

## BURNOUT DOCENTE, SENTIDO DE LA COHERENCIA Y SALUD PERCIBIDA

BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ, JOSÉ L. GONZÁLEZ Y EVA GARROSA

Universidad Autónoma de Madrid

(Recibido 5 de abril de 1999)

El presente trabajo se propone una revisión del proceso de burnout, analizando la incidencia de los factores organizacionales en el desarrollo del síndrome, así como su asociación con la salud percibida. Se presta especial atención al supuesto papel mediador que desempeña en el proceso la variable de personalidad denominada *sentido de coherencia* (SC). La muestra utilizada la componen 115 profesores de Educación Primaria que respondieron a los ítems del CBP, del OLQ, y a un cuestionario de sintomatología que recoge manifestaciones autoinformadas tanto de carácter físico como psicológico. El análisis de regresión efectuado muestra la importancia en el desarrollo del burnout de las fuentes potenciales de estrés propias de la organización en la que el profesor desempeña su trabajo. Es especialmente notable la asociación del estrés de rol con el burnout, especialmente con la dimensión de agotamiento emocional, y de ambos con los problemas de salud autoinformados. Además, el estudio hace patente el importante papel mediador que ejerce el *sentido de coherencia* (SC) en el proceso, especialmente si se consideran de forma específica las dimensiones que componen este constructo.

Palabras clave: Burnout, sentido de coherencia, estrés de rol, salud percibida, profesores.

### *Teacher Burnout, sense of coherence, and perceived health*

The present study was proposed as a revision about the burnout process. The incidence of the organizational factors in development of burnout was analyzed, as well as its relationship to perceived health reports. Assumption of *sense of coherence* (SC) as a mediator in the process was analyzed. Data were collected from 115 Primary School teachers using the CBP, the OLQ, and a symptomatology questionnaire which one collects information about physical and psychological symptoms. Regression analysis identified work environment stressors on the basis of the burnout syndrome. It was notable the relationship between role stress and teacher burnout, specifically by means of the emotional exhaustion dimension of burnout. Both (role stress and emotional exhaustion); were strong predictors of reported health problems. Moreover, *sense of coherence* (SC) was identified as an important mediator in the process, specially by means of its three composing dimensions.

Key Words: Burnout, sense of coherence, role stress, perceived health, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el *burnout* o «*síndrome de quemarse por el trabajo*» ha resultado uno de los temas que mayor

atención ha acaparado por parte de los investigadores en el estudio de las profesiones asistenciales y de ayuda. La necesidad de explicarlo ha conducido a preguntarse por los antecedentes, consecuentes, facilitadores, factores protectores y, en fin, por una multitud de variables que ayuden a delimitar y a definir mejor este constructo sobre el

---

Correspondencia: Departamento de Psicología Biológica y de la Salud, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, Campus de Cantoblanco, 28049 Madrid. bernardo.moreno@uam.es.

que parece existir un consenso al considerarlo como una respuesta del individuo al estrés laboral crónico (Gil-Monte y Peiró, 1997).

El término *burnout* aparece en 1974, cuando Freudenberger, desde una perspectiva clínica llama la atención sobre un conjunto de manifestaciones de carácter anómalo que aparece en las personas que trabajan en las llamadas «profesiones de ayuda» (profesores, enfermeras, trabajadores sociales, psicoterapeutas, médicos, etc.) y que redundan en un deterioro de los cuidados y de la atención profesional a los usuarios de estos servicios. Han sido, sin embargo, Maslach y Jackson (1981) quienes, desde un enfoque psicosocial, han comenzado a sentar las bases conceptuales y empíricas de este síndrome, enfatizando su incidencia en aquellos trabajadores que desarrollan una actividad centrada en las personas y con las cuales tienen un contacto directo. Según Maslach y Jackson, el burnout estaría constituido por tres dimensiones conceptualmente distintas aunque empíricamente relacionadas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Inicialmente el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo, a ello reacciona distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas y deshumanizadas hacia sus clientes, finalmente, ante el fracaso adaptativo al trabajo, experimenta sentimientos de baja realización personal y profesional.

Según Byrne (1994), estas tres dimensiones han sido ampliamente validadas en profesores de nivel primario, intermedio y secundario. Un profesor experimentaría agotamiento emocional cuando siente que no puede dar a sus alumnos más de sí mismo; mostraría despersonalización al desarrollar actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros;

y tendría sentimientos de baja realización personal cuando se ve ineficaz a la hora de ayudar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo.

Las variables estudiadas como posibles desencadenantes o facilitadoras del burnout provienen de fuentes diversas que, en general, suelen estar relacionadas con la situación social y demográfica del sujeto, con el ambiente y condiciones en que desarrolla su trabajo y, finalmente con su propia disposición y características personales (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993). Algunos trabajos han estudiado este tipo de variables asumiendo una visión más específica de la profesión docente. Por ejemplo, Kyriacou (1989), en la Tercera Conferencia Europea sobre Investigación en Aprendizaje e Instrucción señalaba la pobre motivación del alumnado, la indisciplina, la falta de oportunidades de desarrollo de carrera, el bajo nivel de ingresos, la escasez de medios de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, y la rapidez con que se producen los cambios sociales y curriculares, como las fuentes de estrés más significativas para los profesores. Por su parte, Byrne (1994) apunta como determinantes principales de burnout en profesores el conflicto de rol (por ejemplo, tratar de resolver los problemas de disciplina de los estudiantes mientras se hace frente a la falta de apoyo e incluso la beligerancia de padres o superiores), la ambigüedad de rol (por ejemplo, políticas inconsistentes y confusas respecto a la conducta de los estudiantes), la sobrecarga de trabajo (falta de tiempo, excesivo trabajo administrativo, etc.), el clima de la clase (problemas de disciplina, apatía de los estudiantes, el bajo rendimiento de éstos, etc.), la escasa participación en la toma de decisiones y el apoyo social recibido por parte de

compañeros y supervisores. En concreto, esta autora obtuvo en su estudio una relación significativa de las variables conflicto de rol, sobrecarga de trabajo, clima de la clase y participación en la toma de decisiones, con el burnout de los profesores.

El estudio de los efectos o consecuencias del burnout ha seguido el marco establecido en los trabajos sobre el estrés laboral. De la misma forma que se han podido comprobar repetidamente los efectos negativos del estrés crónico sobre la salud (Labrador y Crespo, 1993; Sandín, 1995), los resultados del estrés laboral tienen una repercusión específica sobre el sistema de conductas organizacionales y sobre el bienestar del trabajador (Peiró y Salvador, 1993; Salvador y González-Bono, 1995). De esta forma, el estudio del burnout como una forma de estrés crónico, o específicamente como una forma de estrés laboral asistencial, ha mostrado un cuadro paralelo de síntomas (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Cherniss, 1995; Maslach y Leiter, 1997), comprobándose que gran parte de las consecuencias asociadas al estrés se presentan igualmente como resultado del burnout.

Si bien inicialmente la mayoría de los modelos teóricos enfatizaron la relevancia de los aspectos organizacionales (Maslach, 1982) en la explicación del burnout, progresivamente se ha ido destacando la necesidad de tomar en consideración la interacción persona-ambiente (Cherniss, 1980) como un factor fundamental para su adecuada comprensión (González-Roma, Hernández, Peiró y Muñoz, 1995), a la vez que se ha confirmado cada vez con más fuerza el valor causal de las variables organizacionales dentro del síndrome. En el modelo interaccionista, las variables relativas a la persona gozan de un lugar privilegiado en la explicación del burnout. Por ejemplo, parece que los profesionales que exhiben un locus de control externo pre-

sentan una mayor probabilidad de padecer el síndrome que los sujetos caracterizados por un locus de control interno (Buendía y Riquelme, 1995; Byrne, 1994). De igual forma, la percepción de control sobre el trabajo por parte del sujeto ha sido estudiada por autores como McKnight y Glass (1995), hallando una asociación significativa entre la percepción de incontrolabilidad y los niveles de agotamiento emocional, de realización personal y de sintomatología depresiva, así como un incremento de los niveles de burnout a medida que el sujeto incrementa la exactitud percibida con respecto a su propio control sobre el trabajo. Dentro de este grupo de variables personales merece ser destacado el constructo denominado *personalidad resistente (hardiness)* (Kobasa, 1982). Diferentes trabajos han probado reiteradamente un efecto modulador de esta variable en la relación entre el estrés y la salud (Banks y Gannon, 1988; Kobassa, Maddi y Kahn, 1982; Nagy y Nix, 1989). Igualmente, se ha observado una relación inversa entre personalidad resistente y burnout (MacCrane, Lambert y Lambert, 1987; Nowack, 1986; Oliver, 1993).

Un constructo similar al de Personalidad Resistente es el denominado *sentido de coherencia (SC)*. Concebido por Antonovsky en 1979, esta variable aparece como una consecuencia lógica de otra formulación suya, la orientación *salutogénica*, un planteamiento novedoso acerca del concepto de salud que, por aquel entonces, rompía con la tradición de establecer una dicotomía entre la salud y la enfermedad (orientación *patogénica*), para proponer un continuo entre ambos polos (bienestar-enfermedad, en términos de Antonovsky). Como sugiere Antonovsky (1979), no existe nadie totalmente sano o totalmente enfermo; las personas nos movemos continuamente entre la salud y la enfermedad. En consecuencia, la orientación salutogénica propone el

estudio de la localización a lo largo de este continuo de una persona dada, en un momento determinado.

Para el enfoque salutogénico la característica fundamental del organismo vivo es la heterostasis y el desorden (Antonovsky, 1987). Según esta visión, la propia naturaleza humana está caracterizada por la omnipresencia de estresores. De este modo, lo importante no es conocer qué factores conducen al individuo a la enfermedad, sino aquello que impulsa al organismo hacia el lado positivo del continuo. El autor responde a esta cuestión proponiendo el concepto de *sentido de coherencia*.

Según Antonovsky (1987), el sentido de coherencia (SC) es una forma de ver el mundo y a nosotros dentro de él, una tendencia disposicional relativamente estable que conduce a evaluar las circunstancias de la vida como significativas, predecibles y manejables. Antonovsky lo conceptualiza como un constructo formado por tres dimensiones teórica y empíricamente relacionadas: *comprensibilidad*, *manejabilidad* y *significatividad*. La primera de ellas es considerada como el componente cognitivo del constructo. Los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos a los que se enfrentan dotándolos de un marco cognitivo y considerando la información como ordenada, consistente, estructurada y clara en vez de caótica, desordenada, azarosa, accidental o impredecible. Respecto a la dimensión de manejabilidad, ésta es definida como el grado en que los individuos entienden que los recursos adecuados para hacer frente a las demandas del medio se encuentran a su disposición. Tales recursos pueden estar bajo su propio control o bajo el de otros: los padres, los amigos, el cónyuge, un médico, el Estado o incluso Dios. Esta dimensión es entendida como el componente instrumental del constructo. Por su parte, la

significatividad es considerada como la dimensión motivacional. Una elevada significatividad es síntoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida para las cuales merece la pena emplear tiempo y esfuerzo, de forma que las demandas a las que se enfrenta la persona son considerados como retos dignos de invertir energía.

Mientras que diferentes situaciones, diferentes culturas, diferentes momentos, darán pie al uso de diferentes recursos de afrontamiento, el SC, según Antonovsky (1987), es un constructo de carácter universal. Transciende a la clase social, al sexo, a la región o a la cultura. El individuo poseedor de un fuerte SC, percibiendo un determinado problema como comprensible, manejable y retador seleccionará el estilo de afrontamiento más adecuado para dicha situación de entre todos los que se encuentren a su alcance (Antonovsky, 1994a). El SC, por tanto, no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, sino a factores que en cualquier cultura, en cualquier clase social, en cualquier individuo, son la base para un afrontamiento exitoso de los estresores (Antonovsky, 1994b). Como el mismo Antonovsky (1979) subraya: «ver el mundo comprensible, manejable y significativo facilitará la selección de conductas y recursos eficaces para una situación determinada y apropiados para una cultura específica».

De la misma forma que el SC puede ser un constructo relevante en el desarrollo de modelos interaccionistas del estrés y ayudar a la comprensión de sus efectos sobre la salud (Fiorentino y Pomazal, 1994), su consideración como factor relevante para el desarrollo de modelos interaccionistas del burnout parece aconsejable. Mientras que los estudios con otras variables de personalidad han sido abundantes, el SC, quizá por desconocimiento, ha sufrido una falta de atención que es especialmente notable dentro del campo

de la investigación sobre burnout. No obstante, parece que en los últimos años, aunque todavía de manera incipiente, están surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles de SC y burnout (Palsson, Hallberg, Norberg y Bjoervell, 1996). El hallazgo habitual suele consistir en una relación negativa entre SC, agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, relación que se invierte si se toman en consideración los sentimientos de realización personal (Baker, North y Smith, 1997). Otros estudios señalan cómo los individuos dotados de un fuerte SC manifiestan menores índices de burnout que aquellos caracterizados por puntuaciones bajas en dicho constructo (Gilbar, 1998).

Además de la importancia demostrada por el SC en los estudios sobre estrés y burnout, su utilización parece tanto más relevante cuanto que otros trabajos muestran su valor como variable mediadora en los procesos de salud (Carmel, Anson, Levenson, Bonneh y Maoz, 1991; Flannery y Flannery, 1990; Moreno-Jiménez, Alonso y Alvarez, 1997; Ryland y Greenfield, 1991).

Objetivo del presente trabajo es, en primer lugar, comprobar la incidencia de los factores organizacionales en la aparición del burnout del docente y su interacción con los factores de personalidad, evaluados estos últimos mediante el OLQ. En este punto se examinará el valor predictivo de determinadas variables de carácter organizacional sobre el síndrome de burnout, hipotetizándose una relación directa entre el nivel de disfunción estimada en estas variables y los niveles en el síndrome. El estudio espera confirmar la capacidad predictiva del SC a través de sus efectos directos sobre el burnout, siempre bajo la hipótesis de una relación de tipo inverso entre ambos constructos. En segundo lugar, el trabajo se propone analizar los vínculos existentes entre las condiciones laborales, el síndrome de

burnout, el SC y sus asociaciones con la salud percibida. En este caso se espera una mayor capacidad predictiva del estrés de rol y del burnout sobre las variables de salud que la atribuida a las variables organizacionales, lo que se corresponde con una visión del estrés de rol y del síndrome como variables mediadoras o intervinientes entre los factores laborales y las consecuencias para la salud del individuo. Igualmente, se estima que el SC mostrará una elevada capacidad predictiva, basada en una relación de tipo inverso, sobre la salud autopercebida. Objeto de especial análisis será el poder predictivo del SC frente al mostrado por las variables organizacionales, el estrés de rol y el burnout.

## MÉTODO

### *Muestra y procedimiento*

El proceso de recogida de información se extendió a lo largo de los meses comprendidos entre noviembre de 1997 y marzo de 1998. Durante este tiempo, 20 Centros que contaban con servicios de Educación Primaria, repartidos por distintos distritos de Madrid Capital, colaboraron en esta labor. La selección de éstos Centros se realizó a partir del «Listado de Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria» referentes al curso 1997-98 reportado por la Dirección Provincial de Madrid del Ministerio de Educación y Cultura. Siguiendo el orden alfabético de presentación de los Centros en dicho listado, se tomó contacto con cada uno de ellos por vía telefónica, pidiendo su colaboración. En cada Centro dispuesto a colaborar se dejó un número de sobres cerrados equivalente al número de profesionales de Educación Primaria en plantilla. Dichos sobres contenían los instrumentos que se detallan en el siguiente apartado. Entre los días de

entrega y recogida se concedió una semana de margen, pidiendo mediante una carta de presentación vinculada a cada sobre la colaboración de los profesionales y asegurándose la plena confidencialidad y el uso exclusivamente científico de la información. La tasa media de respuesta de los Centros fue de 6 cuestionarios, figurando Centros que aportaron desde 10 cuestionarios (2), hasta otros que aportaron sólo 1 (2). Finalmente se obtuvo información referente a 115 profesores (21% hombres, 72% mujeres, 7% no contestaron), con una edad media de 46 años (SD = 9,59).

### *Instrumentos*

1. *Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP)* (Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonese, 1993)

El CBP fue elaborado a partir del «Teacher Burnout Questionnaire» (Hock, 1988) y del «Teacher Stress Inventory» (Petegrew y Wolf, 1982), y es el resultado del proceso de factorialización de ambos cuestionarios. La revisión del CBP que se presenta en este estudio incluye posibles *elementos antecedentes del estrés y burnout* relativos al ambiente laboral (*supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional*), así como *ítems específicos de ambos constructos (estrés de rol, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización; junto a una puntuación global de burnout* obtenida a partir de las puntuaciones en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización). Estudios previos han arrojado valores aceptables de consistencia interna y de diversos tipos de validez de constructo (Oliver, 1993). Respecto a nuestro caso, los alphas de Cronbach obtenidos para la muestra de 115 profesores para cada una de las subescalas son: supervisión (n.º

ítems = 12;  $\alpha = 0,84$ ), condiciones organizacionales (n.º ítems = 9;  $\alpha = 0,64$ ), preocupaciones profesionales (n.º ítems = 9;  $\alpha = 0,76$ ), falta de reconocimiento profesional (n.º ítems = 4;  $\alpha = 0,69$ ), estrés de rol (n.º ítems = 13;  $\alpha = 0,84$ ), agotamiento emocional (n.º ítems = 8;  $\alpha = 0,82$ ), despersonalización (n.º ítems = 4;  $\alpha = 0,62$ ), falta de realización (n.º ítems = 7;  $\alpha = 0,75$ ) y burnout (n.º ítems = 19;  $\alpha = 0,83$ ).

La estructura global del cuestionario queda conformada por 66 ítems que se responden mediante una escala de tipo Likert formada por 5 puntos (desde 1 = *no me afecta*, hasta 5 = *me afecta muchísimo* para los 11 primeros ítems; desde 1 = *totalmente en desacuerdo*, hasta 5 = *totalmente de acuerdo* para los 55 ítems restantes).

2. *Cuestionario de Orientación a la Vida (O.L.Q.)* (Antonovsky, 1987)

Está constituido por 29 ítems (existe una forma reducida de 13 ítems) agrupados en tres subescalas que evalúan cada una de las tres dimensiones del constructo de SC: *comprensibilidad* con 11 ítems, *manejabilidad* con 10 ítems y *significatividad* con 8 ítems. La escala de respuesta presenta siete categorías (de 1 a 7) que forman un continuo bipolar limitado en los extremos por dos frases de «anclaje» a partir de las cuales se debe situar el sujeto. Las puntuaciones expresan la «fortaleza» del SC del individuo, siendo esta mayor cuanto más elevada es la puntuación obtenida. La versión utilizada para este estudio es la adaptación al español realizada a partir del original por Moreno-Jiménez et al. (1997). La consistencia interna del cuestionario ha sido repetidamente probada. El alpha de Cronbach obtenido en los más de 26 estudios realizados hasta 1994 (índice global de SC), arroja un promedio de 0,88 (rango, 0,82-0,95). Respecto al presente estudio (n = 115), los alphas obtenidos han

sido de 0,82, 0,72 y 0,75 para las escalas de comprensibilidad, manejabilidad y significatividad respectivamente, y de 0,90 para el índice global de SC.

En cuanto a la estabilidad temporal, aunque ha sido probada en pocos estudios, se han encontrado correlaciones test-retest que oscilan desde 0,54 después de dos años, hasta 0,97 tras 5 años. La validez de constructo, en su modalidad convergente, se ha obtenido a través de la correlación del O.L.Q. con otras medidas propias de constructos análogos, como la Escala de Hardiness de Kobasa (0,50), el Inventario Global de Estresores de Sheridan (0,56) o con la escala de Potencial Adaptativo de Colby (0,75). Antonovsky (1994b) aporta igualmente datos a favor de la validez de criterio, validez de contenido, validez de consenso y validez aparente.

### 3. Cuestionario de sintomatología (Peñacoba, 1996)

La evaluación de salud se ha llevado a cabo a través de un cuestionario de sintomatología constituido por 28 ítems que

recoge manifestaciones de carácter físico (14 ítems) y síntomas de tipo psicológico (14 ítems). La escala de respuesta es de tipo Likert y contempla 3 alternativas: 1 = rara vez, 2 = algunas veces y 3 = frecuentemente. La consistencia y validez del cuestionario ha sido probada en estudios previos (Peñacoba, 1996; Moreno-Jiménez, Alonso y Álvarez, 1997). Dentro del presente estudio, la consistencia interna (alpha de Cronbach) observada ha sido de 0,65 para la sintomatología física; 0,62 para la sintomatología psicológica; y de 0,76 para el índice global de salud.

## RESULTADOS

### *Análisis descriptivo de las variables estudiadas*

La Tabla 1 expone los resultados básicos obtenidos con las variables utilizadas. Las medias exponen los resultados promediados de las escalas respectivas. Para los casos de la sintomatología física y de la sintomatología psicológica, la media es el resultado de la suma de los síntomas

Tabla 1. Medias y D.T de las variables del CBP, del OLQ y del Cuestionario de Sintomatología (CS)

VARIABLE		M	SD	MIN	MAX
C.B.P.	Supervisión	2,47	,60	1,08	4,33
	Condiciones organizacionales	2,55	,55	1,44	3,78
	Preocupaciones profesionales	2,06	,77	1,00	4,22
	Falta de reconocimiento profesional	3,20	,87	1,00	5,00
	Estrés de rol	2,81	,64	1,30	4,54
	Agotamiento emocional	2,28	,72	1,00	4,50
	Despersonalización	1,60	,54	1,00	4,00
	Falta de realización	2,22	,62	1,00	4,00
	Burnout	2,11	,55	1,00	4,05
O.L.Q.	Comprensibilidad	4,55	,83	2,18	7,00
	Manejabilidad	4,99	,81	2,50	6,90
	Significatividad	5,47	,75	2,63	6,88
	Sentido de coherencia (SC)	4,95	,70	2,55	6,76
C.S.	Sintomatología física	18,97	3,16	14,00	26,42
	Sintomatología psicológica	20,44	3,85	14,00	37,00
	Salud (sintomatología general)	39,41	6,19	28,00	61,00

*Nota:* El rango posible del CBP es 1-5; en el caso del OLQ, este rango es 1-7; para el Cuestionario de Sintomatología (CS) el rango posible es 14-42 (sintomatología física y psicológica) y 28-84 (sintomatología general). El índice de burnout ha sido obtenido a partir de la media resultante de las puntuaciones en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

en cada una de las escalas para todos los sujetos de la muestra. El índice de salud general es la suma de ambas.

### Análisis de correlación entre las variables

A continuación se procedió calculando la matriz de correlaciones lineales entre las variables del estudio. La Tabla 2 presenta aquellas significativas para  $p < 0,05$  (las correlaciones significativas bajo  $p < 0,01$  se señalan con un asterisco).

Es posible observar cómo supervisión es la variable antecedente de tipo organizacional que correlaciona de una forma más elevada con estrés de rol, con las variables de burnout y con las medidas de sintomatología. No obstante, son estrés de rol y burnout (y dentro de éste, más concretamente agotamiento emocional) las variables que presentan las correlaciones más altas tanto con los antecedentes organizacionales, como con los consecuentes para la salud del individuo. La correlación que se da entre ambas

variables ( $r = 0,68$ ), y más concretamente, la que se puede apreciar entre estrés de rol y agotamiento emocional ( $r = 0,71$ ) es, además, bastante descriptiva. Lo contrario se puede observar si se toman despersonalización y falta de realización (componentes de burnout de mayor naturaleza actitudinal), variables que no presentan correlaciones elevadas a excepción de aquellas que mantienen con estrés de rol y con agotamiento emocional.

En cuanto a las variables de sintomatología, junto a las altas correlaciones de salud general con estrés de rol y burnout (y más específicamente con agotamiento emocional), es posible diferenciar por su intensidad entre las correlaciones que mantiene sintomatología física y las que ofrece sintomatología psicológica, más elevadas en este último caso.

Por otra parte, y tal como se preveía, las variables de SC exhiben correlaciones negativas con el resto de variables estudiadas. Estas correlaciones son bajas con las variables antecedentes de carácter organizacional, y aumentan cuando

Tabla 2. Cuadro de correlaciones entre las variables del CBP, OLQ y CS ( $p < 0,05$ )

	Sup	CO	PP	FRP	ER	AE	Dep	FR	BUR	Man	Sign	Com	SC	SF	SP	Sal
Sup	1,00															
CO	,40*	1,00														
PP	,19	,23	1,00													
FRP	—	,27*	,41*	1,00												
ER	,39*	,32*	,36*	,36*	1,00											
AE	,44*	,35*	,37*	,35*	,71*	1,00										
Desp	,33*	—	,22	—	,49*	,49*	1,00									
FR	,40*	,23	—	—	,41*	,60*	,52*	1,00								
Bur	,48*	,33*	,31*	,27*	,68*	,90*	,69*	,86*	1,00							
Man	-,34*	-,29*	-,20	-,25*	-,51*	-,46*	-,22	-,33*	-,44*	1,00						
Sign	-,26*	—	—	—	-,35*	-,39*	-,30*	-,51*	-,49*	,55*	1,00					
Com	-,25*	-,27*	-,19	-,20	-,43*	-,34*	-,22	-,29*	-,35*	,71*	,60*	1,00				
SC	-,32*	-,29*	-,19	-,22	-,50*	-,46*	-,28*	-,41*	-,48*	,89*	,79*	,91*	1,00			
SF	,22	—	—	—	,37*	,35*	—	—	,29*	-,41*	-,37*	-,30*	-,41*	1,00		
SP	,38*	,29*	,26*	,22	,50*	,55*	,31*	,36*	,52*	-,58*	-,48*	-,64*	-,67*	,55*	1,00	
Sal	,34*	,27*	,24	—	,50*	,52*	,26*	,31*	,47*	-,57*	-,49*	-,56*	-,62*	,85*	,90*	1,00

Nota: Sup = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, AE = agotamiento emocional, Desp = despersonalización, FR = falta de realización, Bur = Índice de burnout, Man = manejabilidad, Sign = significatividad, Com = comprensibilidad, SC = sentido de coherencia, SF = síntomas físicos, SP = síntomas psicológicos, Sal = salud. \*  $p < 0,01$ .



hacen referencia a estrés de rol, a burnout (y sus componentes) y a la sintomatología. Mientras el índice global de SC muestra la secuencia de correlaciones más uniforme, parece necesario distinguir entre los tres componentes que la conforman. Manejabilidad aparece como la variable más regular en sus correlaciones, si bien las relaciones más elevadas las ofrece con sintomatología física, estrés de rol, burnout y, dentro de éste último, con agotamiento emocional; comprensibilidad aparece como la variable más relacionada con la sintomatología psicológica; y significatividad se muestra como el elemento más relacionado con el índice general de burnout así como con los componentes actitudinales de éste: despersonalización y falta de realización personal. Es interesante comprobar cómo el índice global de SC correlaciona de un modo más elevado con el índice global de burnout y con las variables referentes a la sintomatología (sintomatología física, sintomatología psicológica y salud general) que sus componentes por separado (obsérvese que esto ocurre de forma opuesta para el caso de las variables antecedentes, estrés de rol, y los tres componentes de burnout).

#### *Factores predictores de estrés de rol, burnout y sintomatología*

Con el fin de comprobar el valor predictivo de las variables estudiadas, se ha efectuado una serie de análisis de regresión mediante el método de *pasos sucesivos* bajo un nivel de confianza de 0,95. Para cada variable dependiente se han propuesto como variables predictoras aquellas consideradas como tales según el proceso hipotetizado: *antecedentes organizacionales y de clima laboral - estrés de rol - burnout* (componentes y, para el caso de las variables de sintomatología, también el índice global) - *conse-*

*cuencias para la salud del individuo/*. Además, de acuerdo con el modelo teórico que se desarrolla en este trabajo, se ha incluido en cada análisis, como variables predictoras adicionales, los componentes de SC (manejabilidad, significatividad y comprensibilidad), a los que se ha señalado en cursiva.

La Tabla 3 muestra cómo manejabilidad (26% de varianza explicada y coeficiente negativo) resulta la variable más predictiva del estrés de rol, por encima de las variables relativas a la organización y al clima de trabajo. Dentro de éstas, parecen relevantes por encima del resto preocupaciones profesionales y supervisión.

Por otro lado, estrés de rol se muestra como una variable altamente predictiva de agotamiento emocional, dando cuenta de un 51% de varianza explicada. Supervisión aparece con tan sólo un 3% de varianza explicada adicional. Por su parte, los componentes de SC no parecen ser relevantes en la predicción de este elemento en comparación con el resto de variables analizadas como posibles predictores. Para los casos de despersonalización y falta de realización (los dos elementos de burnout de mayor naturaleza actitudinal) se dan dos situaciones muy distintas. Sólo estrés de rol se muestra como una variable predictiva de la primera (24% de varianza), mientras que realización personal es explicada preferentemente por significatividad (26% y coeficiente negativo) y de manera complementaria por supervisión y estrés de rol.

El índice de burnout aparece explicado ampliamente por estrés de rol (44% de varianza explicada) que, junto con significatividad (8% adicional y coeficiente negativo) y supervisión, dan cuenta del 56% de la varianza de este síndrome, el mayor porcentaje de varianza explicada para cualquiera de las variables analizadas en este estudio.

Tabla 3. Análisis de regresión tomando como VD el estrés de rol, las dimensiones de burnout y su índice general

VARIABLES	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	F
Estrés de rol				
Manejabilidad	-,38	,26	,26	39,10*
Preocupaciones Profesionales	,25	,33	,07	27,43*
Supervisión	,22	,37	,04	21,69*
VNI: CO, FRP, Com, Sign				
Agotamiento Emocional				
Estrés de Rol	,60	,51	,51	115,95*
Supervisión	,17	,54	,03	64,87*
Significatividad	-,14	,55	,01	45,96*
VNI: CO, PP, FRP, Man, Com				
Despersonalización				
Estrés de Rol	,49	,24	,24	36,30*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, Man, Com, Sign				
Falta de Realización				
Significatividad	-,38	,26	,26	39,14*
Supervisión	,22	,33	,07	27,91*
Estrés de Rol	,19	,36	,06	20,93*
VNI: CO, PP, FRP, Man, Com				
Burnout				
Estrés de Rol	,49	,44	,44	90,60*
Significatividad	-,26	,52	,08	61,00*
Supervisión	,25	,56	,04	47,06*
VNI: CO, PP, FRP, Man, Com				

Nota: VNI = variables no introducidas en la ecuación. Sup = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, Man = manejabilidad, Sign = significatividad, Com = comprensibilidad. \* $p < 0,01$ .

En la Tabla 4 se recogen los análisis de regresión efectuados sobre las variables de salud. Como se puede apreciar, cada análisis se ha dividido en dos pasos en función de las variables independientes que se consideran en uno y otro paso respectivamente. Lo único que diferencia a ambos es la sustitución en el segundo paso de las dimensiones de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) por el índice general del síndrome.

Manejabilidad parece ser la variable con mayor capacidad predictiva para la sintomatología física (17% de varianza explicada y coeficiente negativo). Junto a ella aparece estrés de rol, si bien, entre ambas, sólo alcanzan a explicar el 21% de varianza. La sintomatología física resulta, por tanto, ser el elemento para el que las variables recogidas en este estudio muestran una capacidad

predictiva más reducida. Además si, como variables independientes, se sustituyen los componentes de burnout por el índice general de este síndrome, la ecuación de regresión resultante permanece idéntica.

La sintomatología psicológica queda explicada ampliamente por la variable comprensibilidad (42% de varianza explicada y coeficiente negativo), ayudada por un porcentaje adicional nada despreciable aportado por agotamiento emocional (12%). Además, se puede observar que el índice de burnout mantiene una menor capacidad predictiva que agotamiento emocional.

El índice de salud general, compuesto a partir de los síntomas percibidos a nivel físico y a nivel psicológico, queda explicado en gran medida por el componente de SC manejabilidad (33% de varianza explicada y coeficiente negati-

Tabla 4. Análisis de regresión tomando como VD la sintomatología física, la sintomatología psicológica y la salud general

VARIABLES	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	F
<b>Sintomatología física</b>				
1. Manejabilidad	-,30	,17	,17	23,18*
Estrés de rol	,22	,21	,04	14,64*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, AE, Desp, FR, Com, Sign				
2. Manejabilidad	-,30	,17	,17	23,18*
Estrés de rol	,22	,21	,04	14,64*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, Bur, Com, Sign				
<b>Sintomatología psicológica</b>				
1. Comprensibilidad	-,52	,42	,42	80,40*
Agotamiento emocional	,37	,54	,12	64,71*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, ER, Desp, FR, Man, Sign				
2. Comprensibilidad	-,53	,42	,42	80,40*
Burnout	,33	,51	,09	58,41*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, ER, Man, Sign				
<b>Salud general</b>				
1. Manejabilidad	-,23	,33	,33	56,35*
Agotamiento emocional	,32	,41	,08	39,81*
Comprensibilidad	-,28	,45	,04	30,88*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, ER, Desp, FR, Sign				
2. Manejabilidad	-,32	,33	,33	56,35*
Estrés de rol	,26	,39	,06	36,09*
Significatividad	-,22	,42	,03	27,24*
VNI: Sup, CO, PP, FRP, Bur, Com				

Nota: VNI = variables no introducidas en la ecuación. Sup = supervisión, CO = condiciones organizacionales, PP = preocupaciones profesionales, FRP = falta de reconocimiento profesional, ER = estrés de rol, AE = agotamiento emocional, Desp = despersonalización, FR = falta de realización, Bur = Índice de burnout, Man = manejabilidad, Sign = significatividad, Com = comprensibilidad. \* $p < 0,01$ .

vo) que, junto a agotamiento emocional y comprensibilidad, llegan a dar cuenta del 45% de la varianza total. Por otro lado, la inclusión del índice de burnout como posible variable predictora, vuelve a mostrar el menor poder predictivo de éste en comparación con sus componentes por separado (en concreto, agotamiento emocional).

Hay que destacar, por otro lado, la menor capacidad explicativa demostrada por el índice global de SC en comparación con cada uno de sus componentes por separado a lo largo de todos los análisis de regresión efectuados, pauta que se interrumpe para los casos de sintomatología psicológica y salud general, donde este índice da cuenta del 44% y del 39% de la varianza respectiva de estas variables, porcentaje superior al alcanzado por cualquiera de sus componentes de forma aislada.

#### *Análisis de las variables relevantes en función de la parcialización de las puntuaciones en SC*

Un último análisis realizado se ha basado en el cálculo de cuartiles para la creación de cuatro niveles en la distribución de puntuaciones en SC (índice general) de la muestra. A partir del primero y el último de estos niveles, se ha llevado a cabo un contraste de medias para las variables antecedentes, las variables de estrés y burnout y las variables de salud. Bajo un nivel de confianza de 0,95, las variables para las que se han encontrado diferencias significativas han sido: supervisión ( $t = 3,42$ ;  $p = 0,001$ ), condiciones organizacionales ( $t = 3,07$ ;  $p = 0,003$ ), falta de reconocimiento profesional ( $t = 2,52$ ;  $p = 0,015$ ), estrés de rol ( $t = 4,34$ ;  $p = 0,000$ ), agotamiento emocional ( $t = 3,24$ ;  $p = 0,002$ ), falta de realización ( $t =$

2,98;  $p = 0,004$ ), burnout ( $t = 3,28$ ;  $p = 0,002$ ), sintomatología física ( $t = 4,07$ ;  $p = 0,000$ ), sintomatología psicológica ( $t = 6,56$ ;  $p = 0,000$ ) y salud ( $t = 6,10$ ;  $p = 0,000$ ). En todas ellas la media obtenida por el grupo de sujetos con puntuaciones bajas en SC (primer nivel de la distribución de puntuaciones) ha resultado significativamente mayor que la alcanzada por el grupo de sujetos con puntuaciones elevadas en esta variable (cuarto nivel de la distribución de puntuaciones). Estas diferencias no se han encontrado para los casos de preocupaciones profesionales ( $t = 1,65$ ;  $p = 0,104$ ) y despersonalización ( $t = 1,46$ ;  $p = 0,150$ ).

## DISCUSIÓN

De forma general, los datos expuestos en este trabajo parecen indicar que la experiencia prolongada de estrés de rol y el desarrollo subsiguiente de síntomas de burnout son factores determinantes en el proceso que conduce a la pérdida de salud subjetiva. Es especialmente relevante el papel que desempeña el agotamiento emocional como aspecto clave del síndrome de burnout. Junto a esta variable, el estrés de rol muestra las correlaciones más altas del estudio tanto con los antecedentes de carácter organizacional y laboral, como con los consecuentes relativos a la salud recogidos a través de autoinforme.

Mientras el papel del estrés de rol como un factor relevante en el desarrollo del burnout (y más específicamente del agotamiento emocional) y en la aparición de problemas de salud ha sido testado ampliamente en la literatura (Badeian y Armenakis, 1981; Bravo y cols., 1993; Byrne, 1994; Ferreres, González-Romá, Hernández, Espejo y Lloret, 1995; Gil-Monte, 1994; González-Romá, Lloret y Tomás, 1993; Hock, 1988; Lee y Ashford, 1996; Pines y Aronson, 1981), la explica-

ción que ofrecen los efectos directos de esta variable sobre la salud resulta insuficiente, y la mejor opción parece ser aquella que recoge su actuación no sólo de un modo directo, sino también a través de otras variables que median en la aparición de efectos adversos para la salud del individuo, como son el burnout y, concretamente, el agotamiento emocional, factor este último que se muestra como un elemento altamente predictivo de la sintomatología psicológica (caracterizada, entre otros aspectos, por una tendencia al aislamiento). Este dato puede aportar un cierto apoyo a las aproximaciones funcionalistas en el estudio de la fatiga. Desde el punto de vista de estas teorías, el burnout consistiría en el último intento para evitar la sobreestimulación producida por la exposición prolongada a las fuentes de estrés que, en el caso de las profesiones asistenciales, se identificarían con las demandas emocionales propias de estos trabajos. La tendencia a la evitación y al aislamiento que acompaña al burnout puede ser entendida, en este sentido, como un modo de proteger la salud (Appels, 1998). De forma similar, algunos autores han señalado cómo la despersonalización podría ser interpretada como una estrategia de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995; Lee y Ashford, 1990; Leiter y Maslach, 1988).

El agotamiento emocional se muestra como un importante elemento predictivo de la salud general, lo que confirma una vez más el estrecho vínculo existente entre la aparición de agotamiento emocional y la pérdida de salud, así como la escasa asociación de esta última con la despersonalización y con la falta de realización. Como han señalado algunos autores (Gil-Monte y Peiró, 1997), tanto la despersonalización como la falta de realización parecen estar asociadas pre-

fernetemente con otro tipo de consecuencias derivadas fundamentalmente para la organización, debido probablemente a la naturaleza actitudinal que las caracteriza.

Por otra parte, parece necesario mantener claramente la relevancia del contexto laboral como factor determinante de todo el proceso comentado. Múltiples estudios han señalado la ambigüedad en el trabajo, el estrés de rol, los entornos organizacionales estresantes, la escasez del apoyo del supervisor y la falta de un clima positivo de trabajo como los determinantes más directos del burnout (Burke, 1988; Burke y Greenglass, 1989; Friesen y Sarros, 1989; Hock, 1988; Maslach y Pines, 1977; Pines y Aronson, 1981). En este estudio, variables antecedentes relacionadas con la organización y el trabajo tales como las preocupaciones profesionales y la supervisión, se muestran como importantes elementos predictores del estrés de rol y del burnout. No obstante, a medida que el centro de atención se desplaza hacia los problemas de salud, las variables organizacionales pierden interés a un nivel predictivo en favor de otros elementos (estrés de rol y agotamiento emocional) que median en la aparición de la sintomatología.

El análisis del papel desempeñado por el SC en el proceso de burnout y en el desarrollo de problemas de salud arroja varios resultados interesantes. Se ha podido comprobar cómo el SC actúa, en función del nivel que presente, como un facilitador o un inhibidor de los procesos de estrés de rol, de burnout, y de la sintomatología percibida. El análisis realizado comparando las variables relevantes recogidas en este trabajo, en función del nivel que presentan los sujetos en SC (puntuaciones elevadas y bajas en el índice global), muestran la presencia permanente de esta variable durante el procesamiento de la información, de forma que los profesores con un alto SC informan

de mejor calidad de la supervisión recibida y de mejores condiciones organizacionales, así como de una intensidad menor de las preocupaciones acerca de su profesión, que los profesores caracterizados por un nivel bajo de SC. Estos resultados parecen indicar que el SC tiene una función moduladora en los procesos de estrés y burnout.

Cuando se ha analizado comparativamente la capacidad de predicción del índice global de SC, con la de sus componentes específicos, se ha encontrado que, en general, el índice global de SC explica algo menos que sus componentes de forma aislada. En este sentido, parece que la relevancia predictora de los componentes de SC depende en gran medida de la variable criterio analizada. Por ejemplo, manejabilidad resulta clave cuando se trata de explicar la varianza de estrés de rol. Esto es igualmente cierto para variables como sintomatología física, salud general y agotamiento emocional, sólo que en este último caso, manejabilidad parece ejercer su efecto a través de estrés de rol. La enorme relación que presentan estrés de rol y manejabilidad queda patente a lo largo de todo el estudio. De forma lógica, cabe esperar que las demandas laborales sean valoradas como mucho más amenazantes si el individuo se considera incapaz de afrontarlas con éxito que si éste cree disponer de los recursos necesarios (propios o ajenos) para hacer frente a las situaciones de demanda.

Significatividad, otra dimensión de SC, se muestra explicativa para dos de las variables específicas de burnout, así como para la medida general del síndrome. Como se recordará, Antonovsky (1987) categoriza esta dimensión como el componente motivacional del constructo, y la conceptualiza como el grado de compromiso de la persona en diferentes áreas de la vida. Esta dimensión denota una inversión emocional en la vida, y tie-

ne que ver con la visión del sujeto de ciertas áreas de ésta como dignas de invertir tiempo y energía. En la medida en que una persona puntúe alto en esta dimensión, difícilmente encontrará su vida, y por extensión, su trabajo, como poco provechoso o insignificante. En concreto, este elemento podría prevenir la aparición de burnout a través de dos modos que resultan complementarios: en primer lugar, haciendo del trabajo un factor altamente significativo en el proyecto vital del individuo, provocando que éste persista en su desempeño y evitando de esta forma la pérdida de las fuentes de energía. Por otra parte, es igualmente posible que elevadas puntuaciones en la dimensión de significatividad supongan un factor de equilibrio para el sujeto, impidiendo que el trabajo se convierta en la meta primordial de su vida y que se vuelque por completo en él. Según esto, una persona con altas puntuaciones en significatividad estará lo suficientemente comprometida con su trabajo como para seguir encontrando satisfacción en su desempeño y, paralelamente, hallará el resto de las áreas de su vida por lo menos igual de valiosas. Esto puede evitar una implicación exclusiva y exagerada en el desarrollo de la profesión, lo que constituye un claro factor de riesgo, según ha sido ampliamente demostrado en la literatura sobre el burnout (Edelwich y Brodsky, 1980; Freudenberger, 1980; Koeske y Kelly, 1995; Maslach, 1982; Pines, Aronson y Kafry, 1981). Finalmente, es interesante destacar la ausencia de significatividad en la explicación de la sintomatología general, lo cual ratifica los resultados de otros estudios donde se han encontrado mayores correlaciones negativas con la sintomatología por parte de manejabilidad y comprensibilidad, en detrimento de significatividad (Moreno-Jiménez et al., 1997).

Por su parte, comprensibilidad exhibe una gran capacidad explicativa para el

caso de la sintomatología psicológica. Los datos muestran que percibir los estímulos dotándolos de un sentido cognitivo y creyéndolos predecibles, ordenables y explicables (comprensibilidad), representa una garantía para el mantenimiento de una «salud mental óptima». Por el contrario, es conocido el potencial amenazante que representa una situación ambigua o impredecible «en la medida en que la dificultad para valorar con precisión su alcance, exigencias y consecuencias dificulte la planificación de estrategias adecuadas para hacerles frente» (Bermúdez, 1996), lo que podría conducir al individuo a la puesta en marcha de reacciones en muchos casos inapropiadas y desadaptativas ante la sensación de falta de control sobre la situación. De forma lógica, esta dimensión muestra una fuerte correlación con la dimensión de manejabilidad. La asociación entre ambas asciende hasta un  $r = 0,71$ , la más elevada de entre los tres componentes de SC, ofreciendo apoyo empírico a uno de los supuestos de Antonovsky, quien indicó que el hecho de ver el mundo de un modo caótico e impredecible difícilmente iría asociado a la sensación de que uno puede manejarlo sin dificultades (Antonovsky, 1987).

Los resultados obtenidos indican que el sentido de coherencia (SC) se muestra ampliamente explicativo a través de los tres elementos que lo integran (manejabilidad, significatividad y comprensibilidad), pero escasamente predictivo en función del índice global obtenido a partir de la media de éstos. El uso de un indicador global puede ser justificable si el valor de éste como constructo es mayor que el de sus tres componentes por separado. En este sentido, el índice global de SC parece ser bueno en general, pero insuficiente en el detalle. A falta de estudios que se centren en analizar la pertinencia del uso del indicador global, parece ser más apropiado el empleo de

indicadores independientes para cada una de las dimensiones que componen el constructo, sobre todo en la medida en que las variables criterio son elementos concretos y específicos, y no factores de carácter muy general o productos de varios elementos tomados a la vez y unificados en un índice global.

En resumen, se puede concluir que la exposición prolongada a determinadas formas de estrés organizacional parece ser un factor desencadenante de los procesos de burnout o «desgaste profesional». Tanto el estrés de rol como el burnout (éste, especialmente a través del agotamiento emocional), muestran una importante asociación con los problemas de salud autoinformados. Por otra parte, en este proceso parecen estar presentes y jugar un papel moderador variables de personalidad como las recogidas en el modelo de sentido de la coherencia. Su influencia parece ser mayor cuando se consideran las variables de forma específica.

Por todo ello, parece conveniente el desarrollo de nuevos estudios que atiendan al papel del SC en el desarrollo de los procesos de estrés y burnout, así como a su efecto sobre la salud y a los medios de intervención sobre ella. Es igualmente necesario el desarrollo de trabajos que traten de analizar las vías de actuación de esta variable, que muy bien podrían identificarse con las propuestas para constructos análogos como por ejemplo, la personalidad resistente (Peñacoba y Moreno-Jiménez, 1998). Sobre todo, el análisis de una posible acción a través de la modificación de la percepción del individuo, haciendo los estímulos estresantes menos amenazantes, o mediante la inducción de un determinado estilo de *coping* adaptativo. Ambas vías no tienen por qué ser excluyentes y, lo más plausible, es que constituyan modos de acción complementarios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping. New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1994a). The sense of coherence: An historical and future perspective. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.), *Sense of Coherence and Resiliency: Stress, Coping, and Health* (pp. 3-20). University of Wisconsin.
- Antonovsky, A. (1994b). The structure and properties of the sense of coherence scale. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.), *Sense of Coherence and Resiliency: Stress, Coping, and Health* (pp. 21-40). University of Wisconsin.
- Appels, A. (1998). Estrés laboral, agotamiento y enfermedad. En J. Buendía (Ed.), *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Badeian, A.G., y Armenakis, A.A. (1981). A path-analysis study of the consequences of role conflict and role ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24, 417-424.
- Baker, M., North, D., y Smith, D.F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34, 22-26.
- Banks, J.K., y Gannon, L.R. (1988). The influence of hardiness on the relationship between stressors and psychosomatic symptomatology. *American Journal of Community Psychology*, 16, 25-37.
- Bermúdez, J. (1996). Afrontamiento: aspectos generales. En A. Fierro (Ed.), *Manual de psicología de la personalidad* (pp. 177-209). Barcelona: Paidós.
- Bravo, M.J., Zurriaga, R., Peiró, J.M., y González, P. (1993). Un modelo causal sobre los antecedentes y consecuentes del estrés de rol en profesionales de la salud. *Revista de Psicología de la Salud*, 5, 19-36.
- Buendía, J., y Riquelme, A. (1995). Burnout, factores de estrés y locus de control en un

- grupo de vigilantes de instituciones penitenciarias. *Ansiedad y Estrés*, 1, 195-204.
- Burke, R. (1988). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group and Organization Studies*, 12, 174-188.
- Burke, R., y Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42, 261-274.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-676.
- Carmel, S., Anson, O., Levenson, A., Bonneh, D.Y., y Mahoz, B. (1991). Life events, sense of coherence and health: gender differences on the kibbutz. *Social Science and Medicine*, 32, 1089-1096.
- Cox, T., Kuk, G., y Leiter, M. (1993). Burnout; health, work stress, and organizational healthiness. En W.B. Schaufeli, T. Moret y C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.177-193). UK: Taylor & Francis.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the Human services*. Beverly Hills: Sage.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W.B. Schaufeli, T. Moret y C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Washington DC: Hemisphere.
- Cherniss, C. (1995). *Beyond Burnout*. London: Routledge.
- Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.
- Ferreres, A., González-Romá, V., Hernández, A., Espejo, B., y Lloret, S. (1995). The measurement of health habits and life-style and its influence on the relationship between role-stress and psychological and biochemical responses. En J. Rodríguez-Marín (Ed.), *Health Psychology and quality of life research* (pp. 746-757). Murcia: Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Alicante y Sociedad Valenciana de Psicología Social.
- Fiorentino, L.M., y Pomazal, R.J. (1994). Sense of Coherence and the stress-illness relationship among employees: a prospective study. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.), *Sense of Coherence and Resiliency: Stress, Coping, and Health* (pp. 91-108). University of Wisconsin.
- Flannery, R.B., y Flannery, G.J. (1990). Sense of Coherence, life stress, and psychological distress: a prospective methodological inquiry. *Journal of Clinical Psychology*, 46, 415-420.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H.J. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. New York: Anchor Press.
- Friesen, D., y Sarros, J. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- Garden, A.M. (1987). Despersonalization: A valid dimension of burnout? *Human Relations*, 40, 545-560.
- Gil-Monte, P.R. (1994). *El síndrome de burnout: un modelo multicausal de antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Gil-Monte, P.R., y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M., y Valcárcel, P. (1995, abril). *A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter models*. Trabajo presentado en el «Seven European Congress of Work and Organizational Psychology», Győr (Hungría).
- Gilbar, O. (1998). Relationship between burnout and sense of coherence in health social workers. *Social Work in Health Care*, 26, 39-49.
- González-Romá, V., Lloret, S., y Tomás, I. (1993). La influencia del estrés de rol sobre el riesgo de enfermedad coronaria. *Salud y Trabajo*, 97, 24-28.
- González-Romá, V., Hernández, A., Peiró, J.M., y Muñoz, P. (1995). Estrés de rol e indicadores de riesgo en trastornos cardiovasculares. *Ansiedad y Estrés*, 1, 141-156.
- Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17, 167-189.



- Kobasa, S.C. (1982). The hardy personality: toward a social psychology of stress and health. En G.S. Sanders y J. Sals (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdales, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., y Courington, S. (1981). Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 368-378.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Koeske, G.F., y Kelly, T.M. (1995). The impact of overinvolvement on burnout and job satisfaction. *American Journal of Orthopsychiatry*, 65, 282-292.
- Kyriacou, C. (1989, septiembre). *The nature and sources of stress facing teachers*. Trabajo presentado en la «Tercera Conferencia Europea sobre Investigación en Aprendizaje e Instrucción». Madrid.
- Labrador, F.J., y Crespo, M. (1993). *Estrés. Trastornos psicofisiológicos*. Madrid: EUEDEMA.
- Lee, R.T., y Ashforth, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743-747.
- Lee, R.T., y Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Leiter, M.P., y Maslach, C. (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and interpersonal organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Maslach, C. (1982). *The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., y Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Josey Bass.
- Maslach, C., y Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-114.
- McCranie, E.W., Lambert, V.A., y Lambert, C.E. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36, 374-378.
- McKnight, J.D., y Glass, D.C. (1995). Perceptions of control, burnout and depressive symptomatology: A replication and extension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63, 490-494.
- Moreno-Jiménez, B., Alonso, M., y Álvarez, E. (1997). Sentido de Coherencia, Personalidad Resistente, autoestima y salud. *Revista de Psicología de la Salud*, 9, 115-138.
- Moreno-Jiménez, B., Oliver, C., y Aragoneses, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de Educación Media*. Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE). Manuscrito no publicado.
- Nagy, S., y Nix, C.L. (1989). Relations between preventive health behavior and hardiness. *Psychological Reports*, 65, 339-345.
- Nowak, K.M. (1986). Type A hardiness, an psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9, 537-548.
- Olabarria, B. (1995). El síndrome de «Burnout» («Quemado») o del cuidador descuidado. *Ansiedad y Estrés*, 1, 189-194.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanza media: el burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral no publicada, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid.
- Palsson, M.B., Hallberg, I.R., Norberg, A., y Bjoervell, H. (1996). Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 10, 19-26.
- Peiró, J.M., y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: EUEDEMA.
- Peñacoba, C. (1996). *Estrés, Salud y Calidad de Vida: influencia de las dimensiones cognitivo-emocionales*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Madrid.
- Peñacoba, C., y Moreno-Jiménez, B. (1998) El concepto de personalidad resistente. Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-96.
- Pines, A.M., y Aronson, E. (1981). *Burnout*. New York: Free Press.

- Pines, A.M., Aronson, E., y Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Reilly, N.P. (1994). Exploring a paradox: Commitment as a moderator of the stressor-burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 397-414.
- Ryland, E., y Greenfeld, S. (1991). Work stress and well-being: an investigation of Antonovsky's Sense of Coherence Model. En P.L. Perrewé (Ed.), *Handbook of job stress (special issue)*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 39-54.
- Salvador, A., y González-Bono, E. (1995). Trastornos psicofisiológicos asociados al estrés laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1, 157-171.
- Sandín, B. (1995). El estrés. En A. Belloch, B. Sandín, y F. Ramos (Eds.), *Manual de Psicopatología* (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., y Marek, T. (Eds.) (1993). *Professional Burnout. Recent developments in theory and research*. Londres: Taylor y Francis.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Spector, P.E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Wallston, K.A., Wallston, B.S., y DeVellis, R. (1978). Development of the Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) scales. *Health Education Monographs*, 6, 160-170.