado fue correlacional, con un tipo de diseño de corte transversal, con medidas repetidas a una distancia de 10 días. Dichas medidas se llevaron a cabo a través de la técnica del autoinforme, previo consentimiento informado de los participantes.

### Participantes

La muestra utilizada estuvo compuesta por 309 docentes españoles activos en el año 2006, pertenecientes a 17 colegios públicos aragoneses. La selección de los colegios fue incidental, determinada por la disponibilidad del equipo directivo de cada centro escolar. La muestra final se conformó a partir de los profesores que accedieron voluntariamente a participar en el estudio. En cuanto al sexo, el 75% fueron mujeres y el 25% hombres. La tendencia central por edad, fue de 30 a 40 años. El rango intercuartílico para la edad adquirió un valor de 30 a 40 años en el percentil 25 ( $Q_1$ ) y de 40 a 50 años en el percentil 75 ( $Q_3$ ). El porcentaje de participantes según nivel de docencia fue del 17% en educación infantil, del 10% para los dedicados a infantil y primaria conjuntamente, 39% en primaria y 34% para secundaria. La tendencia central del grupo en cuanto al tiempo dedicado a la docencia fue de 10 a 20 años ( $Q_1=5$  a 10 años;  $Q_3=20$  a 30 años). En cuanto al tipo de contrato, el 24% fueron trabajadores interinos y el 76% trabajadores con contrato fijo.

### Instrumentos

La encuesta administrada estuvo formada en primer lugar por una serie de ítems que preguntaban sobre características sociodemográficas y laborales generales, con la intención de poder describir la muestra participante.

Para valorar la posible existencia de los tres tipos de burnout se utilizó el cuestionario piloto "Perfiles de Burnout" de elaboración propia (Anexo 1), formado por 6 ítems teóricamente organizados en tres bloques, con 2 ítems para cada tipo (anexo 1). Los ítems para explorar el tipo *frenético* fueron: nº 10 ("Descuido mi salud y/o mi vida personal por el éxito en el trabajo") y nº 9 ("Me abruma y sobrecargan los obstáculos en el trabajo"). Los ítems para el tipo *pesimista* fueron: nº 7 ("Es necesario trabajar duro para tener éxito laboral") y nº 11 ("El esfuerzo abre las puertas al reconocimiento profesional"), valorados a la inversa en relación al resto de los ítems. Los ítems para el tipo *pesimista* fueron: nº 6 ("Pienso que podría desempeñar trabajos que reconociesen mejor mi capacidad") y nº 12 ("El trabajo no me gratifica y me resulta monótono").

Cada ítem fue valorado mediante una escala tipo Likert con 5 posibles respuestas puntuadas de 1 a 5. Los ítems 1, 2, 5, 6, fueron valorados del siguiente modo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Los ítems 3, 4, se valoraron: nunca (5), casi nunca (4), a veces (3), casi siempre (2), siempre (1). Para cuantificar la validez convergente del cuestionario piloto con medidas ya validadas de Burnout, se utilizaron las escalas generales del "Cuestionario Breve de Burnout" (CBB). Dicho cuestionario contempla el síndrome de burnout como un proceso de naturaleza psicosocial. Está compuesto por 21 ítems que se valoran mediante una escala tipo Likert de 1 a 5. En nuestro estudio, la fiabilidad de la escala global del síndrome de burnout valorada a través del  $\alpha$  de Crombach fue de  $\alpha=0,793$  (9 ítems).

Como ya se dijo en la introducción, el CBB también permite tomar medida de aspectos antecedentes teóricamente relacionados con el desarrollo del síndrome. El análisis de consistencia interna de la escala global de antecedentes adquirió un valor en nuestro estudio de  $\alpha=0,785$ . El CBB también incluye una escala de consecuencias del burnout, la cual consta de tres elementos. Uno de ellos atiende a consecuencias físicas, otro a consecuencias sociales y el tercero a consecuencias psicológicas. Dicha escala total de consecuentes presentó un índice de fiabilidad en nuestro estudio de  $\alpha=0,695$ .

La distribución de los ítems por factor presen-

tada por Moreno "et al." (1997) para la escala de antecedentes es: nº 2, 10, 6, 14, 20 (satisfacción con la tarea); 4, 8, 9, 16 (características de la organización). Respecto a la escala de burnout, la distribución de los ítems es: nº 1, 7, 15 (cansancio emocional); 3, 11, 18 (despersonalización), 5, 12, 19 (realización personal). La escala de consecuentes estaría formada por los ítems nº 13, 17, 21. La clave de corrección dicta que los ítems subrayados deben ser invertidos, recodificados a la inversa. Según Moreno "et al." (1997), la validez convergente de la escala global burnout del CBB con el Maslach Burnout Inventory (MBI) tomado de manera unidimensional, como resultado de sumar las puntuaciones de sus tres dimensiones clásicas (previa recodificación a la inversa de la escala realización personal), adquiere un valor de  $r=0,688$  y resulta significativa a un nivel  $p=0,001$ . Igualmente, las escalas de antecedentes y consecuentes del CBB muestran niveles significativos de asociación con el síndrome de burnout en general, medido tanto por el CBB, como a través del MBI. Así, la relación entre antecedentes y burnout en el CBB es de  $r=0,600$  ( $p=0,001$ ), y con el MBI de  $r=0,540$  ( $p=0,001$ ). La relación entre consecuentes y burnout en el CBB es de  $r=0,474$  ( $p=0,001$ ) y con el MBI de  $r=0,465$  ( $p=0,001$ ).

### Análisis de datos

La validez factorial de la propuesta presentada en el cuestionario piloto de elaboración propia y su convergencia con las escalas del CBB fueron analizadas por medio de un Análisis de Componentes Principales, con rotación ortogonal Varimax al objeto de facilitar la interpretación de los pesos factoriales. Para determinar la viabilidad del análisis factorial y siguiendo a Visauta (2003), nos aseguramos de que las correlaciones resultantes en la matriz presentaban un alto porcentaje de puntuaciones por encima de 0,30; que el determinante de la matriz de correlaciones era bajo; que el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) presentaba un valor mayor de 0,70; que los valores en las matrices anti-imagen eran muy bajos y los de los coeficientes de adecuación muestral eran elevados; y que el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett daba un resultado significativo.

De cara a confirmar la aceptabilidad de los

componentes resultado del análisis se utilizó la regla Kaiser-Guttman (Guttman, 1954; Kaiser, 1970), que retiene factores con valores Eigen  $> 1$ . Se calculó el porcentaje de varianza explicada por cada componente y del modelo en general mediante el cociente autovalor/nº de variables. El criterio para que un ítem formara parte de un solo factor fue que cada elemento se viese situado en su factor de más peso, siempre con un peso factorial  $> 0,5$  tal y como lo hace Gil-Monte (2002). Siguiendo a Anastasi (1988) y Muñiz (2001), se calculó la variabilidad de las respuestas a los ítems pertenecientes al cuestionario piloto y de las puntuaciones en las escalas generales del CBB, por medio de la desviación típica. Además, se consideró la media como medida de tendencia central de dichos ítems del cuestionario piloto y de las escalas generales del CBB. Para conocer la estabilidad temporal o fiabilidad test-retest de los ítems pertenecientes al cuestionario piloto, se utilizó el Coeficiente de Correlación no paramétrico de Spearman (Maciá, Lubin y Rubio, 1997).

### Procedimiento

Un psicólogo clínico se encargó de explicar los objetivos de la investigación al mayor número posible de equipos directivos de colegios de Aragón (España). Se repartieron 400 cuestionarios entre los 17 colegios que mostraron su consentimiento (test), y otros tantos a los mismos colegios 10 días después de la primera presentación (re-test). Se asignó a cada sujeto participante una clave numérica en una pegatina, para su identificación en el re-test salvando el anonimato. El test estuvo constituido por la totalidad de la encuesta, mientras que el re-test lo estuvo únicamente por el cuestionario piloto. De entre todos los participantes, aquellos que desearon conocer sus puntuaciones de estrés laboral, pudieron hacerlo de manera anónima a través de la clave numérica. Cada jefe de estudios se encargó de la recogida de los cuestionarios, mediante una caja de cartón cerrada, con una única abertura, posteriormente precintada, por donde se introducían las encuestas. Todos los centros rellenaron la encuesta durante la segunda quincena de mayo de 2006. El análisis de los datos fue llevado a cabo mediante el paquete estadístico SPSS en su versión 13.

## RESULTADOS

### Descripción de la muestra

El nº total de participantes en la fase test fue de 309, lo cual supuso un 77,25% del total de cuestionarios enviados a los colegios. De todas las personas participantes en el estudio, el 80% tenía pareja habitual; el 6% no tenía pareja habitual; y el 14% no tenía pareja. Respecto al número de hijos, el 48% no tenía ninguno; el 12% tenía uno, el 35% tenía dos; el 4,7% tenía tres; y el 0,3% tenía más de tres, con una frecuencia de un solo sujeto para toda la muestra. De todos los participantes, el 36% tenía su domicilio a más de 35 km del lugar de trabajo; el 13% “de 15 a 35 km”; el 12% “de 5 a 15 km”; el 12% “de 1 a 5 km”; y el 27% vivía a “menos de 1 km”. Los porcentajes de participación según el nivel de estudios de los profesores fue del 60% para diplomatura; 37% para licenciatura; 2,7% doctorado; y 0,3% FP. En relación al número

de centros educativos diferentes en los que se había trabajado, un 45% había trabajado “de 1 a 4 centros”; un 36% había trabajado “de 5 a 8 centros”; un 14% “de 9 a 12 centros”; un 3% “de 13 a 16 centros”; y un 2% en “más de 17 centros”. Respecto al tiempo en la plaza de trabajo actual, el 60% llevó “menos de 5 años”; el 18% “de 5 a 10 años”; el 13% “de 10 a 20 años”; un 8% “de 20 a 30 años”; y finalmente el 1% “más de 30 años”.

En la Tabla 1 se presentan las puntuaciones medias y las desviaciones típicas de cada una de las escalas generales del CBB, así como de los ítems que configuran el cuestionario piloto.

### Exigencias previas al Análisis Factorial

La matriz de correlaciones formada por las puntuaciones de las escalas generales del CBB (anteriores, burnout y consecuentes), así como por los ítems pertenecientes al cuestionario piloto, presentó un 45,7% de dichas correlaciones con

**Tabla 1**  
*Descriptivos, test-retest y matriz de correlaciones*

Variables	Md	DT	Test-retest	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Podría desempeñar trabajos que reconociesen mejor mi capacidad	2,37	,960	0,637**	1								
2. El trabajo no me gratifica y me resulta monótono	1,97	,774	0,702**	,407**	1							
3. Me abruma y sobrecargan los obstáculos en el trabajo	2,59	,812	0,625**	,151**	,316**	1						
4. Descuido mi salud y/o mi vida personal por el éxito en el trabajo	2,06	,940	0,713**	,093	,102*	,311**	1					
5. (No) es necesario trabajar duro para tener éxito laboral	2,09	,793	0,638**	,016	,198**	-,035	-,054	1				
6. El esfuerzo (no) abre las puertas al reconocimiento profesional	2,53	,855	0,579**	,153**	,248**	,199**	,146**	,412**	1			
7. Antecedentes (CBB)	18,69	4,551		,468**	,681**	,265**	,137*	,232**	,258**	1		
8. Burnout (CBB)	21,84	5,146		,479**	,662**	,320**	,143**	,160**	,275**	,744**	1	
9. Consecuentes (CBB)	7,43	2,263		,278**	,295**	,447**	,473**	,013	,197**	,358**	,453**	1

\*\*Correlación significativa a un nivel de 0,01 (bilateral)  
\*Correlación significativa a un nivel de 0,05 (bilateral)

puntuaciones por encima de 0,30; siendo que todas las variables tuvieron varios coeficientes significativos en la matriz (Tabla 1). El determinante de la matriz de correlaciones fue bajo, tal y como es de esperar, con un valor de 0,049; y el índice KMO presentó un valor adecuado (0,788). Los valores absolutos en las matrices anti-imagen fueron muy bajos y los de los coeficientes de adecuación muestral elevados, todos ellos por encima de 0,80 excepto el correspondiente al ítem nº 5 “(no) es necesario trabajar duro para tener éxito laboral”, con un valor de 0,578. La prueba de esfericidad de Barlett dio un resultado significativo, por lo que el análisis factorial exploratorio pudo llevarse a cabo sin problemas.

### Solución factorial, varianza explicada, pesos por factor y estabilidad temporal

Los tres componentes obtenidos tras el Análisis de Componentes Principales sin forzar la solución, presentaron autovalores superiores a la unidad. El modelo total explicó casi un 68% de la varianza, siendo del 38,53% para el primer componente, del 16,15% para el segundo y del 13,29% para el tercero (Tabla 2). Cada variable fue agrupada en el componente al cual contribuía con mayor

peso factorial. Como podemos ver reflejado en la Tabla 3, las saturaciones de cada variable por componente fueron elevadas, todas ellas por encima de 0,5. De las 9 variables sobre las que se llevó a cabo el Análisis de Componentes Principales, 4 variables pasaron a formar parte del primer componente (ítems 1 y 2 del cuestionario piloto, así como las escalas antecedentes y burnout del CBB); 3 variables constituyeron el segundo componente (ítems 3 y 4 del cuestionario piloto, así como la escala de consecuentes del CBB); y 2 variables formaron el tercero de los componentes (ítems 5 y 6 del cuestionario piloto).

En la fase retest participaron un total de 272 docentes, lo cual supuso un 88,03% de la muestra participante en la fase test. La Tabla 1 muestra la fiabilidad test-retest de cada uno de los ítems pertenecientes al cuestionario piloto a una distancia de 10 días.

### DISCUSIÓN

Los estadísticos descriptivos de los ítems utilizados en el cuestionario piloto presentaron valores adecuados, tanto para la media como para la desviación típica, sobretodo teniendo en cuenta

**Tabla 2**  
*Varianza explicada*

Comp	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la Varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,468	38,532	38,532	3,468	38,532	38,532	2,763	30,702	30,702
2	1,454	16,151	54,683	1,454	16,151	54,683	1,887	20,962	51,664
3	1,196	13,290	67,973	1,196	13,290	67,973	1,468	16,309	67,973
4	,720	8,001	75,975						
5	,633	7,036	83,010						
6	,505	5,607	88,617						
7	,467	5,186	93,803						
8	,319	3,546	97,349						
9	,239	2,651	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla 3**  
*Matriz de componentes rotados (a)*

Ítems	Componente		
	1	2	3
1. Pienso que podría desempeñar trabajos que reconociesen mejor mi capacidad	<b>,712</b>	,077	-,091
2. El trabajo no me gratifica y me resulta monótono	<b>,805</b>	,127	,187
3. Me abruma y sobrecargan los obstáculos en el trabajo	,229	<b>,685</b>	,035
4. Descuido mi salud y/o mi vida personal por el éxito en el trabajo.	-,048	<b>,817</b>	,024
5. (No) Es necesario trabajar duro para tener éxito laboral	,098	-,145	<b>,859</b>
6. El esfuerzo (no) abre las puertas al reconocimiento profesional	,133	,237	<b>,788</b>
7. Antecedentes	<b>,847</b>	,142	,202
8. Burnout	<b>,841</b>	,230	,149
9. Consecuentes	,319	<b>,760</b>	,033

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

que la muestra de participantes fue no clínica (Sierra, Zubeidat, Carretero-Dios, Reina, 2003). La fiabilidad de dichos ítems como medida de la estabilidad temporal a una distancia de diez días resultó ser suficiente, presentando valores significativos en todos los casos.

El modelo resultado del análisis de componentes principales explicó un porcentaje elevado de la varianza, con autovalores aceptables para cada componente, lo cual quiere decir que cada componente resumía de manera adecuada la información proporcionada por la totalidad de las variables. Los rasgos fundamentales y de más peso en los componentes hallados fueron (Figura 1):

– Componente 1 ó Tipo infraestimulado. Se trata de individuos afectados por los antecedentes y por el síndrome de burnout, tal y como son contemplados en el CBB. Además, el trabajo no les gratifica y les resulta monótono, al tiempo que piensan que podrían desempeñar trabajos que reconociesen mejor su capacidad.

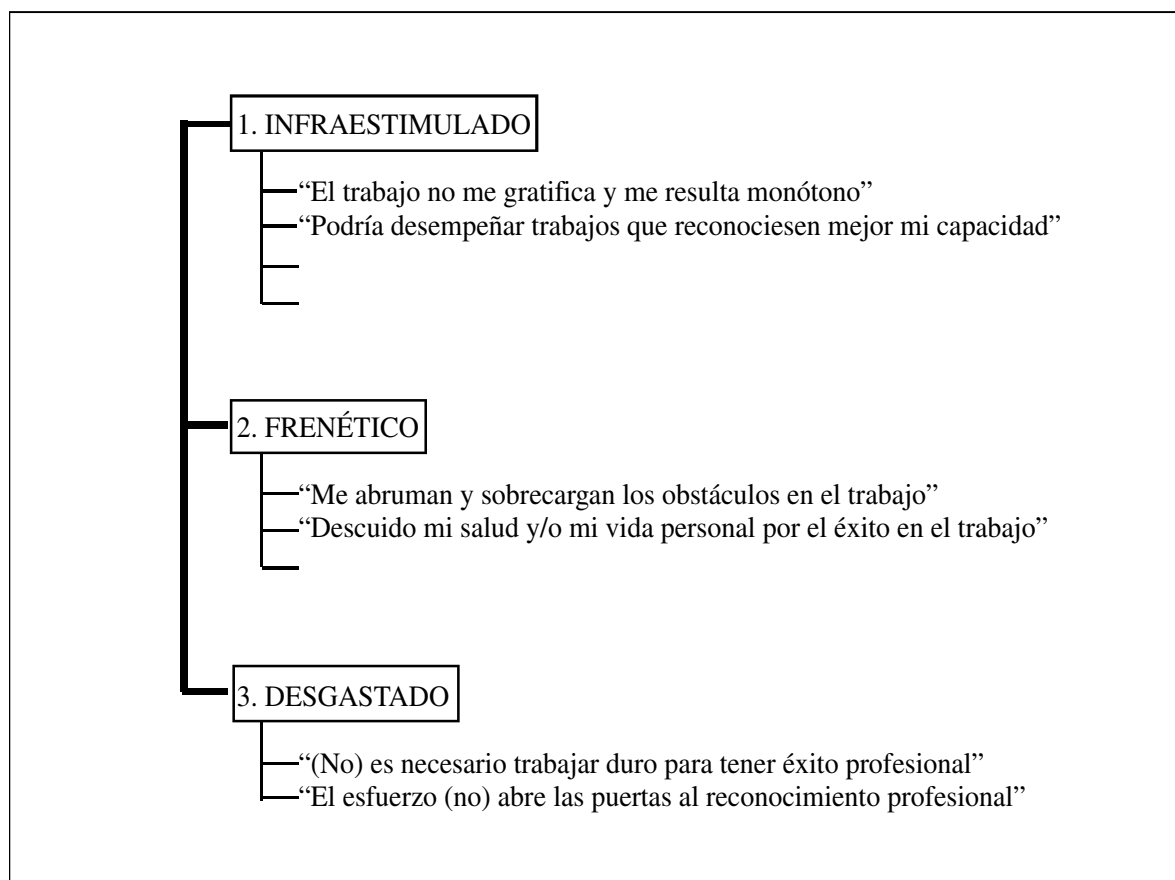
– Componente 2 ó Tipo frenético. Está formado por sujetos que descuidan su salud o su vida personal por el éxito en el trabajo y que se ven afectados por las consecuencias del burnout

según el CBB. También se sienten abrumados y sobrecargados por los obstáculos en el trabajo.

– Componente 3 ó Tipo Desgastado. Se trata de individuos que piensan que para lograr éxito en el trabajo no es necesario trabajar duro y que el esfuerzo no abre las puertas al reconocimiento profesional.

Como podemos observar, la lógica de los tipos propuestos por Farber (1990) se mantuvo en los tres componentes. Es de destacar también que los resultados de validez convergente apuntaron la existencia de relaciones diferenciales entre los tres perfiles de desgaste profesional propuestos en el cuestionario piloto y las escalas generales de antecedentes, burnout y consecuentes del CBB (Moreno, 1997).

Según nuestros resultados, serían las características del tipo infraestimulado, (monotonía en el trabajo, falta de gratificación y ausencia de reconocimiento de la propia capacidad) las que mayor relación tendrían con el marco teórico establecido por el CBB, tanto para los antecedentes, como para el síndrome de burnout. Las características de la muestra utilizada en el estudio, (formada en su mayor parte por profesionales con puesto fijo con una trayectoria temporal en la profesión considerable), podrían explicar que sea éste perfil clínico, caracte-



**Figura 1**  
*Características de los componentes del modelo*

rizado por la falta de entusiasmo y cierta pérdida de significado en relación a la profesión (Farber, 2000), el que explique el mayor porcentaje de varianza y se asocie con mayor fuerza al desgaste profesional. Por otra parte, serían las características presentes en el tipo frenético (sobrecarga y abandono de la salud por el trabajo), las que mayor relación presentarían con las consecuencias del burnout propuestas desde el CBB. Este resultado parece sugerir que dichas consecuencias podrían ser resultado de un proceso de estrés crónico, puesto que dicho perfil presenta una gran implicación, una fuerte necesidad de grandes logros, y la creencia sólidamente instaurada de poder superar todos los obstáculos y dificultades del trabajo (Farber, 2000).

Por último, las características del tipo desgastado (creencias como que no es necesario trabajar duro para tener éxito laboral y que el esfuerzo

no abre las puertas al reconocimiento profesional), parecen estar asociadas en menor medida con las escalas del CBB, si las comparamos con los rasgos de los otros dos perfiles. No obstante, tal vez este tipo clínico podría estar relacionado con el desarrollo de consecuencias sobre el propio desempeño en el trabajo, tal y como propone Farber (2000) en la línea de una menor inversión de esfuerzos en el trabajo, aspecto no valorado en el modelo procesual del CBB.

Todos estos resultados animan a seguir trabajando hacia la caracterización de perfiles clínicos válidos del desgaste profesional, puesto que dicha clasificación podría ser un elemento clave de cara al abordaje terapéutico del síndrome al poner de manifiesto actitudes y creencias que podrían estar en la base de su desarrollo. Por el momento, el cuestionario piloto “Perfiles de burnout” planteado por nues-

tro grupo de investigación, puede ser una guía de utilidad en la planificación del trabajo sobre actitudes concretas a tratar en la terapia, favoreciendo así el trabajo individualizado, aunque en futuros estudios será necesario desarrollar el modelo hasta lograr escalas consistentes para cada perfil dínico.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Anastasi A.:** Psychological Testing Nueva York: Macmillan, 1988.
2. **Cooper C.:** Intrduction. En C.L. Cooper (Ed.) Theories of organizational stress (pp. 1-5). Oxford: Oxford University Press, 1998.
3. **Farber BA.:** Burnout in psychotherapists: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 1990; 8(1): 35-44.
4. **Farber BA.:** Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout. *Psychotherapy in Practice*, 2000; 56(5): 675-689.
5. **Freudenberger H.:** Saff burn-out. *Journal of social issues*, 1974; 30: 159-166.
6. **Gil-Monte P.:** Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 2002; 44(1): 33-44.
7. **Gil-Monte, Pedro R.:** El síndrome de Quemars e por el Trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 2005.
8. **Guttman L.:** Some necessary conditions for common factor análisis. *Psychometrika*, 1954; 19: 149-161.
9. **Kaiser HF.:** A second generation Little Jiffy. *Psychometrika*, 1970; 35: 401-417.
10. **Maciá MA, Lubin P, Rubio P.:** Psicología Matemática II. Madrid: UNED, 1997.
11. **Maslach C y Jackson SE.:** Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1981.
12. **Moreno B, Bustos R, Matallana A, Millares T.:** La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*; 1997; 13(2): 185-207.
13. **Muñiz J.:** Teoría Clásica de los Test. Madrid: Pirámide, 2001.
14. **Pardo A, Ruíz MA.:** Análisis de datos con SPSS 13 Base. Madrid: Mc Graw Hill, 2005.
15. **Schwab, RL, Jackson SE, y Schuler RS.:** Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 1986; 10: 14-30.
16. **Sierra JC, Zubeidat I, Carretero-Dios H, Reina S.:** Estudio psicométrico preliminar del Test del Deseo Sexual Inhibido en una muestra española no clínica. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. 2003; 3(3): 489-504.
17. **Visauta B.:** Análisis Estadístico con SPSS para Windows (Vol. II) Estadística Multivariante. Mc Graw Hill, 2003.

### ANEXO 1: Cuestionario "Perfiles de Burnout" \*

**Instrucciones:** A continuación encontrará seis frases que indican vivencias o pensamientos que puede experimentar en el trabajo. Lea cada una de ellas con atención y decida hasta qué punto estas situaciones se aplican a su situación. No existen respuestas correctas o incorrectas. Elija la opción que describa mejor cómo se siente o lo que piensa respecto a su actividad laboral y no deje ninguna respuesta sin contestar.

Ítem 1: Pienso que podría desempeñar trabajos que reconociesen mejor mi capacidad	Nunca (1)	casi nunca (2)	a veces (3)	casi siempre (4)	siempre (5)
Ítem 2: El trabajo no me gratifica y me resulta monótono	Nunca (1)	casi nunca (2)	a veces (3)	casi siempre (4)	siempre (5)
Ítem 3: Me abruma y sobrecargan los obstáculos en el trabajo	Nunca (1)	casi nunca (2)	a veces (3)	casi siempre (4)	siempre (5)
Ítem 4: Descuido mi salud y/o mi vida personal por el éxito en el trabajo.	Nunca (1)	casi nunca (2)	a veces (3)	casi siempre (4)	siempre (5)
Ítem 5: Es necesario trabajar duro para tener éxito laboral	Nunca (5)	casi nunca (4)	a veces (3)	casi siempre (2)	siempre (1)
Ítem 6: El esfuerzo abre las puertas al reconocimiento profesional	Nunca (5)	casi nunca (4)	a veces (3)	casi siempre (2)	siempre (1)

\*Montero, J. y García-Campayo, J. (2008)