

## Estudio de validez factorial del síndrome de Burnout y engagement en estudiantes universitarios de ingeniería

Jaime Alfonso León Duarte<sup>9</sup>, Luis Felipe Romero Dessens<sup>10</sup>,  
Jaime Olea Miranda<sup>11</sup>

Universidad de Sonora, México

El síndrome de Burnout surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el que se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Se trata de un síndrome con connotaciones afectivas negativas que afecta al trabajador en distintos niveles. A pesar de la abundante investigación que el tema ha generado en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, la evidencia empírica de los modelos explicativos es limitada en dos planos: primeramente, las definiciones propuestas en el área conceptual resultan poco operativas, mientras que a nivel metodológico, la evaluación precisa del Burnout es discutible.

El término engagement se define como un efecto psicológico positivo por el trabajo que incluye: dedicación, absorción y vigor que se puede dar en cualquier persona que ejerce alguna actividad laboral. En este sentido, las dimensiones básicas que lo conforman se perciben como opuestas a las del Burnout.

En este trabajo, se presentan los resultados de un estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de Burnout de una muestra de estudiantes universitarios de ingenierías así como su correspondencia con el grado

---

<sup>9</sup> Profesor investigador. Universidad de Sonora ([www.uson.mx](http://www.uson.mx)). Departamento de Ingeniería Industrial (<http://www.industrial.uson.mx/>). Avenida Rosales y Bulevar Luis Encinas. C.P. 83000. Hermosillo, México. Tel (+52) 6622592160, Fax (+52) 6622592159. Email [jleond@industrial.uson.mx](mailto:jleond@industrial.uson.mx),

<sup>10</sup> Idem. Email [lromero@industrial.uson.mx](mailto:lromero@industrial.uson.mx)

<sup>11</sup> Idem. Email [jolea@industrial.uson.mx](mailto:jolea@industrial.uson.mx)

engagement hacia el estudio, utilizando análisis estadístico multivariable. Como resultado se deduce la validez factorial de los indicadores de ambas variables.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout; engagement; análisis estadístico multivariable; análisis factorial.

*Burnout syndrome is a dysfunctional process that emerges from chronic work stress, where many individual, social and organizational characteristics are involved. This syndrome has many negative affective connotations that may influence personal, social and work performance levels of any person.*

*Although there are many research studies about the Burnout syndrome in working and organizational psychology, the pragmatic evidence of descriptive models has been focused in two directions. On one hand and generally speaking, in a conceptual plane the proposed definitions fail to show significant operational evidence. In the other hand and at a methodological level, the precise Burnout assessment still is a remaining subject to be determined. Engagement (opposed theoretical construct to Burnout) is defined as a positive psychological work effect that includes: dedication, absorption and vigor of anyone when performing an occupation. In this direction, some researchers propose that engagement dimensions are opposites of the Burnout dimensions.*

*Therefore, in this research a multivariate statistical analysis was applied to higher level engineering students in order to determine their Burnout and engagement compromise levels towards study activities. The factorial validity of the indicators of Burnout syndrome and engagement is deduced from the selected sample, using multi-variable statistical analysis.*

**Keywords:** Burnout Syndrome; engagement; multivariate statistical analysis; factor analysis.

En la actualidad, pocos cuestionan que el estrés derivado de la realización del trabajo es una de las principales causas de enfermedades laborales y ausentismo así como causa de accidentes. El síndrome de Burnout, definido como una respuesta al estrés laboral crónico, ha cobrado

protagonismo debido a los cambios en el entorno socio-económico y en el mercado laboral. Entre estas transformaciones se encuentran los cambios en la estructura de los sectores económicos, origen de un fuerte crecimiento del sector servicios, así como la aparición de nuevas for-

mas organización caracterizadas por la necesidad de trabajar más tiempo en contacto con personas que pertenecen o no (clientes y/o usuarios) a la organización.

El desarrollo del concepto de Burnout<sup>12</sup> como fenómeno psicológico tiene su origen en Estados Unidos asociándose a los trabajos realizados por Freudenberger a mediados de la década de 1970. La investigación sobre este síndrome se inició como resultado de los procesos observados que incitan las emociones y la forma en que las personas hacen frente a ellas (Maslach y Jackson, 1986).

Para Maslach y Jackson (1981) el síndrome de Burnout es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico; en él se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Se trata de un síndrome con connotaciones afectivas negativas que afecta al trabajador a distintos niveles (personal, social y laboral). Una definición actualizada y ampliamente aceptada del término es la propuesta por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), quienes lo definen como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo determinada a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional.

Por otra parte, desde la perspectiva de la psicología positiva, se ha dado impulso a la búsqueda de los polos posi-

tivos de los sentimientos en el trabajo dando origen al concepto de engagement<sup>13</sup>, un constructo que surge originalmente como opuesto al Burnout en el trabajo. Sin embargo, estudios posteriores (Schaufeli y Bakker, 2002; Gonzalez-Romá, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006) sugieren que se trata de dos dimensiones diferentes de un mismo continuo. El engagement se ha definido (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado personal en torno al trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con la actividad que se realiza. Por último, la absorción, se caracteriza por la concentración plena al realizar un trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo *pasa volando y dejarse llevar* por el trabajo (Salanova, Cifré, Llorens, Peiró y Grau, 2006).

Sin embargo, a pesar de la abundante investigación que el estudio del síndrome de Burnout, y recientemente del engagement, ha generado en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, la evidencia empírica de los modelos explicativos del mismo es muy limitada, al

<sup>12</sup> Este término ha sido traducido al castellano como “síndrome de estar quemado en el trabajo”. En este artículo será utilizado el término original.

<sup>13</sup> En español frecuentemente se utiliza el término “compromiso laboral”. En este artículo será utilizado el término original.

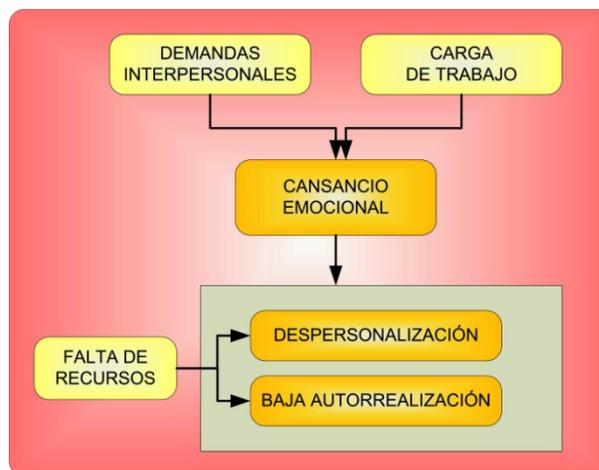
menos, en dos planos. Por un lado, las definiciones propuestas en el plano conceptual, en la mayoría de los casos resultan poco operativas, y por otro, a nivel metodológico, la evaluación precisa del Burnout y engagement resulta discutible respecto al manejo matemático y estadístico de los instrumentos de evaluación por lo que consideramos es difícil explicar un síndrome y plantear posibles soluciones a los factores que lo ocasionan si éste no se evalúa con rigurosidad, claridad y eficiencia.

## Variables que influyen en el desarrollo del Burnout

Las tres dimensiones del Burnout se relacionan, de diferente manera, con variables encontradas en el lugar de trabajo. El cansancio emocional y la despersonalización tienden a surgir a partir de la presencia de la sobrecarga de trabajo y de los conflictos sociales mientras que la dificultad para la realización personal se desarrolla más claramente a partir de la escasez de recursos para llevarlo a cabo; por ejemplo, falta de información crítica, de herramientas necesarias o de tiempo. Las diferentes combinaciones de las tres dimensiones provocan diversos patrones en el ambiente laboral y en el riesgo de sufrir Burnout (Véase Figura 1). El impacto conceptual del modelo de Maslach se encuentra en la dimensión de despersonalización, visto desde el contexto interpersonal, ya que el individuo que padece el síndrome responde a las personas de manera negativa y se aleja de las situaciones la-

borales estresantes (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

**Figura 1:** Dimensiones del Burnout. Tomado de Salanova, et al. (2000).



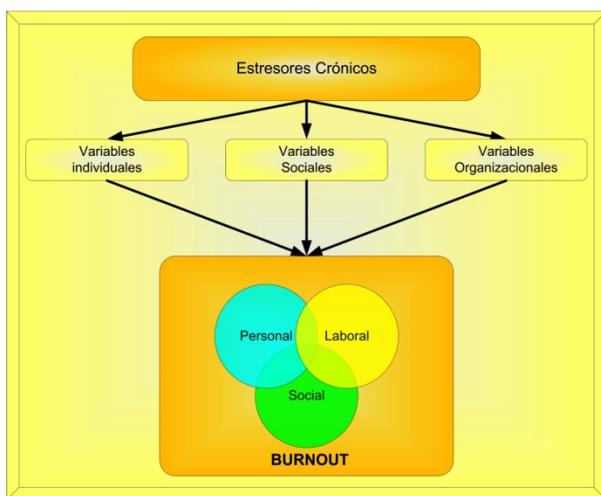
El desarrollo del síndrome de Burnout depende básicamente de tres tipos de factores: variables individuales, sociales y organizacionales (Bresó, Salanova y Schaufeli, 2002).

- Variables individuales. El género parece ser una variable que diferencia las puntuaciones en Burnout entre hombres y mujeres, sobre todo en las dimensiones de agotamiento e ineficacia profesional. Las mujeres puntúan más alto en agotamiento y en ineficacia profesional que los hombres; en cambio, algunos estudios han puesto de manifiesto la tendencia de los hombres a mostrar más actitudes negativas hacia el trabajo.
- Variables sociales. La importancia de variables de carácter social como el apoyo social se hace manifies-

ta, ya que éste hace referencia a la ayuda real o percibida que el trabajador obtiene de las redes sociales (compañeros, amigos, familiares, etc.).

- Variables organizacionales. Las variables personales y sociales pueden afectar a la aparición del Burnout mientras las variables organizacionales, básicamente aquellas vinculadas al desempeño del puesto de trabajo, lo desencadenan. De esta manera, factores como el contenido del puesto o el clima organizacional, pueden convertirse en desencadenantes del síndrome de Burnout y deberán tenerse en cuenta a la hora de diseñar la prevención psicosocial a nivel primario (Véase Figura 2).

**Figura 2:** Factores que propician el Burnout. Tomado y traducido de Schaufeli y Enzmann (1998).



## Instrumentos utilizados en la medición del Burnout y engagement

Existen diferentes instrumentos de medida o evaluación del síndrome de Burnout pero el más utilizado es el Maslach Burnout Inventory (MBI), propuesto por Maslach y Jackson en 1981 y del cual existen diferentes versiones. Dependiendo de la versión y lenguaje, se dan variaciones en el número total de ítems; sin embargo, en cualquiera de éstas se pueden diferenciar tres subescalas relacionadas a las tres dimensiones que conforman el síndrome.

La estructura general de las diferentes variantes del MBI y de los instrumentos de medida de engagement está compuesta por una secuencia de ítems que hacen uso de una escala de frecuencia de tipo Likert de siete valores (usualmente de cero a seis). En la concepción tradicional, para interpretar los resultados del test las puntuaciones de cada dimensión (para Burnout, agotamiento-cinismo-eficacia profesional y para engagement, vigor-dedicación-absorción), es necesario sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems que engloba la escala.

El objetivo del presente estudio es verificar la validez factorial de las adaptaciones al castellano de los instrumentos de evaluación para el síndrome de Burnout y engagement por medio del análisis estadístico multivariable (análisis factorial), utilizando para ello una muestra de estudiantes de diferentes escuelas dentro de la facultad de ingeniería en la Universidad de Sonora, México.

## Método

### Participantes

La muestra de estudio estuvo compuesta por 460 estudiantes de la facultad de ingeniería (civil, industrial, química y minas); del total, el 26.9% pertenecen al sexo femenino y el 73.1% al sexo masculino; la edad promedio de los encuestados fue de 21.34 años con una desviación estándar de 2.7 y rangos de edad entre 18 y 55 años. En promedio, al momento de la encuesta los estudiantes participantes tenían cursados 2.8 años de sus estudios.

### Instrumentos

Para la evaluación del síndrome de Burnout, los datos fueron recogidos mediante la adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) (Salanova, et al., 2000). Este cuestionario consta de 15 ítems, que se distribuyen en tres subescalas denominadas, *eficacia profesional* (6 ítems), *agotamiento* (5 ítems) y *cinismo* (4 ítems). Los sujetos valoran cada ítem mediante una escala Likert en la que se indica la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita. Esta tiene siete grados que van de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días). De esta manera, bajas puntuaciones en eficacia profesional y altas puntuaciones en agotamiento y cinismo suponen una existencia mayor del síndrome de Burnout. Los valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach obtenidos en el estudio fueron de 0.836 para

agotamiento, 0.829 para cinismo y 0.730 para eficacia profesional.

Para el instrumento de evaluación del nivel de engagement, los datos fueron recogidos mediante la Escala de Engagement Laboral de Salanova (2000) reducida a 15 ítems, los cuales expresan tres dimensiones: *vigor* (5 ítems), *dedicación* (5 ítems) y *absorción* (5 ítems). Los sujetos valoran cada ítem del cuestionario mediante una escala Likert en la que se indica la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita. Esta escala tiene siete grados que van de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días). Los valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach obtenidos en el estudio fueron de 0.888 para vigor, 0.706 para dedicación y 0.796 para absorción.

### Procedimiento

Los datos fueron recogidos por los autores y colaboradores seleccionando a los sujetos de manera aleatoria mediante la distribución de 520 cuestionarios (correspondientes al 19.8% de la población), de los cuales, fueron entregados debidamente concluidos 460, obteniéndose un porcentaje de respuesta de 88.46%.

El análisis de los datos se realizó mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 18 para Windows y la estructura factorial del cuestionario se evaluó mediante análisis factorial. Ésta técnica estadística permite resumir la información contenida en un conjunto de variables (ítems) mediante un número reducido de factores los cuales re-

presentan a las variables originales, con una pérdida mínima de información. Se empleó el método de componentes principales con rotación *Varimax* para su extracción y se retuvieron aquellos con autovalores (*eigenvalues*) mayores que 1.00 (Ehrenberg, 1982). Para asignar los

ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0.50. Los valores obtenidos de media aritmética y desviación estándar de cada ítem del cuestionario se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Media y desviación típica para cada ítem de la encuesta.

| Burnout    |       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|            | Ítems |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|            | 1     | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| Media      | 2.42  | 2.47 | 2.59 | 2.67 | 3.69 | 2.24 | 3.04 | 1.37 | 1.56 | 4.05 | 4.53 | 4.23 | 1.93 | 1.18 | 4.09 |
| DT         | 1.47  | 1.50 | 1.69 | 1.64 | 1.43 | 1.49 | 1.47 | 1.53 | 1.65 | 1.43 | 1.37 | 1.48 | 1.73 | 1.55 | 2.76 |
| Engagement |       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|            | Ítems |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|            | 1     | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| Media      | 3.24  | 3.21 | 2.78 | 3.45 | 3.31 | 4.15 | 3.55 | 3.77 | 4.92 | 4.20 | 2.86 | 3.60 | 3.07 | 3.00 | 2.71 |
| DE         | 1.44  | 1.55 | 1.52 | 1.43 | 1.44 | 1.57 | 1.51 | 1.46 | 1.37 | 1.83 | 1.82 | 1.70 | 1.55 | 1.52 | 1.66 |

## Resultados

### Síndrome de Burnout

Antes de realizar el análisis factorial se consideraron algunos criterios para valorar la viabilidad del mismo; el determinante de la matriz de correlaciones alcanzó un valor de 0.00039, la prueba Kaiser Meyer Olkin (*KMO*) de adecuación de la muestra fue de 0.811, y la prueba de

esfericidad de Bartlett arroja un valor crítico *sig.* de 0.00, por lo que se asegura que los datos se pueden utilizar para el análisis factorial (Ehrenberg, 1982).

Con base en el manual del MBI que asume la independencia de los factores, se empleó el método de componentes principales con rotación *Varimax*. Como se aprecia

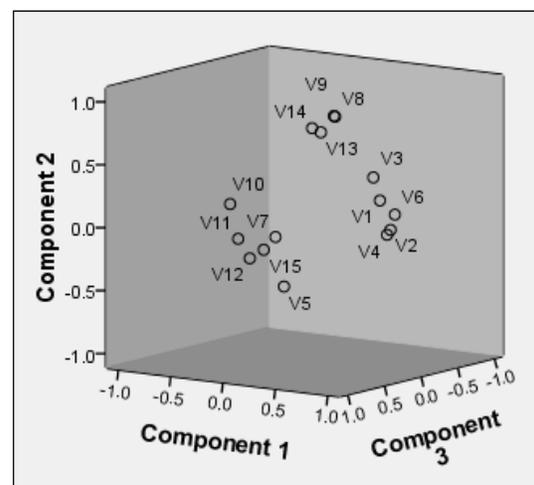
en la Tabla 2 se obtuvieron 3 factores con autovalores (*eigenvalue*) mayores a 1, que explicaron 57.83% de la varianza total.

**Tabla 2.** Factores reducidos para Burnout y engagement.

| A. Síndrome de Burnout |                       |                  |             |   |                  |             |
|------------------------|-----------------------|------------------|-------------|---|------------------|-------------|
| Componente             | Autovalores iniciales |                  |             | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación |                  |             |
|                        | Total                 | % de la varianza | % acumulado | Total   | % de la varianza | % acumulado |
| 1                      | 4.124                 | 27.495           | 27.495      | 3.096   | 20.639           | 20.639      |
| 2                      | 2.611                 | 17.407           | 44.902      | 2.981   | 19.876           | 40.515      |
| 3                      | 1.939                 | 12.928           | 57.830      | 2.597   | 17.315           | 57.830      |
| 4                      | 0.956                 | 6.374            | 64.204      |   |                  |             |
| B. Engagement          |                       |                  |             |   |                  |             |
| Componente             | Autovalores iniciales |                  |             | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación |                  |             |
|                        | Total                 | % de la varianza | % acumulado | Total   | % de la varianza | % acumulado |
| 1                      | 6.233                 | 41.551           | 41.551      | 4.361   | 29.072           | 29.072      |
| 2                      | 1.857                 | 12.380           | 53.930      | 2.768   | 18.453           | 47.525      |
| 3                      | 1.432                 | 9.547            | 63.477      | 2.393   | 15.952           | 63.477      |
| 4                      | 0.838                 | 5.590            | 69.067      |   |                  |             |

De igual manera, la Figura 3 muestra el gráfico de componentes obtenidos en SPSS después de la rotación *Varimax*, en apreciando la existencia de tres factores claramente diferenciados.

**Figura 3:** Gráfico de componentes rotados obtenidos en SPSS para Burnout.



Tomando como criterio asignar un ítem al factor en el que presentara una carga factorial mayor de 0.50, en el Factor I (20.639% de la varianza) se agruparon los ítems 1, 2, 3, 4 y 6, que estiman agotamiento. En el Factor II (19.876% de la varianza) se agruparon los ítems 8, 9, 13 y

14 correspondientes a cinismo. Los ítems de la subescala que mide eficacia profesional (ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 15) se agruparon en el Factor III (17.315% de la varianza) (Véase Tabla 3).

**Tabla 3.** Matrices de componentes rotados con rotación Varimax para Burnout y engagement.

| Ítems correspondientes al síndrome de <i>Burnout</i> |            |        |        | Ítems correspondientes a <i>engagement</i> |            |        |        |
|--|------------|--------|--------|--|------------|--------|--------|
| Ítem   | Componente |        |        | Ítem                                       | Componente |        |        |
|  | 1          | 2      | 3      |  | 1          | 2      | 3      |
| 1  | 0.743      | 0.247  | 0.032  | 1  | 0.668      | 0.301  | 0.149  |
| 2  | 0.857      | 0.028  | 0.050  | 2  | 0.642      | 0.399  | -0.138 |
| 3  | 0.608      | 0.402  | -0.071 | 3  | 0.705      | 0.323  | 0.000  |
| 4  | 0.736      | -0.041 | -0.076 | 4  | 0.793      | 0.118  | 0.181  |
| 5  | 0.203      | -0.412 | 0.570  | 5  | 0.756      | 0.134  | 0.229  |
| 6  | 0.836      | 0.135  | -0.038 | 6  | 0.613      | 0.015  | 0.454  |
| 7  | 0.137      | -0.023 | 0.592  | 7  | 0.660      | 0.230  | 0.317  |
| 8  | 0.183      | 0.830  | -0.158 | 8  | 0.710      | 0.260  | 0.114  |
| 9  | 0.170      | 0.834  | -0.158 | 9  | 0.356      | -0.080 | 0.658  |
| 10   | -0.201     | 0.225  | 0.729  | 10   | 0.145      | -0.008 | 0.897  |
| 11   | -0.086     | -0.033 | 0.783  | 11   | -0.095     | 0.486  | 0.674  |
| 12   | -0.045     | -0.198 | 0.684  | 12   | 0.188      | 0.732  | 0.188  |
| 13   | 0.159      | 0.726  | 0.004  | 13   | 0.305      | 0.839  | -0.041 |
| 14   | 0.025      | 0.736  | -0.067 | 14   | 0.396      | 0.725  | -0.049 |
| 15   | -0.048     | -0.158 | 0.489  | 15   | 0.217      | 0.502  | 0.465  |

En la Tabla 4 se recogen la media, la desviación típica y el valor alfa de Cronbach para las subescalas del MBI-GS. La media para el nivel eficacia profesional fue 3.93

(DT=1.82), para agotamiento 2.48 (DT=1.25) y para cinismo 1.51 (DT=1.12).

Tabla 4. Estadísticos obtenidos para Burnout y engagement.

| Estadístico            | Síndrome de Burnout  |             |         | Engagement |            |           |
|------------------------|----------------------|-------------|---------|------------|------------|-----------|
|                        | Eficacia profesional | Agotamiento | Cinismo | Vigor      | Dedicación | Absorción |
| Media (M)              | 3.93                 | 2.48        | 1.51    | 3.43       | 3.99       | 3.09      |
| Desviación típica (DT) | 1.82                 | 1.25        | 1.12    | 2.22       | 2.85       | 2.51      |
| Alfa de Cronbach       | 0.730                | 0.836       | 0.829   | 0.888      | 0.706      | 0.796     |

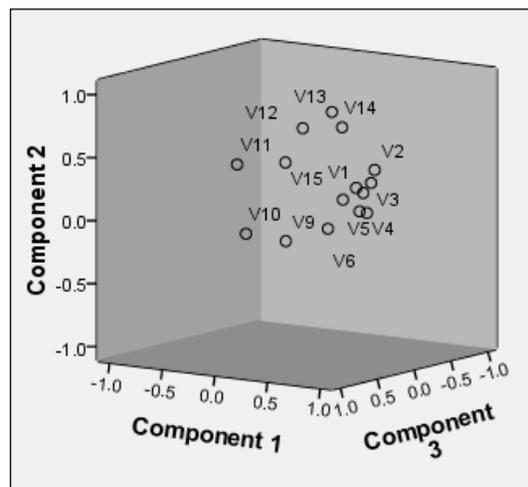
## Engagement

Antes de realizar el análisis factorial se consideraron algunos criterios para valorar la viabilidad del mismo: el determinante de la matriz de correlaciones alcanzó un valor de 0.00039; la prueba Kaiser Meyer Olkin (*KMO*) de adecuación de la muestra fue de 0.874, y la prueba de esfericidad de Bartlett arroja un valor crítico *sig.* de 0.00, por lo que se asegura que los datos se pueden utilizar para el análisis factorial (Ehrenberg, 1982).

Se empleó el método de componentes principales con rotación *Varimax*. Como se aprecia en la Tabla 2; se obtuvieron 3 factores con autovalores (*eigenvalue*) mayores a 1 que explicaron 63.48% de la varianza total. Tomando como criterio asignar un ítem al factor en el que presentara una carga factorial mayor de 0.50, en el Factor I (29.072% de la varianza) se agruparon los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6, 7 y 8 que estiman normalmente el vigor. En el Factor II (18.453% de la varianza) se agruparon los ítems 9, 10 y 11, correspondientes a dos de los ítems de la subescala que mide dedicación. Los ítems 12, 13, 14 y 15) correspondientes a 4 de los 5 ítems que miden la absorción se agruparon en el Factor III (15.952% de la varianza) (Véase Tabla 3).

De igual manera, la Figura 4 muestra el gráfico de componentes obtenidos en SPSS después de la rotación *Varimax*. Como se puede apreciar, la imagen no manifiesta claramente la existencia de agrupaciones factoriales entre las variables.

Figura 4: Gráfico de componentes rotados obtenidos en SPSS para *engagement*.



En la Tabla 4 se recoge la media, la desviación típica y el valor alfa de Cronbach para las subescalas de engagement. La media para el factor vigor fue 3.43 (DT =

2.22), para dedicación 3.99 ( $DT = 2.85$ ) y para absorción 3.09 ( $DT = 2.51$ ).

## Conclusiones

A partir de los resultados del análisis factorial exploratorio inicial (Tabla 2) se puede concluir que la adaptación al castellano del MBI-GS presenta tres factores, que de manera global muestran una estructura y composición de la solución factorial similar a la ofrecida por el manual. Esto es, se ha obtenido un factor que agrupa los ítems que miden agotamiento (Factor I), uno donde se agrupan los ítems que miden Cinismo (Factor II) y un factor que mide eficacia profesional (Factor III).

Los factores aparecen diferenciados de manera clara con relación a su unidimensionalidad y ortogonalidad. Por tanto, se puede concluir que los tres factores obtenidos son similares a los señalados en el manual y que la estructura factorial de la versión en español es similar a la estructura factorial de la escala original.

En relación a la fiabilidad del instrumento de evaluación de engagement, los resultados del estudio indican que la adaptación al castellano del cuestionario no es confiable debido a la distribución factorial obtenida aún cuando se cumple la premisa de existencia de tres factores, uno de ellos (Factor I) agrupa tres ítems (6, 7 y 8) que se supone deberían pertenecer al Factor II, el cual a su vez agrupa un ítem (11) que debería pertenecer al Factor III.

No obstante las conclusiones obtenidas, hay que tener presente que los resultados pueden estar influidos por las particularidades de la muestra utilizada para validación, por ello deben ser replicados en futuros estudios mediante análisis factorial confirmatorio. Aún así, éstos tienen gran valor, pues proporcionan un instrumento para evaluar el síndrome de Burnout lo que contribuirá a prevenir algunos de los principales riesgos psicosociales de diferentes actividades, permitirá disminuir el ausentismo, así como incrementar la calidad de vida de los trabajadores.

De igual manera, el contar con un instrumento confiable para la medición del grado de compromiso laboral (engagement) constituiría una herramienta excelente para evaluar condiciones laborales actuales, así como para establecer mecanismos de validación de mejoras en las condiciones, políticas y procedimientos de trabajo de una organización y su correspondencia con la satisfacción laboral.

## Referencias

- Bresó, E. E., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2002). ¿Cómo medir el Burnout en el trabajo? Nota técnica de prevención. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo, España.
- Ehrenberg, A. S. C. (1982). *A primer in data reduction*, 1 ed., London: John Wiley & Sons.

Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker A. B. y Lloret S. (2006), Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68-1, 165-174.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Salanova, M., Cifre, E., Llorens, S. y García R. M. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia

doente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de educación*, 339, 387-400.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el 'Burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, (2), 117-134.

Schaufeli, W. B. y Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of Burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.