

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/256296425>

CHILE CBB

Data · September 2013

CITATIONS

0

READS

3,281

1 author:



[Bernardo Moreno-Jimenez](#)

Autonomous University of Madrid

287 PUBLICATIONS 8,905 CITATIONS

SEE PROFILE

La evaluación procesual del burnout o Desgaste Profesional:

El Cuestionario Breve de *Burnout* (CBB)

Moreno Jiménez, B*; Garrosa Hernández, E*, González Gutiérrez, J.L**. y Gálvez Herrer, M.*

* Universidad Autónoma. Madrid (España)

**Universidad Rey Juan Carlos. Madrid (España)

Publicado en : *En P. Vera y Oblitas, L. (Eds) (2005), Manual de escalas y cuestionarios Iberoamericanos en Psicología Clínica y de la Salud. Thomson: México (ISBN 958-33-7786-4) (Libro electrónico)*

I. Introducción

El desgaste profesional o *burnout* se ha definido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental como consecuencia de la sobreimplicación laboral y de las demandas emocionales del trabajo (Pines, Aronson y Kafry, 1981). Desde una perspectiva psicosocial, se ha conceptualizado como una respuesta multidimensional al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, con sentimientos de no poder dar más de sí mismo a nivel emocional, sentimientos de sobreextenuación, actitudes y conductas negativas hacia los otros (pacientes/usuarios) y un sentimiento de disminución de la realización personal y profesional. La operativización más aceptada del síndrome proviene del instrumento que se ha utilizado con mayor frecuencia, el “*Maslach Burnout Inventory*” (MBI; Maslach y Jackson, 1981/1986), instrumento que se ha utilizado en la mayoría de los estudios empíricos realizados (en el 90% de ellos) y que es el instrumento que ha generado mayor volumen de investigación.

El instrumento original, *MBI- Human Services Survey*, y en su adaptación a educadores, *Educators Survey*, está formado por 22 ítems, y su factorización ha dado

lugar habitualmente a tres factores ortogonales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Posteriormente se ha elaborado el “*Maslach Burnout Inventory-General Survey*” (MBI-GS; Schaufeli y cols., 1996) para dar respuesta a la necesidad de evaluar el síndrome en todo tipo de profesiones, y no exclusivamente en las profesiones asistenciales. El MBI-GS define el *burnout* como una crisis en la relación del trabajador con su ambiente laboral y con la organización de la tarea, no necesariamente como una crisis en la relación del trabajador con el paciente o usuario del servicio. Las subescalas del instrumento son: agotamiento emocional (profunda disminución del energía emocional, fatiga, pero sin referirse directamente a los pacientes o usuarios como la causa de este sentimiento), cinismo (reemplaza a despersonalización) y se refiere al distanciamiento o indiferencia hacia el propio trabajo, y la subescala de eficacia profesional similar a la escala de realización personal del MBI original. Sin embargo, para algunos autores, el desgaste profesional o *burnout* sigue siendo un síndrome propio y específico de las profesiones asistenciales y por ello necesitaría de una evaluación específica.

Ambos instrumentos están centrados en la evaluación del síndrome del *burnout* y su contribución histórica al estudio del estrés laboral crónico ha consistido en facilitar una operacionalización multidimensional del constructo de “estar quemado en el trabajo” o desgaste profesional. Pero la importancia y el valor de su contribución no deberían conducir a confundir síndrome y proceso, medida y constructo. En primer lugar, el ‘síndrome del burnout’ es el resultado de un proceso sin el cual no se puede entender, ni prevenir ni modificar de forma eficiente y por otra parte el síndrome tiene unas manifestaciones, o puede tenerlas, de mayor o menor importancia pero que en algunos casos pueden ser graves y conducir a trastornos físicos y mentales de importancia. La

operativización del constructo no debería olvidar que el síndrome es una manifestación de factores previos y procesos anteriores que son los que definen el carácter laboral del síndrome.

Por otra parte, no debería confundirse la medida con el constructo. La operacionalización del MBI-HSS (1981/1986) aportó históricamente unidad de enfoques y permitió una fase de estudio que permitía abandonar la confusión operativa y los simples estudios descriptivos o cualitativos (Maslach y Schaufeli, 1993). Gracias al MBI fue posible el estudio comparativo entre muestras profesionales, entre diferentes países, así como el esbozo de una inicial aunque tímida e insegura epidemiología del síndrome de estar quemado por el trabajo. Sin embargo la operacionalización del constructo a través del MBI no era la única; Pines, Aronson y Kafry (1981) habían elaborado casi al mismo tiempo una operacionalización centrada en el cansancio (Tedium Measure) y Cherniss (1980) había propuesto un modelo complejo de tipo procesual pero sin que estuviera respaldado por una operacionalización del mismo. Las referencias teóricas e instrumentales podrían todavía ampliarse. Ciertamente el MBI es una medida válida y valiosa del constructo de estar quemado en el trabajo, pero es una medida del mismo, no su única operacionalización posible; la medida no puede identificarse con el constructo. El MBI es una de las posibles aproximaciones válidas a la evaluación del desgaste profesional pero no la única, el estudio del burnout exige el desarrollo y elaboración de nuevas medidas teóricamente fundamentadas y que permitan nuevos enfoques y alternativas diferentes a una realidad humana que como otras tiene aspectos variantes y cambiantes.

Es en este contexto en el que pareció conveniente el desarrollo de una medida breve del burnout que permitiera una evaluación del proceso de desgaste profesional y no sólo del síndrome, lo que permitiría una prevención e intervención más eficaz. Desde una perspectiva procesual, la evaluación del proceso de desgaste profesional implica recoger información sobre los diferentes aspectos del proceso del desgaste profesional, es decir, de sus factores antecedentes y consecuentes (Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997).

La tendencia actual en la evaluación del desgaste profesional opta por incluir los diferentes elementos presentes en el proceso. De hecho, en su obra “*The truth about burnout*” (Maslach y Leiter, 1997) y posteriormente en “*Preventing Burnout and building engagement*” (Maslach y Leiter, 2000) los autores introducen un conjunto de factores antecedentes que pueden ser evaluados de forma independientemente. Ambas aportaciones son consecuencia del modelo propuesto en 1996 (Maslach, Jackson y Leiter, 1996) en el que se introduce factores antecedentes, consecuentes y personales relativos a la falta de recursos. Desde esta perspectiva, la definición del *burnout* como proceso considera que el síndrome va sucediendo de manera secuencial, por etapas o fases, cada una de ellas con características diferenciadas. El proceso surge de la interacción de variables del entorno laboral con variables personales, y se caracteriza por una pérdida progresiva de la ilusión, el idealismo y la energía en el trabajo, que sucede, entre otros factores, cuando las expectativas profesionales se ven frustradas (Edelwich y Brodsky, 1980; Garrosa, 2003; Moreno-Jiménez, Garrosa, y González 2000).

Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles (1997) trabajando en el análisis del proceso de *burnout* analizaron la influencia de los factores antecedentes relativos al contexto organizacional y de la tarea sobre las tres variables propuestas por el MBI específicas del síndrome en las profesiones asistenciales y los consecuentes que se producen a nivel físico, social y psicológico en el trabajador como resultado de este proceso. Resultado de este enfoque es el Cuestionario Breve de *Burnout* (CBB; Moreno-Jiménez y cols., 1997).

Cuestionario Breve de *Burnout* (CBB; Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997)

El CBB está elaborado con el propósito de poder evaluar el síndrome de desgaste profesional o *burnout* a través de las diferentes fases del proceso, sin centrarse exclusivamente en la posible estructura del síndrome, sino incluyendo elementos antecedentes y consecuentes del síndrome. Además en la elaboración del instrumento se ha atendido específicamente a variables cognitivas y conductuales apenas presentes en el MBI, centrándose específicamente en la dimensión emocional. El CBB considera procesos de tipo cognitivo implicados en el *burnout*, consistentes en la pérdida de expectativas y del contexto justificativo del propio trabajo así como aspectos conductuales como la implicación laboral personal. Este enfoque multiprocesual permite una aproximación más compleja y real al problema del desgaste profesional.

Mientras el MBI es un instrumento para la evaluación del síndrome desde una perspectiva multidimensional, centrado en el síndrome y sus dimensiones, el CBB está elaborado para la evaluación breve del proceso, atendiendo a los antecedentes, síndrome

y consecuentes por lo que debe considerarse más como un instrumento orientado a evaluar los elementos del proceso, dirigido a obtener una visión global del mismo. La elección de uno u otro depende de los objetivos y fines de la evaluación.

II. Descripción del CBB

El cuestionario tiene un total de 21 ítems integrados en tres bloques teóricamente diferenciados: antecedentes del síndrome, elementos del *burnout* y consecuencias del mismo (ver tabla 1). Aunque el objetivo del CBB es una evaluación global del proceso en la elaboración de los elementos del síndrome se ha atendido a los factores propuestos por Maslach y Jackson (1981), así como a los componentes teóricos de los antecedentes y consecuentes propuestos en la literatura científica sobre el tema.

Tabla 1. Estructura Teórica del CBB

<i>Estructura</i>		Ítems
<i>Antecedentes</i>	<i>caracs. tarea</i>	2,10,16
	<i>organización</i>	4,8,9
	<i>tedio</i>	6,14,20
<i>Agotamiento Emocional</i>		1,7,15
<i>Despersonalización</i>		3,11,18
<i>Realización personal</i>		5,12,19
<i>Consecuentes</i>	<i>físicos</i>	13
	<i>sociales</i>	17
	<i>psicológicos</i>	21

El primer bloque teórico del CBB está constituido por los posibles *antecedentes del Burnout*: *Características de la tarea*, *Tedio* y *Organización*. El factor *Características de la Tarea* evalúa la importancia que tiene en la génesis del *burnout* el desarrollo de tareas no motivantes para el sujeto, un tema que ha sido recogido por diferentes modelos en el estudio de la satisfacción intrínseca en el trabajo (Herzberg y col, 1967) y de la implicación e identificación en el mismo (Hackman y Oldham, 1980). La variable

Tedio como antecedente del *burnout* evalúa en qué medida la tarea es monótona y repetitiva y su inclusión en el CBB proviene directamente de los trabajos específicos desarrollados por Pines, Aronson y Kafry (1981) acerca del burnout como Tedio. En el CBB se recogen de forma directa los aspectos relativos a la repetición y monotonía de la tarea. El factor antecedente de *Organización* evalúa los aspectos funcionales de la organización y proviene básicamente del modelo desarrollado por Cherniss (1980) en el que se insiste en las bases organizacionales del síndrome. En este caso el CBB recoge más directamente los aspectos funcionales de la organización. En cualquier caso, el número de ítems por escala es reducido y se ha optado por ítems que puedan cubrir un amplio espectro de la variable en cuestión, subordinándose la consistencia interna del factor a su validez de medida.

El segundo bloque integra los tres **factores del Síndrome** recogidos en el modelo presentado por Maslach y Jackson (1981). En la elaboración de los ítems relativos al síndrome se ha optado por asegurar la validez de medida del instrumento incluyendo diferentes aspectos del mismo constructo, lo que puede disminuir su consistencia psicométrica interna. Finalmente, en el tercer bloque, la elaboración de los ítems relativos a las **Consecuencias del Burnout** ha atendido a las consecuencias *físicas*, a las consecuencias *sobre el clima familiar* y al *rendimiento laboral*, aspectos todos ellos que han sido recogidos en la literatura sobre el tema (Schaufeli y Buunk, 1996). En todas las escalas el rango de respuesta es de 1 a 5.

Estudios realizados con el CBB

Los estudios iniciales del CBB fueron realizados con una muestra de 145 profesores de diferentes colegios de la Comunidad de Madrid de carácter privado, semi subvencionado y público (Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997). Desde este momento se ha aplicado en numerosos estudios y trabajos aunque las publicaciones de las mismas son escasas. (Roman, 2003, Chacon y Grau, 1997)

En el estudio inicial de validación la mayoría de las personas que participaron en el estudio eran mujeres (58%) y la media de edad fue de 37 años. En la tabla 2 se muestran los resultados descriptivos con esta muestra y los resultados obtenidos para estos mismos sujetos junto con la medida del MBI. Las medias que se obtuvieron no superaban ninguna de ellas el punto central de la escala de respuesta. Por lo que respecta a la evaluación del síndrome, la media del CBB era más alta que la del MBI.

Desde su elaboración, el CBB ha sido utilizado por un total de 1317 sujetos de diferentes profesiones asistenciales (enfermeras, psicólogos, trabajadores sociales, profesores, etc.) procedentes de distintos países (México, Brasil, Argentina, Portugal, etc.). Se han realizado adaptaciones del cuestionario al portugués, inglés y alemán. En el estudio de Román (2003) realizado en Cuba con 287 profesionales de la salud los valores promedio en las diferentes variables de CBB no superaron el valor de tres puntos.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos CBB y MBI (n = 145 profesores)

		<i>Puntuaciones medias</i>	
MBI		Media	D.T.
	<i>Burnout</i>	1.67	.58
	<i>Agotamiento Emocional</i>	2.32	1.09
	<i>despersonalización</i>	1.04	.95

	<i>realización personal</i>	4.73	.98
CBB	<i>Burnout</i>	2.06	1.01
	Antecedentes	1.49	.93
	Consecuentes	2.10	1.35

Tabla 3. Estadísticos descriptivos CBB (n =1317)

	N	Mín.	Máx.	Media	D. T.
Antecedentes	1317	1,00	5,00	2,40	,70
<i>Tarea</i>	1317	1,00	5,00	2,48	,87
<i>Organización</i>	1317	1,00	5,00	2,59	1,00
<i>Tedio</i>	1317	1,00	5,00	2,14	,83
<i>Burnout</i>	1317	1,00	5,00	2,35	,61
<i>Agotamiento</i>	1317	1,00	5,00	1,97	,87
<i>Emocional</i>					
<i>Depersonalización</i>	1317	1,00	5,00	2,72	,74
<i>Realiza. personal</i>	1317	1,00	5,00	2,36	,86
Consecuentes	1317	1,00	5,00	2,23	,93
<i>Físicos</i>	1317	1,00	5,00	2,55	1,27
<i>Sociales</i>	1317	1,00	5,00	1,81	1,05
<i>Psicológicos</i>	1317	1,00	5,00	2,33	1,39

Nota: Escala de respuesta de 1-5

III. Formas de corrección

Las puntuaciones de las escalas se obtienen a través de la media de las puntuaciones de los sujetos en cada una de las escalas; puntuaciones altas en la escala indican elevada intensidad de estresores (factores antecedentes), alto *burnout* y altas consecuencias, respectivamente.

IV. Propiedades psicométricas del instrumento

1. Validez factorial del CBB

En el análisis factorial de los ítems relativos al síndrome incluidos en el CBB (9 ítems) utilizando la técnica de Componentes Principales dio lugar a tres factores que explicaban el 60% de la varianza total. Factor I: Realización Personal que explicaba el 31,8% de la varianza (3 ítems). Factor II: Agotamiento Emocional que explicaba el

14,4% de la varianza, estaba compuesto por los ítems de provenientes de la dimensión original (ítems 1, 7, 15) más un ítem de Despersonalización (ítem 3). Por último, el Factor III: Despersonalización que explicaba el 13,2% de la varianza. En este factor aparecían los dos ítems restantes de la dimensión teórica (ítems 11, 18).

El análisis factorial de la estructura de antecedentes se realizó mediante la técnica de componentes principales, se obtuvieron dos factores que explicaban conjuntamente el 54,5% de la varianza. Factor I: Organización que explicaba el 34,6 % de la varianza, constituido por los elementos provenientes de los aspectos organizacionales incluidos (ítems 4, 8, 9) junto con un ítem proveniente de los aspectos relativos a las características de la Tarea (ítem 16). Factor II: Características de la Tarea que explicaba el 19,9 % de la varianza y estaba constituido por los ítems provenientes de los aspectos relativos al Tedio (ítems 6, 14, 20) más dos ítems de las características de la tarea (ítems 2 y 10), incluyendo aspectos referidos tanto a la monotonía como al feedback recibido.

2. Interdependencia estructural entre las escalas

El análisis de interdependencia entre los antecedentes, evaluados mediante el CBB, y el síndrome y sus dimensiones, evaluados por el MBI y CBB, se puede observar en la tabla 4. Todas las correlaciones resultaron significativas lo que resalta la unidad lógica del proceso: antecedentes, síndrome y consecuentes. Las correlaciones son significativas tanto con respecto al MBI como al CBB.

Tabla 4. Análisis correlacional de antecedentes y consecuentes sobre el *burnout* del CBB y el MBI

Antecedentes global	Antecedentes por dimensiones C. Tarea Organiz.	Consecuentes
---------------------	--	--------------

MBI	Burnout	.5400**	.5417**	.3444**	.4654**
	Agotamiento Emocional	.3570**	.4342**	.1804*	.5351**
	Despersonalización	.2840**	.2814**	.1715*	.2141*
	Realización personal	-.5554**	-.4493**	-.4105**	-.1957*
CBB	Burnout	.6008**	.6709**	.3354**	.4745**
	Agotamiento Emocional	.5524**	.5728**	.3520**	.4313**
	Despersonalización	.2908**	.3999**	.0980	.2237**
	Realización personal	-.4783**	-.5392**	-.2701*	-.3574**

****p <.01; * p<.05**

3. Análisis comparativo de los índices de consistencia interna de los cuestionarios

MBI y CBB

La fiabilidad que presenta el CBB en la escala global del síndrome es de $\alpha = .7413$ (9 ítems) y el MBI es de $\alpha = .7989$ (22 ítems); los dos cuestionarios presentan índices aceptables. En la tabla 5 se presentan de forma comparativa los valores alfa de Cronbach en las respectivas dimensiones. En ambos cuestionarios la consistencia más alta es la de Agotamiento Emocional y la más baja la de Despersonalización. Respecto al análisis de consistencia, para la escala global de los antecedentes se obtuvo un índice $\alpha = .7745$. La escala de Consecuentes, que consta de tres elementos, tiene un índice de fiabilidad de $\alpha = .5375$ en parte debido al reducido número de ítems y al amplio espectro de consecuencias que recogen.

Tabla 5. Valores del test alfa de Cronbach (α) de las escalas del CBB y MBI

CBB	MBI
------------	------------

Agotamiento Emocional	$\alpha = .8220$ 3 ítems	$\alpha = .7925$ 9 ítems
Despersonalización	$\alpha = .3460$ 3 ítems	$\alpha = .4392$ 5 ítems
Realización Personal	$\alpha = .6455$ 3 ítems	$\alpha = .7945$ 8 ítems
<i>Burnout</i>	$\alpha = .7413$ 9 ítems	$\alpha = .7989$ 22 ítems

4. Análisis de la Validez Convergente entre el MBI y el CBB

Para establecer la validez convergente del CBB se procedió a establecer las correlaciones entre las dimensiones de ambos instrumentos. Como se muestra en la tabla 6 la correlación global obtenida es alta ($r=.6881$) y la mayoría de las correlaciones encontradas son significativas. En el análisis por dimensiones se aprecian correlaciones significativas en Agotamiento Emocional ($r=.7215$, $p=.000$) y Despersonalización ($r=.2866$, $p=.000$). Por último, en Realización Personal el valor encontrado no es significativo ($r= .1173$, $p=.098$) lo que indica, dado los resultados estructurales anteriormente mostrados, que ambos cuestionarios evalúan de forma no convergente la Realización personal, aunque ambos puedan evaluarla de forma válida. Es de destacar la alta correlación encontrada en la dimensión de Agotamiento emocional, considerado como el elemento básico del síndrome.

Tabla 6. Validez convergente CBB y MBI

		CBB			
		<i>Burnout</i>	Agotamiento Emocional	Desperso-nalización	Realización personal
M					
	<i>Burnout</i>	.6881**	.7353**	.3642**	- .4339**
B	Agotamiento Emocional	.6276**	.7215**	.1514*	- .4835**
I	Desperso-nalización	.4107**	.3428**	.2866**	- .3103**
	Realización personal	- .3747**	- .4002**	- .3338**	.1173

**** p= .01; * p = .05**

DISCUSIÓN

Los análisis psicométricos muestran que el CBB es un instrumento válido para la evaluación global del síndrome de burnout o Desgaste Profesional aunque algunas de sus características puedan y deban ser mejoradas. El análisis de consistencia del CBB muestra resultados similares al MBI. Para ambos instrumentos la consistencia más alta aparece en la dimensión de Agotamiento Emocional y la más baja sigue siendo Despersonalización. Una de las ventajas del CBB es que muestra índices de consistencia interna similares al MBI con un número menor de ítems y en este sentido ofrece mejores posibilidades de aplicación en muestras amplias.

En los estudios iniciales del CBB se ha observado una estructura factorial del síndrome de tres factores, manteniéndose algunos de los problemas encontrados con el MBI. En este sentido, con el CBB se repiten los problemas que aparecen en el MBI en el que, en función de la muestra, la estructura factorial no aparece clara y hay una tendencia a aumentar el número de factores, lo que parece indicar una estructura multifactorial del *burnout* y de difícil reducción a tres factores para explicar el fenómeno. Tanto la elaboración conceptual como la empírica y psicométrica deben seguir estudiando estos aspectos.

Desde esta perspectiva, se recomienda el uso del CBB para evaluar globalmente el proceso de desgaste profesional (factores antecedentes, síndrome y consecuentes) como una aproximación general al problema. Por tanto, no parece correcta su utilización si el objetivo es evaluar específicamente las dimensiones específicas del desgaste

profesional. Una de las posibles ventajas del CBB sobre el MBI es que proporciona una evaluación global del burnout y no solamente de sus subescalas o dimensiones. En ocasiones el manejo separado de tales dimensiones es más un problema que una ventaja, pues puede existir una marcada desigualdad entre los diferentes componentes del síndrome sin que se sepa como actuar en tales casos. Mientras que una aproximación más estrictamente clínica parece exigir el mantenimiento de la perspectiva dimensional separada a fin de conocer la estructura de la respuesta individual, en los estudios del burnout suele ser más habitual el enfoque organizacional o grupal en el que interesa conocer los niveles grupales u organizacionales del burnout, por lo que es de relevancia la disponibilidad de una puntuación global del burnout tal como el CBB proporciona. No pocos autores han propuesto que parece más apropiado la medida del índice general (Burke, Shearer y Deszca, 1984; Fimian, 1984; Burke y Greenglass, 1993)

Respecto a su validez convergente el CBB muestra una alta correlación con el MBI tanto en su globalidad como en sus subescalas, por lo que puede considerarse un indicador válido de los resultados directos del MBI.

El análisis de las relaciones existentes entre los antecedentes y el síndrome indica que los antecedentes, tal como han sido definidos en el CBB, mantienen una fuerte relación con el *burnout* global y con las subescalas tal como son definidas tanto en el MBI como en el CBB. Estos resultados parecen indicar que los antecedentes, de forma global, están muy relacionados con la aparición del *burnout* y con la intensidad del mismo.

Desde esta perspectiva, Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) consideran que el *burnout* está generado básicamente por situaciones de sobrecarga laboral (cuando existe

demasiada estimulación y reto en el puesto), y por pobreza de rol (posiciones en las que existe muy poca estimulación y reto). En otros modelos se tienen en cuenta las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura y el clima organizacional, y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del *burnout*. No obstante, también hay que tener en cuenta las variables personales y las estrategias de afrontamiento de los individuos (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Golembiewski y cols., 1996; Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 1999).

El análisis de los consecuentes considerados en el CBB vuelve a mostrar esta relación significativa con la aparición del *burnout*. En los modelos generales de estrés laboral, el *burnout* se considera como una variable mediadora entre los estresores y sus consecuencias o efectos a más largo plazo. Si permanece en el tiempo producirá consecuencias nocivas para el individuo en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas, en su calidad de vida, y en el bienestar psicológico. Los efectos también se traducen en la organización, en forma de deterioro de la calidad asistencial o de servicio, absentismo, rotación no deseada, abandono, etc. Por este motivo, el análisis de los consecuentes del desgaste profesional es un elemento indispensable para establecer diagnósticos eficaces, y conocer la acentuación del problema.

En el momento actual el equipo de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid está desarrollando diferentes líneas de investigación para mejorar la validez y fiabilidad del CBB, manteniendo su carácter breve y su carácter procesual. Desde esta perspectiva se están elaborando dos instrumentos; uno para evaluar el desgaste profesional en las profesiones asistenciales y otro, para

evaluarlo desde una perspectiva generalista, en el resto de las profesiones. Ambos instrumentos siguen manteniendo la evaluación del desgaste profesional como un proceso, donde se puede recoger información de los factores antecedentes y consecuentes del *burnout*. Al mismo tiempo, los resultados con muestras amplias en los instrumentos de evaluación del *burnout* ponen de manifiesto que la estructura de tres factores (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) se mantiene con dificultad. Desde perspectiva, las líneas de investigación que se están realizando tienen como objetivo la reformulación del constructo atendiendo a otros elementos implicados en el desgaste profesional desde la dimensión social, emocional, cognitivo y conductual que podrían permitir una mayor aproximación al problema real, y que no tiene por qué reducirse a las tres dimensiones básicas teóricamente atribuidas al desgaste profesional

Referencias

- Burke RJ, Shearer J, y Deszca G. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Cherniss model. *Journal of Health and Human resources Administration*, 162-188.
- Burke RJ, y Greenglass ER. (1993). Work, stress role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73, 371-380.
- Chacón, Roger, M y Grau Abalo, (1997) Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. *Revista Cubana de Oncología*, 13, 118-125.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the Human Service Organizations*. New York: Praeger.

- Cox,T., Kuk,G., y Leiter,M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In C. M. y. T. M. W.B.Schaufeli (Ed.),*Professional burnout: Recent developments in theory and research*. (pp. 177-193). UK: Taylor y Francis.
- Fimian,M.J. (1984). Organizational variables related to stress and burnout in community based programs. *Education and training of the mentally retarded*, 19, 201-209.
- Garrosa, E. (2003). *Los procesos emocionales de resistencia: un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Estudio en una muestra de enfermería*. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.
- Golembiewski,R.T., Boudreu,R.A., Munzenrider,R.F., y Luo,H. (1996). Global burnout: A worldwide pandemic explored by the phase mode. *Monographs in organizational behavior and industrial relations*, 21.
- Golembiewski,R.T., Munzenrider,R., y Carter,D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariariants: Critical Issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2º ed.) Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

- Maslach,C., Jackson,S.E., y Leiter,M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory._Test manual*. (3º ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach,C.H., y Leiter,M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Josey Bass Publishers.
- Leiter MP., y Maslach C. (2000). *Preventing burnout and building engagement: a complete program for organizational renewal*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A., y Miralles, T. (1997). La evaluación del *burnout*. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13, 185-207.
- Moreno-Jiménez,B., González,J.L., y Garrosa,E. (1999). Burnout docente, Sentido de la Coherencia y Salud percibida. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*, 4(3), 163-180.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J. L. (2000). El desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. *Archivos prevención de riesgos laborales*, 3, 18-28.
- Pines, A., Aronson, E., y Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Roman, J. (2003) Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista Cubana de salud Pública*, 2003, 29, 103-110.

Schaufeli, W.B. y Buunk, B.P. (1996). Professional *burnout*. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds), *Handbook of work and health psychology*. New York: Wiley.

Anexo 1

CUESTIONARIO C.B.B.

- 1.- Edad.....años
- 2.- Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
- 3.- Relaciones personales:
 1. Con pareja habitual
 2. Sin pareja habitual
 3. Sin pareja
- 4.- Número de hijos:.....
- 5.- Estudios realizados:
 - 1.Primaria 2.Bachiller 3.Formación profesional
 - 4.Titulado superior 5.Doctorado 6.Otros
- 6.- Profesión (especifique sección o unidad con la mayor precisión posible):
.....
- 7.- Cargo que ocupa:.....
- 8.- Situación laboral:
 1. Contratado 2. Fijo 3. Otros:
- 9.- Tiempo de experiencia en la profesión años
- 10.- Centro en el que
trabaja:.....
- 11.- Condición del centro:

1. Privado 2. Público
- 12.- Tiempo que lleva en el mismo centro:..... años
- 13.- Tiempo que lleva en el mismo cargo..... años
- 14.- Turno: 1. Mañana 2. Tarde 3. Noche
- 15.- Número de horas que trabaja a la semana:horas
- 16.- Número de personas que atiende diariamente: personas
- 17.- ¿Qué tiempo de su jornada diaria pasa en interacción con los beneficiarios de su trabajo? :
1. Más del 75% 2. El 50% 3. Menos del 30%
- 18.- Tiene que realizar labores de su trabajo en casa:
1. Si 2. No

Por favor, conteste a las siguientes preguntas, rodeando con un círculo la opción deseada.

1. En general estoy más bien harto de mi trabajo.

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

2. Me siento identificado con mi trabajo.

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

3. Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

4. Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

5. Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales

1-----2-----3-----4-----5

1-----2-----3-----4-----5
 Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

14. Mi trabajo es repetitivo

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

15. Estoy quemado por mi trabajo

1-----2-----3-----4-----5
 Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

16. Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo

1-----2-----3-----4-----5
 Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

17. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales

1-----2-----3-----4-----5
 Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

18. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo

1-----2-----3-----4-----5
 Nunca Raramente Algunas Frecuentemente Siempre
 veces

19. El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido

1-----2-----3-----4-----5
 Nada Muy poco Algo Bastante Mucho

20. Mi trabajo me resulta muy aburrido

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones

21. Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor

1-----2-----3-----4-----5
 En ninguna Raramente Algunas Frecuentemente En la mayoría
 ocasión veces de ocasiones