

Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle  
Vol. 15, No. 60, Julio-Diciembre, 2023: 33-54  
DOI: <http://doi.org/10.26457/recein.v15i60.3274>

---

## **Validez y Fiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach en México**

### **Validity and Reliability of the Maslach Burnout Inventory in Mexico**

Eduardo R. Diaz<sup>1</sup>

Southwestern Community College District (Estados Unidos)

Tiare Stephanie León Bon

Colegio de la Frontera Norte (México)

Recibido: 18 de marzo de 2022

Aceptado: 08 de junio de 2023

Publicado: 21 de agosto de 2023

#### ***Resumen***

*Objetivo:* Esta investigación busca aportar evidencia de validez de constructo y consistencia interna del Inventario de Burnout de Maslach en su versión en español para profesionales de la educación. *Metodología:* Se aplicó una encuesta con 110 docentes de una institución educativa en Baja California, México, y los datos se interpretaron mediante análisis factorial

---

<sup>1</sup> Email: [ediaz@swccd.edu](mailto:ediaz@swccd.edu)



exploratorio y confirmatorio. *Resultados*: Los hallazgos señalan que se sostiene la estructura de tres factores del instrumento. *Limitaciones*: El instrumento fue validado en una institución educativa con características específicas, por lo que los resultados podrían cambiar en caso de utilizarse en contextos diferentes. *Valor*: Este estudio es novedoso por tratarse del análisis de un instrumento para medir el burnout en profesionales de la educación, un tema poco explorado en México. *Conclusión*: El cuestionario sostuvo su estructura y esta investigación se suma a trabajos anteriores donde el cuestionario fue validado en diferentes contextos.

**Palabra clave:** Ambiente de trabajo; docente; estrés; cuestionario.

**Códigos JEL:** J28; J81; M54

***Abstract***

*Objective:* This research seeks to provide evidence of construct validity and reliability of the Maslach Burnout Inventory in its Spanish version for educators. *Methodology:* The survey was completed by 110 faculty members in one educational institution in Baja California, Mexico. The data was interpreted through exploratory and confirmatory factor analyses. *Results:* The findings suggest that the three-factor structure of the original model was sustained. *Limitations:* The questionnaire was validated in one specific educational institution, which suggest that the results could change if the analysis was carrier out in a different setting. *Value:* This research is novel because it presents an analysis of an instrument designed to measure burnout in educators, a relatively unexplored subject in Mexico. *Conclusion:* The questionnaire retained its structure, and this research is added to the works of others who previously validated the instrument in different contexts.

**Keywords:** Work environment, teacher, stress, questionnaire.

**JEL codes:** J28; J81; M5

## ***Introducción***

El estrés en el trabajo es un problema importante para profesionales de la educación ya que se encuentra ligado con el bajo desempeño y falta de motivación. Un ambiente de trabajo estresante perjudica el desempeño de los docentes, lo que a su vez se podría ver reflejado, de forma negativa, en la experiencia educativa de los estudiantes (Kebelo, 2012). Cuando los niveles de estrés se mantienen o incrementan con el tiempo, es posible que los trabajadores experimenten síndrome de burnout. El burnout sucede en contextos de trabajo y no es equivalente a enfermedades severas como la depresión (World Health Organization, 2019). Este síndrome es un problema común entre prestadores de servicios, principalmente en los sectores de la salud, seguridad, y educación (Jackson y Maslach, 1982; Maslach y Florian, 1988).

Quienes estudian las causas del burnout lo hacen con el propósito de informar estrategias para la adecuada gestión de los lugares de trabajo y evitar que los empleados que sufren estrés crónico abandonen su trabajo o descuiden a sus clientes (Maslach y Leiter, 2021). Dado que el estrés es una constante para los trabajadores de la educación, es importante que las personas que dirigen centros educativos conozcan los niveles de estrés de los docentes en todo momento para que puedan realizar ajustes pertinentes en la organización y prevenir el síndrome de burnout. Esto hace que el diagnóstico del burnout en contextos educativos sea una actividad recurrente que se fortalezca con el tiempo, especialmente durante periodos de crisis.

Principalmente, se necesita contar con instrumentos y métodos apropiados para este tipo de diagnóstico. Los resultados del diagnóstico deben ser conducentes al diseño y despliegue de estrategias de prevención del burnout (Maslach y Leiter, 2021). Esta investigación tiene como propósito presentar evidencia de validez y consistencia interna de uno de los instrumentos más utilizados para medir niveles de burnout en contextos educativos. La novedad de esta investigación radica en el análisis de la versión en español del Inventario de Burnout para profesionales de la educación, inicialmente desarrollado por investigadores en Estados Unidos, ya que otras versiones de éste han sido examinadas en otros momentos.

Los resultados de esta investigación contribuirán a promover una mejor comprensión del síndrome de burnout en contextos educativos en México, y para identificar y describir los factores que componen el cuadro completo de estrés crónico en el trabajo. Asimismo, este trabajo se suma a una línea de investigación enfocada en evaluar los niveles de burnout en

docentes en México, la cual continúa en su infancia y requiere de mayor involucramiento por parte de académicos e investigadores. De esta manera, se sigue la recomendación presentada por parte de Cornejo-Chávez y Quiñónez (2007), la cual consiste en desarrollar investigaciones sobre burnout en contextos educativos en Latinoamérica.

## 1. Antecedentes

El interés por parte de académicos por abordar el síndrome de burnout surge desde hace décadas y se consolidó como línea de investigación con los trabajos publicados por Jackson y Maslach (1982); Maslach y Florian (1988); y Maslach, (2017), principalmente. En México, autores como Moreno-Jiménez et al. (2019), Juárez-García et al. (2020) y Aguilar-Camacho et al. (2020), contribuyeron a extender el estudio del burnout debido al incremento de problemas que resultan de este síndrome. El auge en la atención otorgada al burnout sugiere que se trata de un problema cada vez más común en diferentes contextos organizacionales, incluidas las instituciones educativas donde personal docente y administrativo, y estudiantes se ven afectados (Cornejo-Chávez y Quiñónez, 2007).

A manera de ejemplo, debido a la pandemia sanitaria del COVID-19, a partir de marzo del 2020, las instituciones educativas en México cancelaron clases presenciales y comenzaron a ofrecer sus programas educativos mediante diferentes modalidades de enseñanza remota. Esto permitió la continuidad de las clases, pero las tareas adicionales que llevaron a cabo los docentes para adaptarse a la nueva forma de trabajo los condujo a experimentar síndrome de burnout conforme se fue extendiendo la duración de la crisis sanitaria (Silas-Casillas y Vázquez-Rodríguez, 2020). La “nueva normalidad”, como fue conocida a partir del 2020, implicó que los docentes trabajaran con mayor entrega en su capacitación, desarrollo de habilidades informacionales y tecnológicas, y en modificar su estrategia didáctica.

El burnout en instituciones educativas en México es un tema poco explorado, pero existe suficiente evidencia para afirmar que se trata de un problema notable. Sánchez-Narváez y Velasco-Orozco (2017) argumentaron que el síndrome de burnout se encuentra presente en docentes de educación básica en México, y que la inadecuada administración del estrés crónico podría llevar al desarrollo de ansiedad y depresión. Asimismo,

Hinojosa-López et al. (2021) advirtieron que docentes de diferentes niveles educativos en el país experimentan fatiga, ansiedad, e ineficacia relacionados con sus niveles de technoestrés derivado de las medidas tomadas para garantizar la continuidad de las clases desde el inicio de la pandemia COVID-19.

Por otra parte, Maslach y Leiter (2021) advirtieron que, a pesar de las consecuencias de la mala administración del estrés crónico en el trabajo, actualmente se cometen errores importantes en el diagnóstico o evaluación del burnout en diferentes sectores (por ejemplo, salud y educación) por lo que se requiere que quienes dirigen equipos de trabajo empleen mecanismos apropiados para medir y mitigar el problema. Esto requiere contar con instrumentos validados en los contextos correspondientes (por ejemplo, Latinoamérica) que faciliten la evaluación de los niveles de burnout en el trabajo (Serna-Gómez et al., 2018).

Los beneficios del diagnóstico y análisis de burnout son aparentes desde las perspectivas organizacionales y personales. Por ejemplo, en un estudio realizado con personal del departamento de policía, Jackson y Maslach (1982) encontraron relaciones entre el nivel de burnout y problemas familiares que incluyeron demostraciones de frustración, tendencia hacia evitar involucrarse en eventos familiares, y falta de satisfacción con el matrimonio. La principal conclusión fue que el burnout, generado en el trabajo, tiene consecuencias que atraviesan el contexto organizacional y generan problemas en el hogar. La información generada en el estudio citado brindó orientación al departamento de policía en cuestión para generar un ambiente de trabajo conducente al bienestar laboral y por extensión para mejorar el ambiente familiar.

Por otra parte, en una investigación realizada en Brasil con 588 participantes, Pinto-Guedes y Gaspar (2016) identificaron relaciones entre niveles de burnout y características demográficas de los participantes, por ejemplo, carga de trabajo, nivel educativo, y tipo de actividad económica. La información producida en dicha investigación facilitó la creación de recomendaciones puntuales para mejorar los ambientes de trabajo desde la perspectiva del bienestar de los empleados, con base en sus características particulares. Es decir, la medición adecuada del burnout, ajustada a contextos específicos, permite diseñar estrategias de intervención organizacional para mitigar el estrés crónico y así prevenir su impacto negativo en la continuidad de las organizaciones y la salud de los empleados.

A manera de aclaración, el estudio del burnout no constituye una intervención psicológica y no implica que la persona analizada cambie su forma de trabajar para mejorar su salud o condición de trabajo. En realidad, los resultados de las investigaciones de burnout se analizan de manera agregada, a nivel organizacional, y las recomendaciones competen a los líderes organizacionales porque ellos son quienes se encargan de crear ambientes de trabajo encaminados a mantener el bienestar de sus empleados (Maslach y Leiter, 2021). En otras palabras, evaluar el burnout, y los factores que impulsan el estrés crónico, constituye parte de una estrategia organizacional diseñada para prevenir problemas como el abandono o descuido del trabajo por parte de empleados que se sienten distantes o que podrían estarlo en el futuro.

El burnout es un tema que actualmente experimenta un auge en contextos educativos debido a que las personas que trabajan en este tipo de organización tienden a experimentar estrés laboral, en parte, por absorber los problemas de las personas a las que sirven, por ejemplo, los problemas de sus estudiantes (DeMatthews et al., 2019). Varias investigaciones diseñadas para evaluar el síndrome de burnout en contextos educativos señalaron la necesidad de continuar este tipo de trabajo a través de diferentes profesiones e industrias para asegurar que los instrumentos de diagnóstico se apliquen e interpreten correctamente (Maslach y Leiter, 2021; Moreno-Jiménez et al., 2019; Rodríguez-Villalobos et al., 2019).

Uno de los instrumentos más utilizados en investigaciones sobre estrés crónico en el trabajo es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI, por sus siglas en inglés). Este instrumento se encuentra disponible en versión para profesionales de Servicios de Humanos (MBI-HSS) y Personal Médico (MBI-HSS MP), Inventario General (MBI-GS) y Estudiantes (MBI-GS S), y el Inventario para Educadores (MBI-ES). Cada versión cuenta con traducciones en diferentes idiomas, incluyendo el español. Sin embargo, existe poca evidencia de validez y confiabilidad del instrumento en su versión en español.

El MBI se compone de los factores 1. Cansancio Emocional, 2. Despersonalización, y 3. Disminución de Logro Personal (Maslach y Florian, 1988). Cansancio Emocional comprende la incapacidad de una persona para relacionarse con los demás o aportar algo de valor debido a la falta de vigor o voluntad. Despersonalización mide actitudes negativas sobre

el trabajo y hacia personas en el trabajo que lleva al distanciamiento y cinismo. Disminución de Logro Personal se refiere a la insatisfacción de la persona respecto a sus resultados en el trabajo y de sus habilidades para completar sus labores (Maslach y Florian, 1988).

En diferentes momentos, Maslach (2017) y Maslach y Leiter (2021) argumentaron que el uso adecuado del MBI, mediante la comprensión de los factores descritos anteriormente, permite a las organizaciones medir y categorizar sus culturas organizacionales de acuerdo con la siguiente jerarquía: Burnout, Sobre Extendidas, Inefectivas, Desarticuladas, Articuladas. Con el propósito de cambiar los lugares de trabajo de manera que se adecúen para generar ambientes de trabajo saludables y seguros para sus empleados, en congruencia con la categoría Articuladas, se necesita validar el instrumento para posteriormente aplicar, e interpretar correctamente los resultados del MBI.

El propósito de esta investigación consiste en validar la versión adaptada al español del MBI-ES, la versión diseñada para contextos educativos. Este propósito es consistente con la línea de investigación enfocada en validar el MBI en sus diferentes versiones e idiomas. La versión general del instrumento (MBI-GS) fue validada con docentes de diferentes niveles educativos en México, Perú y Venezuela (Juárez-García et al., 2020) y la versión para estudiantes (MBI-GS S) se validó con estudiantes colombianos y españoles (Charry et al., 2018), y de nuevo con estudiantes españoles (Pérez-Fuentes et al., 2020), mientras el MBI-ES fue validada con docentes franceses (Bianchi et al., 2020). Ahora toca el turno de validar el MBI-ES, versión en español, en México.

Con el resultado de este trabajo, se facilitará la medición correcta del síndrome de burnout en instituciones educativas, y el cuestionario podrá ser utilizado por líderes educativos para crear ambientes organizaciones más saludables para profesionales de la educación. Específicamente, esta investigación busca proveer evidencia de validez de constructo y consistencia interna del MBI-ES con una muestra de docentes en una institución educativa en México. En este sentido, se sigue una línea de investigación consolidada mientras se aporta nuevo conocimiento a la literatura sobre el tema de burnout en instituciones educativas. Las dos preguntas de investigación que se abordan en este estudio son las siguientes: 1. ¿Cuál es la estructura factorial del MBI-ES en su versión en español que mejor se ajusta en un contexto educativo en México? y 2. ¿Cuáles son los coeficientes de consistencia interna de los factores del instrumento?



## 2. Método

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo al aplicarse el método de encuesta con diseño transversal y probabilístico. Se obtuvieron 110 respuestas – cinco veces la cantidad de reactivos del instrumento utilizado – con la planta docente de una institución educativa ubicada en Baja California, México. La invitación a participar fue entregada por correo electrónico. La participación fue voluntaria y confidencial. La institución educativa en cuestión cuenta con 5,000 estudiantes de preparatoria, profesional, y posgrado. El posicionamiento de la institución se centra en ofrecer programas de ingeniería, administración, y psicología. Dentro de la muestra participaron 58 mujeres y 52 hombres, representando docentes de los niveles de profesional ( $n = 81$ ), preparatoria ( $n = 18$ ), y posgrado ( $n = 11$ ). Al momento de completar el MBI-ES, todos los participantes reportaron estar trabajando de manera remota en modalidades virtual sincrónica ( $n = 57$ ), virtual sincrónica y asincrónica ( $n = 50$ ), y virtual asincrónica ( $n = 3$ ). En promedio, los participantes en este estudio tenían 68 estudiantes al momento de completar el cuestionario.

El instrumento utilizado para esta investigación fue el MBI-ES, en su versión adaptada al español, diseñado para medir el fenómeno de burnout en profesionales de la educación a través de 22 reactivos. Este instrumento ha sido utilizado con efectividad y eficiencia en diferentes contextos organizacionales para medir los niveles de burnout en el personal de manera conducente a la aplicación de estrategias de mejora (Maslach, 2017; Maslach y Leiter, 2021). La autorización para utilizar el instrumento fue proporcionada por Mind Garden, Inc., organización que publica instrumentos de evaluación sobre temas organizacionales diversos. La traducción del instrumento corrió por cuenta de dicha organización. A fecha del acopio de datos, la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación no contaba con un comité de ética para la investigación académica, por lo que no se solicitó una carta de aprobación. Sin embargo, si se tomaron medidas para proteger a los participantes, como mantener las respuestas guardadas en una laptop protegida con contraseña y reportar datos en agregado.

El instrumento reporta hallazgos en tres factores conformados por los 22 reactivos que comprende (ver Tabla 1). Los reactivos del cuestionario utilizan una escala de Likert de 5 puntos (0 = Nunca, 4 = Siempre) y describen distintos sentimientos o comportamientos relacionados con el trabajo de los docentes. La versión original del instrumento comprende siete puntos en la escala de Likert. El cuestionario fue proporcionado por Mind Garden en formato PDF al momento de obtener el permiso de uso. Cada participante debió responder según su experiencia y con base en cada declaración. Cabe aclarar que se solicitó a los participantes responder el cuestionario con base en su experiencia laboral durante el periodo enero – marzo 2021.

**Tabla 1**

*Resumen del MBI-ES en su versión en español*

<b>Dimensiones</b>	<b>Reactivos</b>
Cansancio Emocional	MBI 1. Agotamiento, MBI 2. Vacío, MBI 3. Fatiga, MBI 6. Cansancio, MBI 8. Desgaste, MBI 13. Frustración, MBI 14. Tiempo invertido, MBI 16. Contacto, MBI 20. Limite.
Despersonalización	MBI 5. Trato a estudiantes, MBI 10. Duro con la gente, MBI 11. Endurecimiento emocional, MBI 15. Desinterés, MBI 22. Culpa.
Logro Personal	MBI 4. Entender a los estudiantes, MBI 7. Eficacia, MBI 9. Influencia positiva, MBI 12. Energía, MBI 17. Atmósfera agradable, MBI 18. Ánimo, MBI 19. Sentido de logro, MBI 21. Calma.

*Nota:* Se presentan palabras clave únicamente por reactivo para no reproducir el MBI-ES en su totalidad y así dar cumplimiento a las condiciones expresadas por Mind Garden, Inc. Elaboración propia.

Con las 110 respuestas recolectadas, y bajo el objetivo de validación del instrumento, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con base en la estructura original de tres factores. Se trabajó con el software R Studio en su versión 1.4. Los criterios del análisis fueron el valor relativamente bajo de Chi-cuadrado ( $X^2$ ), así como el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el Índice de Tucker-Lewis (TLI), en ambos casos buscando obtener coeficientes  $\geq .90$ . Asimismo, se consideraron el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSE) ( $p \leq .05$ ) y el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio (SRMR)  $< .05$ . Adicionalmente, se llevaron a cabo pruebas de Alpha de Cronbach ( $\alpha \geq .70$ ) para medir el coeficiente de consistencia interna de cada constructo.

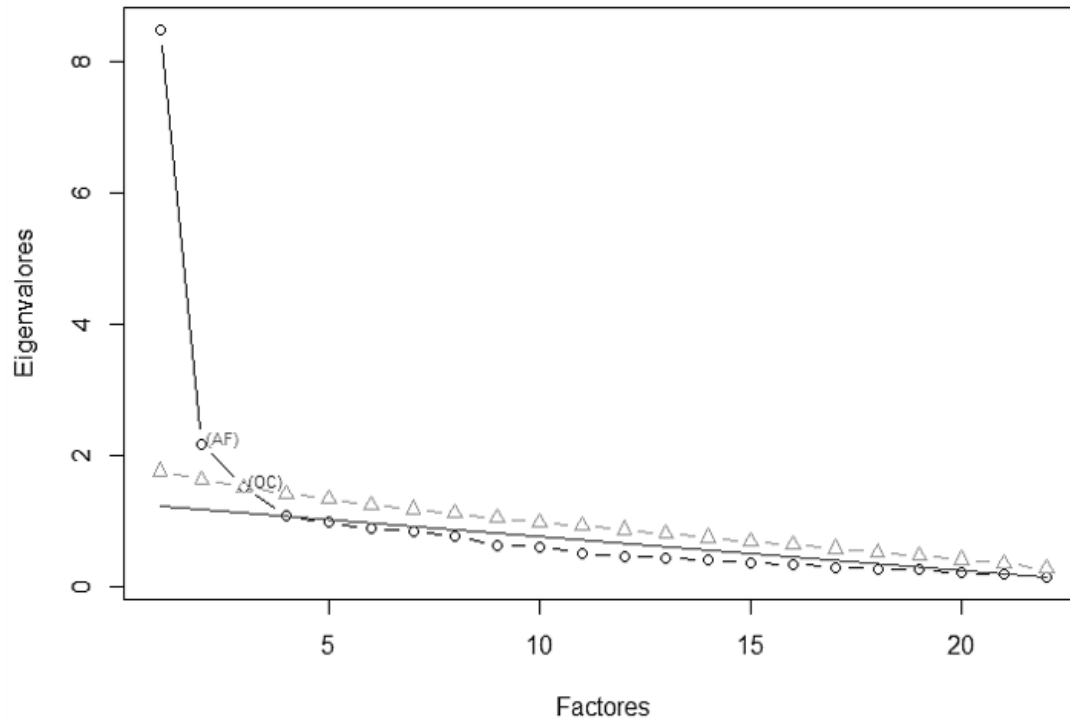
Posteriormente, se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para identificar una estructura alternativa al modelo original del MBI-ES. El AFE se llevó a cabo mediante rotación oblicua Promax y los principales indicadores observados fueron las saturaciones  $> 1.0$ , la prueba de adecuación de la muestra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tomando como suficiente un valor  $\geq .80$ , y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p \leq .05$ ) (Beavers et al., 2013). La estructura del instrumento se determinó mediante el gráfico de Scree para extracción de factores (ver Figura 1) con base en comunalidades  $\geq .30$ , cargas factoriales  $\geq .40$ , niveles de fiabilidad aceptables ( $\alpha \geq .70$ ). Una vez identificada la estructura alternativa del MBI-ES, se corrió nuevamente el AFC para identificar la estructura de mejor ajuste.

### 3. Resultados

Los resultados de AFE generaron una estructura alternativa al modelo original del MBI-ES propuesto por Maslach y Florian (1988). El valor del KMO se reportó en .91 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ( $X^2 = 952.7174$ ,  $p < .01$ ). La Figura 1 demuestra cómo se sostiene la estructura de tres factores del instrumento, aunque fue necesario eliminar cuatro reactivos (MBI 4, MBI 7, MBI 21 y MBI 22) debido a comunalidades por debajo del mínimo (.30) y cambiar MBI 2 del Factor 1 al Factor 2, y MBI 12 del Factor 3 al Factor 1. La estadística descriptiva y cargas factoriales para cada reactivo se observan en la Tabla 2.

**Figura 1**

*Estructura de Tres Factores del MBI-ES.*



*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 2**

*Resultados del AFE*

Reactivo	$\mu$ (DE)	Comunalidades	Factor 1	Factor 2	Factor 3
MBI – ES 1	2.03(1.12)	0.67	0.81		
MBI – ES 3	1.54(1.15)	0.63	0.79		
MBI – ES 6	1.35(1.23)	0.52	0.72		
MBI – ES 8	1.75(1.17)	0.84	0.90		
MBI – ES 14	2.60(1.24)	0.40	0.55		
MBI – ES 16	1.15(1.19)	0.47	0.68		
MBI – ES 20	1.25(1.13)	0.56	0.75		
MBI – ES 13	1.02(1.01)	0.59	0.73		
MBI – ES 12	2.56(0.95)	0.47	-0.66		
MBI – ES 5	0.52(0.97)	0.49		0.66	
MBI – ES 10	1.00(1.03)	0.37		0.56	
MBI – ES 11	0.70(0.96)	0.49		0.68	
MBI – ES 2	0.96(1.16)	0.59		0.78	
MBI – ES 15	0.97(0.81)	0.42		0.49	
MBI – ES 9	3.18(0.81)	0.44			0.62
MBI – ES 17	3.31(0.71)	0.56			0.76
MBI – ES 18	3.19(0.82)	0.61			0.79
MBI – ES 19	3.45(0.67)	0.58			0.70

*Nota:* Elaboración propia.

La estructura del instrumento original presentado por Maslach y Florian (1988) se compone con tres factores, mencionadas en la Tabla 1. Los resultados del AFC mostraron que la versión en español del MBI-ES no se ajusta adecuadamente, por lo que se siguió la recomendación de llevar a cabo AFE y formular un modelo alternativo que arrojara una mejor bondad de ajuste (Flora y Flake, 2017; Jackson et al., 2009). El modelo alternativo, también de tres factores, muestra mejor ajuste que el modelo original y cumple con los estándares de ajuste típicamente encontrados en la literatura (Long, 1983) (ver Tabla 3).

**Tabla 3***Resultados del AFC*

	$\chi^2$	gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo Original	309.68***	206.00	0.90	0.89	0.06**	0.07
Modelo Alternativo	189.78***	132.00	0.94	0.93	0.06	0.07

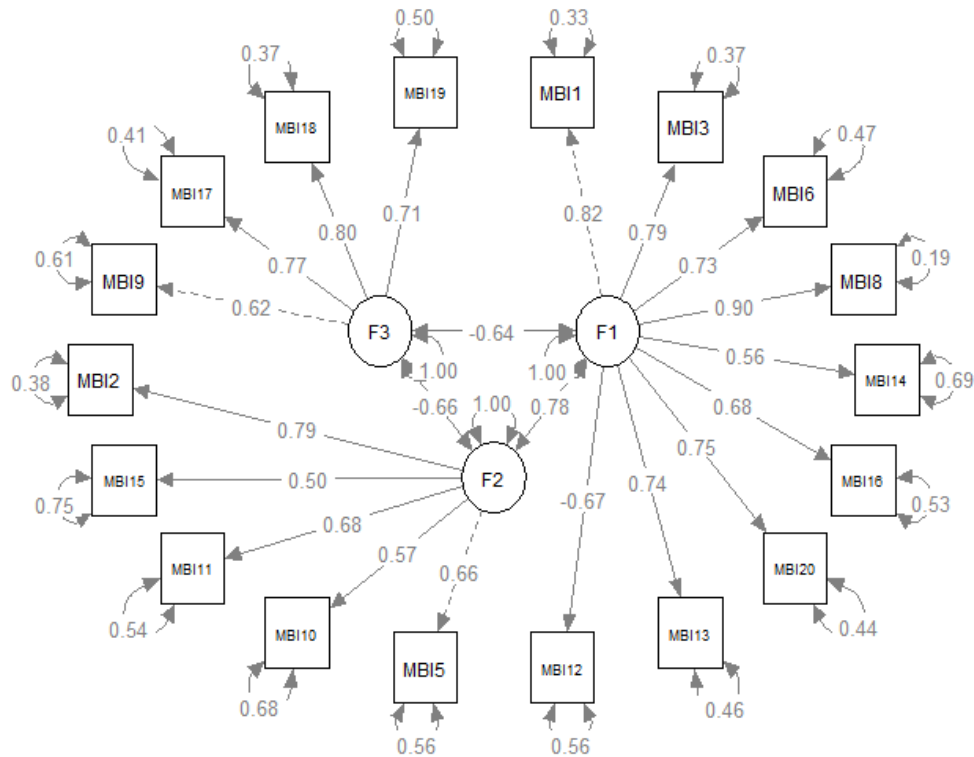
\*\*\* $p < .01$ , \*\* $p < .05$

*Nota:* Elaboración propia.

El último paso en el proceso de validación del MBI-ES fue calcular el coeficiente de consistencia interna. Los resultados para cada factor fueron satisfactorios, con alfa de Cronbach de .91, .78, y .81 para el Factor 1, Factor 2, y Factor 3, respectivamente. Con esto, se cumple el propósito de proveer evidencia de validez y consistencia interna del MBI-ES en su versión en español con una muestra de docentes en México. El modelo alternativo de 18 reactivos sostiene la estructura de tres factores correlacionados del instrumento. Dicha estructura se ilustra en la Figura 2.

**Figura 2**

*Estructura del MBI-ES, versión en español de 18 reactivos.*



*Nota:* Elaboración propia.

#### 4. Discusión

Los resultados de esta investigación sugieren que el MBI-ES en su versión adaptada de tres factores y 18 reactivos muestra evidencia suficiente de validez de constructo y consistencia interna. Fue necesario eliminar cuatro reactivos para lograr el nivel de ajuste adecuado, lo cual es común cuando se trabaja con instrumentos que han sido creados o traducido en contextos diferentes. Sin embargo, el modelo teórico se soporta en general, agregando evidencia de la validez y consistencia interna del instrumento, lo que a su vez justifica su aplicación en contextos educativos. Los resultados obtenidos en este trabajo refuerzan la

reputación del MBI por lo que se recomienda su uso en contextos educativos, aunque se recomienda tomar en cuenta que la investigación tuvo lugar en una institución educativa específica por lo que los resultados podrían variar si se aumentara la población bajo estudio.

Una vez que se logra establecer al MBI como un instrumento confiable y efectivo para evaluar los niveles de estrés crónico en el trabajo, sus beneficios para el diagnóstico y formulación de estrategias de mejorar son claros. Esto debido a la sencillez de interpretación. Maslach y Leiter (2021) señalaron que las organizaciones que obtienen resultados bajos en los tres factores del MBI se consideran organizaciones Burnout, mientras que las organizaciones con puntajes bajos en Cansancio Emocional, Despersonalización, o Logro Personal pueden catalogarse como Sobre Extendidas, Inefectivas, y Desarticuladas, respectivamente. Por su parte, las organizaciones que obtienen puntajes elevados en cada constructo se consideran Articuladas.

Bajo este esquema, los diagnósticos realizados con el MBI son fáciles de interpretar y favorecen la toma de decisiones para líderes organizacionales que buscan fomentar el bienestar de sus empleados en el trabajo. Principalmente, los resultados que arroja el instrumento pueden y deben ser interpretados en coordinación con otros indicadores (por ejemplo, carga de trabajo, recursos asignados, metas cumplidas). En este sentido, la aplicación del instrumento y sus análisis quedan a disposición de investigadores interesados en temas de gestión educativa. De acuerdo con Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz (2017), es recomendable que los investigadores educativos realicen proyectos de investigación aplicada que sirvan a docentes y directores académicos para identificar señales de burnout y diseñar estrategias conjuntas encaminadas a la adecuada administración del estrés en el trabajo y promover el bienestar. Dado que se trata de un tema poco explorado, es relativamente fácil encontrar oportunidades para llevar a cabo futuras investigaciones.

Por ejemplo, Noureen et al. (2020) examinaron la influencia del estilo de liderazgo transformacional sobre los niveles de burnout en contextos educativos, pero sus resultados contradijeron las asociaciones documentadas en investigaciones anteriores. Esto sugiere que las relaciones entre estilos de liderazgo y burnout sigue siendo una pregunta abierta, lo que hace evidente la importancia de contar con instrumentos adecuados, por lo cual la presente investigación es relevante. Vale la pena destacar



algunos ejemplos que ilustran los beneficios de llevar a cabo este tipo de trabajo. Langher et al. (2017) analizaron la influencia del apoyo emocional a docentes de educación especial en Italia sobre sus niveles de burnout. Los resultados sugieren que existen correlaciones negativas entre la percepción de apoyo emocional y los constructos Cansancio Emocional y Despersonalización. La investigación descrita dio lugar a recomendaciones encaminadas a la continuación del desarrollo de programas de soporte para docentes, ayudando a prevenir problemas serios relacionados con burnout.

Por otra parte, existen investigaciones realizadas para identificar factores que influyen sobre el burnout. Entre los factores identificados se encuentran la ambigüedad en el rol del docente (Surdez-Pérez et al., 2017), la efectividad de la gestión educativa (Sevilla-García et al., 2008), la satisfacción con el trabajo del docente (Safari, 2020), el estrés crónico en el logro académico (Oyoo et al., 2020), la autoeficacia del director del centro de estudios (Federici y Skaalvik, 2012), la comorbilidad entre los síndromes de burnout, depresión y ansiedad en docentes de primaria (Sánchez-Narváez y Velasco-Orozco, 2017), y el género (Rodríguez-Villalobos et al., 2019), por citar algunas.

La contribución principal de esta investigación consiste en proporcionar evidencia de validez de constructo y consistencia interna de un cuestionario que sirve para medir el estrés crónico en instituciones educativas y así facilitar el diseño de estrategias organizacionales para prevenir problemas severos como ansiedad y depresión. A pesar de que el MBI-ES fue creado en idioma inglés para contextos organizacionales en Estados Unidos, la presente investigación sugiere que la traducción del instrumento y su aplicación en México afecta muy poco su estructura y, en general, mantiene sus propiedades psicométricas.

## 5. Conclusión

El propósito de esta investigación fue validar el MBI-ES con docentes de una institución educativa en México mediante AFE y AFC. Los resultados dan muestra de validez de constructo y consistencia interna del instrumento. El uso de una muestra de conveniencia significa que los resultados no se pueden extrapolar; sin embargo, dado los resultados obtenidos y el hecho de que se trata de un instrumento ampliamente utilizado en contextos educativos, es razonable asumir que el MBI-ES es una alternativa apropiada para medir los niveles de burnout. La correcta

evaluación del síndrome de burnout en instituciones educativas ayuda a prevenir problemas serios como la ansiedad y depresión, y facilita la creación de culturas organizacionales donde se promueve el bienestar de los empleados, por lo que la contribución de este estudio es aparente. Concretamente, contar con una versión validada del MBI-ES Facilita el proceso de diagnóstico y análisis para investigadores y líderes educativos.

Esta investigación se agrega a los trabajos realizados por otros autores conscientes de la importancia de llevar a cabo evaluaciones correctas de burnout en instituciones educativas. Corresponde a los investigadores educativos proveer evidencias de burnout que faciliten el trabajo de tomadores de decisiones en instituciones educativas para encontrar formas efectivas de gestión educativa que fomenten el bienestar. La presente investigación es una contribución en este rubro al proporcionar evidencia de validez constructo y consistencia interna de la versión adaptada del MBI-ES.

## **6. Limitantes**

Las principales limitantes de este trabajo son dos. La primera tiene que ver con la población bajo estudio. Los docentes que participaron en el estudio trabajan para una institución educativa particular. Existe evidencia que sugiere que los niveles de burnout entre docentes de escuelas particulares y públicas son diferentes (Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz, 2017), por lo tanto, las evidencias de validez y consistencia interna presentadas en este trabajo deben tomarse con reserva cuando se trata de docentes que trabajan en educación pública. La segunda limitante consiste en el hecho de que la actual investigación se llevó a cabo en una institución educativa donde se promueve la investigación y constantemente se busca información para mejorar el bienestar de los empleados, lo cual habla de la influencia del estilo de liderazgo sobre el burnout (Noureen et al., 2020); sin embargo, esta variable no fue considerada como parte del análisis.

Como oportunidades de futura investigación se recomienda analizar los niveles de burnout en instituciones de educación pública ya que es posible que existan variables en esos contextos que faciliten o dificulten que el MBI-ES se ajuste al contexto. En este sentido, es recomendable llevar a cabo estudios de validación. Por otra parte, se recomienda tomar como variable de selección de la muestra el estilo de liderazgo que predomina en la institución

educativa. Existe evidencia contradictoria sobre la influencia del estilo de liderazgo en los niveles de burnout, lo cual debe esclarecerse dado que los resultados de este tipo de investigaciones competen principalmente a los líderes educativos (Noureen et al., 2020). En este sentido, se recomienda incluir análisis de correlación entre constructos de liderazgo y burnout para llevar a cabo investigaciones de validez convergente.

## Referencias

- Aguilar Camacho, M. J., Luna Correa, J. E., Tovar Vega, A. R., y Blancarte Fuentes, E. (2020). Síndrome de burnout. Bidesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 32, e1308. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1308>
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., y Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(5), 1–13. <https://doi.org/10.7275/qv2q-rk76>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., y Verkuilen, J. (2020). A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap. *Journal of Clinical Psychology*, 76(4), 801–821. <https://doi.org/10.1002/jclp.22927>
- Charry, C., Garzón, A., Pozo, C., y Bretones, B. (2018). Invarianza factorial del burnout académico para estudiantes hispanohablantes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(79), 1195–1215.
- Cornejo-Chávez, R., y Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80.
- DeMatthews, D. E., Carrola, P., Knight, D., e Izquierdo, E. (2019). Principal burnout: How urban school leaders experience secondary trauma on the U.S.-Mexico border. *Leadership & Policy in Schools*, 18(4), 681–700. <https://doi.org/10.1080/15700763.2018.1513153>

- Federici, R. A., y Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 15*(3), 295–320. <https://doi.org/10.1007/s11218-012-9183-5>
- Flora, D. B., y Flake, J. K. (2017). The purpose and practice of exploratory and confirmatory factor analysis in psychological research: Decisions for scale development and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science, 49*(2), 78–88. <https://doi.org/10.1037/cbs0000069>
- Hinojosa-López, J. I., Salas-Rubio, M. I., y Reyna-Castillo, M. Á. (2021). Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: Aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México. *Contaduría y Administración, 66*(5), 1-25. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3305>
- Jackson, D. L., Gillaspay, A. J., y Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods, 14*(1), 6–23. <https://doi.org/10.1037/a0014694>
- Jackson, S. E., y Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behavior, 3*(1), 63–77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Juárez-García, A., Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., Flores-Jiménez, C. A., Caraballo, M., y Camacho-Cristiá, C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory - General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana, 38*(1), 135–156. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>
- Kebelo, K. K. (2012). Occupational role stressors as predictors of psychological strain among academic officers of higher educational institutions. *Pakistan Journal of Psychological Research, 27*(2), 173–186.
- Langher, V., Caputo, A., y Ricci, M. E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology, 6*(2), 120–147. <https://doi.org/10.17583/ijep.2017.2126>
- Long, J. S. (1983). *Confirmatory factor analysis*. Sage.

- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., y Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85–93. <https://doi.org/10.1037/h0091691>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review Digital Articles*, 1-8.
- Moreno-Jiménez, J. C., Trujillo-Flores, M. M., y Lámbarry-Vilchis, F. (2019). The prevalence of occupational burnout in the government auditors of Mexico, a gender perspective. *Contaduría y Administración*, 64(4), 1-22. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1475>
- Noureen, G., Noshaba, A., y Akhter, Z. (2020). Exploring the relationship between transformational leadership style, job satisfaction, emotional exhaustion and burnout: A case from universities of Lahore. *Journal of Educational Research*, 23(2), 161–173.
- Oyoo, S., Mwaura, P., Kinai, T., y Mutua, J. (2020). Academic burnout and academic achievement among secondary school students in Kenya. *Education Research International*, 1-6. <https://doi.org/10.1155/2020/5347828>
- Pérez-Fuentes, M., Molero-Jurado, M., Simón-Márquez, M., Oropesa-Ruiz, N. F., y Gázquez-Linares, J. J. (2020). Validación del Maslach Burnout Inventory-Student Survey en adolescentes españoles. *Psicothema*, 32(3), 444-451. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.373>
- Pinto-Guedes, D., y Gaspar, E. J. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(02), 253–260.
- Rodríguez-Mantilla, J. M., y Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education teachers. *Psicothema*, 29(3), 370–377. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.309>

- Rodríguez-Villalobos, J. M., Benavides, E. V., Ornelas, M., y Jurado, P. J. (2019). El burnout académico percibido en universitarios: Comparaciones por género. *Formación Universitaria*, 12(5), 23–30. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023>
- Safari, I. (2020). A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools. *Journal of Efficiency & Responsibility in Education & Science*, 13(4), 164–173. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401>
- Sánchez-Narváez, F., y Velasco-Orozco, J. J. (2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. *Papeles de Población*, 23(94). <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.94.038>
- Serna-Gómez, H. M., García-Rivera, B. R., Olguín-Tiznado, J., y Vásquez-Grisales, D. (2018). Spanish burnout inventory: A meta-analysis based approach. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-13. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1120>
- Sevilla-García, J. J., Galaz-Fontes, J. F., y Arcos-Vega, J. L. (2008). La participación del académico en procesos de planeación y su visión institucional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(2), 1-19.
- Silas-Casillas, J. C., y Vázquez-Rodríguez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. Resultados de un estudio mexicano/latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50, 89–119. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97>
- Surdez-Pérez, E. G., Magaña-Medina, D. E., y Sandoval-Caraveo, M. (2017). Evidencias de ambigüedad de rol en profesores universitarios. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(1), 73-83. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.889>
- World Health Organization. (28 de Mayo de 2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases. Obtenido de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>