



16 SET. 1998

UNIVERSIDAD DE MURCIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
Dpto. de Psicología Básica y Metodología

Burnout en Deportistas: un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome

Tesis Doctoral presentada por:

Enrique J. Garcés de Los Fayos Ruiz

Dirigida por los doctores:

Carmen García Montalvo

Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
Facultad de Psicología, Universidad de Murcia

Francisco Martínez Sánchez

Dpto. de Psicología Básica y Metodología
Facultad de Psicología, Universidad de Murcia

Murcia, Septiembre de 1998

UNIVERSIDAD DE MURCIA



1562996





UNIVERSIDAD
DE MURCIA

DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD,
EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICOS

CARMEN GARCÍA MONTALVO, Profesora del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Murcia

CERTIFICA:

Que la Tesis Doctoral presentada por D. Enrique J. Garcés de Los Fayos Ruiz, para optar al grado de Doctor en Psicología, con el título: "Burnout en deportistas: un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome", ha sido realizada bajo su dirección en el Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Murcia.

Murcia, Septiembre de 1998

Fdo: Dra. Carmen García Montalvo





UNIVERSIDAD
DE MURCIA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
BÁSICA Y METODOLOGÍA

FRANCISCO MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Profesor del Departamento de Psicología Básica y Metodología de la Universidad de Murcia

CERTIFICA:

Que la Tesis Doctoral presentada por D. Enrique J. Garcés de Los Fayos Ruiz, para optar al grado de Doctor en Psicología, con el título: "Burnout en deportistas: un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome", ha sido realizada bajo su dirección en el Departamento de Psicología Básica y Metodología de la Universidad de Murcia.

Murcia, Septiembre de 1998

Fdo: Dr. Francisco Martínez Sánchez



Agradecimientos

Una vez finalizada esta tesis procede agradecer a una serie de personas que hayan estado en el proceso de creación, desarrollo y finalización de la misma. Estos agradecimientos tienen sentido si soy capaz de comprender que en ellos se simboliza no haber estado sólo durante los cuatro años que ha durado esta fascinante aventura. En este apartado no quiero dejar de acordarme de deportistas y entrenadores, que fueron los protagonistas de esta “historia”, ni tampoco de aquéllos, que en algún momento, me mostraron su apoyo; pero aquí sólo quiero recordar a esas personas que hoy siguen marcándome el “rumbo”.

Por esta razón, quiero estar siempre agradecido con:

Carmen García Montalvo, directora, maestra, “madre”, referencia, norte... y, más que nada, amiga, que me demostró que puede estar comprometida con un sueño incluso cuando no se puede soñar. Es difícil que le pueda explicar algún día lo que supuso para mí recibir los últimos “papeles” de esta tesis. ¿Recuerdas que mirando al mar nos empeñamos en superarlo todo?. También por esto te debo estar agradecido.

Francisco Martínez Sánchez, director y amigo, porque su confianza en mí me empujó hacia el final de este trayecto. ¿Recuerdas cuando la crisis?; saber estar en tu sitio me demostró la calidad, ya conocida, como persona que te caracteriza. A pesar de “hacerme sufrir”, tener la sensación de que podías controlar cualquier situación me ayudó a dudar poco durante esta travesía.

Eva López García, que supo estar en el peor momento de este trayecto demostrándome que nunca, absolutamente nunca, se puede perder la fé en un sueño. Me has enseñado que amar un sueño no siempre es luchar por una utopía, sino transformarlo en la realidad que deseas. A tí te debo haber recuperado mi “buque insignia” y, sobre todo, un nuevo sentido de lo que significa estar ilusionado.

Ginés Nieto García, simplemente por ser amigo, porque estoy convencido que el día de la lectura la vivirá como si fuera suya. Espero que las diferentes “dimensiones” que vayamos viviendo nunca separen nuestras sendas. Vívela como tuya porque “alguna noche” lo fue. Espero que empieces a darte cuenta que otros ya empezamos a aprender de tí.

Pedro Jara Vera, porque este camino lo iniciamos juntos, y ahora que se han separado no puedo olvidar las discusiones que sobre la tesis (y sobre la vida) hemos tenido. Te agradezco que me hicieras ver, quizás sin darte cuenta, que investigar tenemos que vivirlo como esa experiencia que iniciamos en Ceutí un día.

Ginés Jiménez Torrecilla, porque en estos momentos me gustaría pensar que no ha perdido de vista que proyectos como este han sido uno de los hilos conductores de nuestra amistad; si esta tesis sirve para recordar algunos momentos vividos juntos, los hay con la suficiente intensidad como para no olvidar nunca que somos amigos.

Aurelio Olmedilla Zafra, que es uno de los símbolos más activos de la psicología del deporte, no sólo de la de hoy sino también de la del futuro. Te tengo que agradecer que asistieras a aquel curso de doctorado, que me sirvió para entender que puedes encontrar un amigo en los lugares más inesperados.

Francisco Teruel Sánchez, que aunque parece que no está siempre aparece; sé, que como siempre, disfrutarás este instante. A amigos como tu les debo no perder de vista la amplia historia que hemos vivido juntos, “a ratos”, pero nunca los condicionantes sociales han impedido que siguiéramos juntos.

Victor Garcés de Los Fayos García, mi padre, porque incluso en esta aventura me persiguió la premisa de la sinceridad y la honestidad que me enseñaste. Siendo la única persona que no podrá estar en la lectura de mis tesis, me interesaba que tuvieras claro que “se hizo lo que había que hacer”.

Nuria Garcés de Los Fayos Alegría, mi hija, porque simplemente pensar en ella me introduce fuerzas suficientes para seguir luchando en esta vida. ¡Ojalá que dentro de unos años puedas comprender esto!. Nunca tendré palabras suficientes para explicarte como te agradezco tu existencia.

Mercedes Alegría García, que sabe estar siempre ahí; si no hubiera sabido lo que significaba para mi llevar a buen puerto este “buque insignia”, como antes otros buques, hubiera sido difícil entender esas “largas noches” sin poder ayudarme. Durante estos cuatro años han sucedido suficientes acontecimientos, buenos y malos, como para que esta tesis tenga un especial sabor. Tu apoyo en todo lo vivido hasta ahora nunca podré agradecértelo lo suficiente.

Índices

Capítulo I

Burnout: delimitación conceptual.....	1
---------------------------------------	---

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

1. DEFINICIÓN DE BURNOUT	7
1.1. Introducción.....	7
1.2. Definición de burnout.....	11
2. INSTRUMENTOS DE MEDIDA DEL BURNOUT	21
2.1. Introducción.....	21
2.2. Instrumentos para la medida del burnout	24
2.2.1. Maslach Burnout Inventory	25
2.2.2. Tedium Measure	32
2.2.3. Staff Burnout Scale.....	34
2.2.4. Indicadores del burnout	34
2.2.5. Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS).....	35
2.2.6. Burnout Scale.....	36
2.2.7. Teacher Burnout Scale.....	36
2.2.8. Energy Depletion Index	37
2.2.9. Matthews Burnout Scale for Employees.....	37
2.2.10. Escala de Variables Predictoras del Burnout	38
2.2.11. Efectos Psíquicos de Burnout	39
2.2.12. Cuestionario de Burnout del Profesorado	40
2.2.13. Holland Burnout Assessment Survey	41
2.2.14. Rome Burnout Inventory	41
2.2.15. Escala de Burnout de Directores de Colegios.....	42
3. VARIABLES PREDICTORAS, CONSECUENCIAS	45
3.1. Variables predictoras del burnout	45
3.1.1. Variables intrapersonales predictoras de burnout	49
3.1.1.1. Locus de control externo.....	49
3.1.1.2. Indefensión aprendida.....	50
3.1.1.3. Interés social	50
3.1.1.4. Personalidad resistente.....	50
3.1.1.5. Sexo.....	50
3.1.1.6. Edad	51
3.1.1.7. Demandas emocionales	51

3.1.1.8. Estrategias de afrontamiento inadecuadas.....	51
3.1.1.9. Autoeficacia	52
3.1.1.10. Patrón de personalidad tipo A.....	52
3.1.1.11. Autoconcepto	52
3.1.1.12. Expectativas personales	52
3.1.2. Variables predictoras de burnout del contexto organizacional.	52
3.1.2.1. Negativa dinámica del trabajo.....	52
3.1.2.2. Inadecuación profesional.....	53
3.1.2.3. Exigencias del trabajo.	53
3.1.2.4. Realización en el trabajo.....	53
3.1.2.5. Interacción trabajador-cliente.....	53
3.1.2.6. Conflicto y ambigüedad de rol	53
3.1.2.7. Participación en la toma de decisiones.....	54
3.1.2.8. Recompensas	54
3.1.2.9. Apoyo organizacional.....	54
3.1.2.10. Expectativas en el trabajo.....	55
3.1.2.11. Relaciones con los compañeros.....	55
3.1.2.12. Rigidez organizacional	55
3.1.2.13. Estresores económicos	55
3.1.2.14. Satisfacción laboral	55
3.1.2.15. Adicción al trabajo	56
3.1.2.16. Desafío en el trabajo.....	56
3.1.2.17. Autonomía en el trabajo	56
3.1.2.18. Compromiso con el trabajo	56
3.1.3. Variables predictoras de burnout del contexto ambiental	56
3.1.3.1. Apoyo social.....	56
3.1.3.2. Relaciones interpersonales	57
3.1.3.3. Comunicación.....	57
3.1.3.4. Actitudes de familiares y amigos.....	57
3.1.3.5. Satisfacción vital.....	57
3.1.3.6. Exigencias vitales.....	57
3.1.3.7. Problemas familiares	58
3.1.3.8. Recursos de afrontamiento familiares	58
3.1.3.9. Cultura.....	58
3.2. Consecuencias del burnout	60
3.2.1. Consecuencias psicológicas del burnout.....	61
3.2.1.1. Problemas psicosomáticos	61
3.2.1.2. Actitudes negativas hacia sí mismo	62
3.2.1.3. Depresión	62
3.2.1.4. Sentimientos de culpabilidad.....	62
3.2.1.5. Ansiedad.....	62
3.2.1.6. Cólera.....	63
3.2.1.7. Aburrimiento	63
3.2.1.8. Baja tolerancia a la frustración.....	63
3.2.1.9. Abuso de drogas	63
3.2.2. Consecuencias del burnout en el contexto organizacional	63
3.2.2.1. Disminución del rendimiento.....	63
3.2.2.2. Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación.....	64
3.2.2.3. Actitudes negativas hacia el cliente.....	64
3.2.2.4. Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo	64

3.2.2.5. Rotación.....	64
3.2.2.6. Intención de abandonar el trabajo o abandono real	64
3.2.2.7. Absentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo	64
3.2.2.8. Insatisfacción en el trabajo	65
3.2.2.9. Disminución con el compromiso	65
3.2.3. Consecuencias del burnout en el contexto ambiental	65
3.2.3.1. Actitudes negativas hacia la vida en general	65
3.2.3.2. Disminución de la calidad de vida personal	65
3.3. Modelos explicativos del burnout	67
3.3.1. El modelo de los procesos del burnout de Cherniss	67
3.3.2. El modelo de las fases del burnout de Golembiewski y colaboradores	69
3.3.3. El modelo de los procesos de burnout de Leiter	71
3.3.4. Marco conceptual de proposiciones del burnout de Cordes y Dougherty ...	73
4. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SOBRE EL BURNOUT.....	77
4.1. Estrategias de intervención sobre el burnout.....	77
4.1.1. Adecuada comunicación.....	77
4.1.2. Abordar los procesos inconscientes relacionados con el burnout	77
4.1.3. Inoculación de estrés.....	78
4.1.4. Rotación	78
4.1.5. Terapia racional emotiva	79
4.1.6. Programa de intervención amplio.....	79
4.2. Líneas futuras de investigación sobre el burnout.....	80
 Capítulo II	
Análisis del constructo en deportistas	85
 5. ANÁLISIS DEL CONSTRUCTO BURNOUT EN DEPORTISTAS	85
5.1. El entrenador: Burnout en el contexto del deportista	85
5.2. Aspectos previos acerca del burnout en deportistas	92
5.3. Definición del burnout en deportistas.....	97
5.4. Variables predictoras del burnout en deportistas.....	100
5.4.1. Variables predictoras de burnout relacionadas con la dinámica propia del deporte y la competición	101
5.4.1.1. Entrenador.....	101
5.4.1.2. Altas demandas competitivas.....	102
5.4.1.3. Excesivas demandas de energía y tiempo	102
5.4.1.4. Monotonía del entrenamiento.....	102
5.4.1.5. Sentimientos de estar apartado.....	102
5.4.1.6. Carencia de refuerzos positivos	103
5.4.2. Variables personales predictoras de burnout en deportistas	103
5.4.2.1. Aburrimiento.....	103
5.4.2.2. Falta de habilidades	103
5.4.2.3. Estrategias de afrontamiento	104
5.4.2.4. No adaptación de las expectativas originales con lo logros finales obtenidos.....	104

5.4.3. Variables del contexto ambiental predictoras de burnout en deportistas..	104
5.4.3.1. Falta de apoyo en su grupo de referencia	104
5.4.3.2. Intereses mercenarios de los padres	104
5.4.3.3. Estilo de vida externo	105
5.5. Consecuencias del burnout	106
5.6. Modelos teóricos explicativos del burnout en deportistas.....	109
5.6.1. El modelo cognitivo-afectivo de burnout en deportistas	109
5.6.2. El modelo del compromiso deportivo	111
5.6.3. El modelo de burnout en deportistas como problema social	112
5.7. Estrategias de prevención y tratamiento del burnout en deportistas	115

Capítulo III

Burnout en deportistas	119
------------------------------	-----

6. METODOLOGÍA.....	119
6.1. Objetivos de la investigación	119
6.2. Material y métodos	123
6.2.1. Descripción de la muestra.....	123
6.2.2. Descripción de las variables estudiadas.....	125
6.2.2.1. Edad de inicio en el deporte.....	125
6.2.2.2. Horas de entrenamiento	126
6.2.2.3. Relación que mantiene con el entrenador.....	127
6.2.2.4. Competiciones realizadas al año	128
6.2.2.5. Motivo por el que hace deporte actualmente	128
6.2.2.6. Significado del deporte en su vida.....	129
6.2.2.7. Propensión al abandono	130
6.2.3. Instrumentos de medida.	131
6.2.3.1. Maslach Burnout Inventory (MBI)	131
6.2.3.2. 16 Factores de Personalidad (16PF)	132
6.2.3.3. Toronto Alexithymia Scale (TAS-20)	133
6.2.3.4. Escalas de Afrontamiento de los Cuestionarios de Antecedentes, Manifestaciones y Consecuencias de la Ansiedad ante la Competición Deportiva.....	134
6.2.4. Procedimiento estadístico.....	134
7. RESULTADOS.....	137
7.1. Factorización del MBI-a	137
7.2. Burnout en deportistas	142
7.2.1. Frecuencia de burnout en deportistas	143
7.2.2. Comparaciones entre grupos de deportistas con burnout y variables socio-deportivas.....	144
7.2.3. Comparaciones entre grupos de deportistas con burnout y variables de personalidad y alexitimia	145
7.2.4. Comparación de grupos de deportistas con burnout, afrontamiento y abandono	148
7.3. Frecuencia de las dimensiones del burnout en deportistas	149
7.3.1. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional y variables socio-deportivas.....	151

7.3.2. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional y variables de personalidad y alexitimia	151
7.3.3. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional, afrontamiento y abandono.....	153
7.3.4. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización y variables socio-deportivas	154
7.3.5. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización y variables de personalidad y alexitimia.....	155
7.3.6. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización, afrontamiento y abandono.....	156
7.3.7. Análisis de varianza de grupos con Reducida Realización Personal y variables de personalidad y alexitimia.....	158
7.3.8. Análisis de varianza de grupos con Reducida Realización Personal, afrontamiento y abandono.....	160
7.4. Relación existente entre Burnout, Personalidad y Alexitimia	160
7.4.1. Coeficientes de correlación de Pearson entre los factores del MBI-a, 16PF y TAS	161
7.5. Valoración global de los resultados.....	165
8. CONCLUSIONES	169
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	177

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de los procesos del burnout de Cherniss.....	68
Figura 2. Modelo de los procesos de burnout de Leiter	72
Figura 3. Modelo Cordes y Dougherty	74
Figura 4.	110
Figura 5.	147
Figura 6.	147
Figura 7.	148

Índice de tablas

Tabla 1. Datos epidemiológicos acerca del Burnout	9
Tabla 2.. Estudios realizados con el MASLACH BURNOUT INVENTORY	22
Tabla 3. Instrumentos de medida del Burnout	25
Tabla 4. Construcción de una posible escala de signos y síntomas del síndrome Burnout (Aveni y Albani, 1992).....	38
Tabla 5. Variables predictoras del Burnout	48
Tabla 6. Consecuencias del Burnout.....	61
Tabla 7. Fases del Burnout y puntuaciones totales en las subescalas del MBI (Golembiewski y Munzenrider, 1984a).....	70
Tabla 8. Objetivos de intervención según el modelo teórico	80
Tabla 9. Variables predictoras del Burnout en deportistas.....	101
Tabla 10. Predicciones del modelo de inversión de dos tipos de compromiso y abandono (Schmidt y Stein, 1991).....	112
Tabla 11. Distribución de la muestra según el deporte practicado.....	125
Tabla 12. Distribución de la muestra según la edad de inicio en el deporte	126
Tabla 13. Distribución de la muestra según las horas de entrenamiento.....	127
Tabla 14. Distribución de la muestra según la relación que mantienen los deportistas con el entrenador	127
Tabla 15. Distribución de la muestra según el número de competiciones	128
Tabla 16. Distribución de la muestra según los motivos por los que hacen deporte	129
Tabla 17. Distribución de la muestra según la importancia que conceden al deporte....	130
Tabla 18. Distribución de la muestra según la propensión al abandono.....	131
Tabla 19. Factorización del MBI-a, excluyendo los ítems 16, 19 y 27	138

Tabla 20. Descripción de la composición factorial del MBI-a.....	140
Tabla 21. Distribución de deportistas con y sin burnout	143
Tabla 22. Grupos de deportistas con y sin burnout y variables socio-deportivas	144
Tabla 23. Grupos de deportistas con y sin burnout y variables de personalidad y alexitimia	146
Tabla 24. Grupos de deportistas con y sin burnout, afrontamiento y abandono	148
Tabla 25. Distribución de los deportistas según su puntuación en cada una de las dimensiones del burnout	150
Tabla 26. Grupos con Agotamiento Emocional y variables socio-deportivas	151
Tabla 27. Grupos con Agotamiento Emocional y variables de personalidad y	152
Tabla 28. Grupos con Agotamiento Emocional, afrontamiento y abandono	153
Tabla 29. Grupos con Despersonalización y variables socio-deportivas	154
Tabla 30. Grupos con Despersonalización y variables de personalidad y alexitimia	155
Tabla 31. Grupos con Despersonalización, afrontamiento y abandono	156
Tabla 32. Grupos con Reducida Realización Personal y variables socio-deportivas	157
Tabla 33. Grupos con Reducida Realización Personal y variables de personalidad y alexitimia.....	158
Tabla 34: Grupos con Reducida Realización Personal, afrontamiento y abandono.....	160
Tabla 35. Correlaciones entre dimensiones del MBI-a y TAS.....	161
Tabla 36. Correlaciones entre dimensiones del MBI y del TAS con 16PF	162

Capítulo I.

Burnout: delimitación conceptual

INTRODUCCIÓN

La investigación que presentamos es el resultado del proceso seguido desde que hace unos años iniciáramos el estudio del burnout en deportistas (Garcés de Los Fayos, Teruel y García Montalvo, 1993; Garcés de Los Fayos, 1994), por lo que los datos que aquí ofrecemos no deben interpretarse como el final de este proceso investigador, sino como la terminación de una primera fase.

El síndrome de burnout (sentimiento de estar “quemado”), que comenzó a estudiarse hace 25 años en el contexto laboral (Freudenberger, 1971), ha experimentado un auge extraordinario que, como se expone más adelante, se ha manifestado en un profundo análisis descriptivo del mismo y de aquellos aspectos asociados a su estudio (instrumentos de medida, variables predictoras, consecuencias o modelos teóricos, entre otros); sin embargo, el burnout en el ámbito deportivo, si bien inició su andadura en la literatura científica más tarde (Flippin, 1981), no ha tenido el mismo interés para los investigadores que se ha observado en el contexto organizacional; entre otras razones, porque la mayoría de autores no han considerado la práctica deportiva como un trabajo presionante que pudiera ocasionar situaciones tan aversivas que provocaran burnout en estos “trabajadores”; o tal vez, porque ni siquiera la actividad deportiva como tal ha sido considerada un área de desempeño laboral, con lo que el anterior planteamiento no era tenido en cuenta. De hecho re-

sulta significativo que el número de investigaciones centradas en este síndrome cuando afecta al entrenador duplica, cuando menos, a los que se refieren a deportistas con este problema, lo que nos lleva a pensar que los investigadores entienden al entrenador como un trabajador al que le puede afectar la presión deportiva, pero no así al deportista, eje central del contexto al que nos estamos refiriendo.

Cuando los autores más importantes en el estudio del burnout (Pines, Aronson y Kafry, 1981; Maslach y Jackson, 1981) lo definen con términos tales como agotamiento emocional, físico y mental, despersonalización o reducida realización personal, observamos que estamos ante un síndrome con un fuerte componente emocional, que requerirá de unas diferentes estrategias para afrontarlo, que disponiendo de determinadas características de personalidad se facilitará su presencia, y se nos hace muy complicado entender, casi imposible aceptar, que estemos ante un síndrome exclusivamente “organizacional”. Si, como apuntan la mayoría de autores, el burnout es consecuencia de situaciones aversivas derivadas de un contexto estresante ¿por qué sólo se admite su presencia en aquellas interacciones humanas que se dan en la empresa?. ¿No estaremos ante una situación que nos podría permitir encuadrar cualquier otro síndrome donde consideráramos que es más pertinente?. ¿Podríamos hablar, por ejemplo, de la depresión sólo en el ámbito familiar o de pareja?. Si aceptamos la igualdad terminológica de burnout y estrés laboral nos parece que cualquier contextualización en exclusiva de síndromes psicológicos sería aceptable.

No aceptar el anterior postulado nos indujo a iniciar el estudio sobre el burnout en deportistas que, como podrá comprobarse en otro capítulo de este trabajo, es bastante escaso en la literatura científica. Con todo, hay autores españoles que de una forma más o menos decidida se han acercado al síndrome en esta población, lo que nos lleva a estar en una situación de vanguardia en cuanto a su investigación (Cantón, Pallarés, Mayor y Tortosa, 1990; Pallarés, Mayor y Cantón, 1990; De Diego y Sagredo, 1992; Jiménez, Jara y García Montalvo, 1995). Es el trabajo realizado hasta ahora el que nos reafirma en nuestro interés por este fenómeno, y el que nos hace ver con más claridad la necesidad de conseguir una explicación teórico-empírica del constructo para poder desarrollar estrategias que disminuyan la incidencia en la población deportiva.

Recordemos que mientras la mayoría de autores están aún discutiendo qué instrumento es mejor para medir burnout, o cuáles son las variables que finalmente predisponen al síndrome, algunos autores siguen empeñados en demostrar que la frecuencia de aparición del burnout en deportistas es muy relevante (Rotella, Hanson y Coop, 1991; Garcés de Los Fayos, 1994; Weinberg y Gould, 1995). Es precisamente desde este planteamiento, la existencia de un problema psicológico que afecta de manera muy negativa a los deportistas, desde el que se debe encuadrar este trabajo de investigación. Evidentemente, estudios anteriores y la exhaustiva revisión realiza-

da, nos ha hecho establecer un diseño metodológico algo más amplio de lo que se había realizado hasta ahora para que, en esa meta que nos debe conducir a una mejor comprensión del constructo, demos un paso más. Así, en lo que sigue se desarrollan los capítulos restantes en los que se ha intentado reflejar todo el trabajo realizado acerca del burnout en deportistas.

En el siguiente capítulo hacemos un análisis en profundidad del síndrome en el contexto organizacional, por ser éste la fuente principal -y casi única- de donde emanan las investigaciones sobre el constructo. Así, realizamos un amplio recorrido por las definiciones que se han manejado para describirlo y justificamos porque unas han tenido más trascendencia que otras.

En el segundo capítulo se describen los instrumentos de medida que se han elaborado y, nuevamente, se explican las razones por las cuales el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981) es el inventario de elección entre los quince que se analizan, describiendo el origen y las características psicométricas de todos ellos.

El tercer capítulo se dedica a profundizar en cuarenta de las más importantes variables que los autores han planteado como las mejores predictoras del síndrome, lo que nos ayuda a comprender cuáles son los aspectos teóricos que a lo largo del estudio del burnout han primado, si bien en algunos momentos se comprobarán solapamientos con otros síndromes que más que aclarar han ido dificultando el desarrollo científico que se ha pretendido. De igual forma, la revisión realizada nos ha conducido a la descripción de algo más de 20 consecuencias que, según los autores, ocasiona este fenómeno en los trabajadores que lo padecen. Una parte central en este capítulo es la dedicada a los modelos teóricos que han intentado explicar el constructo; así, a los clásicos de Cherniss (1980a y b); Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983); Leiter (1988a y b), se añade el más reciente de Cordes y Dougherty (1993) que plantea una comprensión amplia del burnout y cuyo desarrollo futuro está por conocer.

El cuarto capítulo analiza las estrategias de intervención que se aconsejan para superar el burnout; sin embargo, resulta elocuente comprobar cómo en el devenir científico del constructo han sido muy pocos los trabajos en los que se han puesto en práctica dichas estrategias. Con todo, es interesante contrastar qué direcciones asumen las intervenciones psicológicas que los autores consideran más adecuadas. Terminamos con el listado de aquellas líneas futuras de investigación que se han ido planteando a lo largo de los años, y conoceremos si el resto de investigaciones han prestado alguna atención a los mismos.

En el quinto capítulo nos centramos en el análisis del constructo en deportistas, por ser esta población el objetivo central de nuestro trabajo. Es en este capítulo donde fundamentamos todas las hipótesis hechas al comienzo de esta introducción.

Así, lo iniciamos con el estudio del burnout en entrenadores, ya que es el entrenador la figura fundamental en el “trabajo” que el deportista realiza y, por tanto, puede ser evidente la incidencia que podría tener en el padecimiento del síndrome; por otra parte, conocer el fenómeno burnout en entrenadores puede ayudarnos a entender el burnout que afecta a los deportistas. Describimos la revisión realizada sobre los estudios que han analizado definiciones, variables descriptoras y consecuencias del burnout, aspectos metodológicos, entre otros temas. Esta primera parte, que nos sirve para introducirnos en el estudio del síndrome en el contexto deportivo, nos lleva a una reflexión sobre algunos contenidos previos que se han de conocer al estudiar el burnout en deportistas. Nos referimos, básicamente, a aspectos conceptuales que lo contextualizan, así como a datos que reflejan la incidencia del mismo en esta población.

Analizamos posteriormente las definiciones que en este ámbito se han planteado y que, como cabría esperar, son similares a las ya descritas en el contexto organizacional; así mismo, se describen las variables más relevantes que se han investigado en cuanto a la predicción del síndrome y sus consecuencias, centrándonos de forma casi exclusiva en el abandono real o la propensión al abandono deportivo por ser las más relevantes según los trabajos existentes. Continuamos con los tres modelos explicativos de burnout en deportistas, apoyándonos en un trabajo anterior (Garcés de Los Fayos, 1994) y que son el modelo cognitivo-afectivo de Smith (1986), el modelo del compromiso deportivo de Schmidt y Stein (1991), y el modelo de la problemática social del deporte de Coakley (1992), analizando la incidencia que han tenido en el desarrollo metodológico de nuestro trabajo. Planteamos las diferentes estrategias que los autores han señalado para su prevención y el tratamiento que, como podrá comprobarse, están basadas de manera mayoritaria en consideraciones teóricas, para terminar con una serie de conclusiones sobre lo realizado hasta ahora en el estudio del síndrome en deportistas y, a partir de las líneas de trabajo que se han propuesto para su estudio, dejar paso al contenido empírico de nuestra investigación.

En el sexto capítulo se describe el proceso metodológico realizado, empezando por los objetivos que perseguimos y que se plantean en forma de interrogantes para contestarlos con las cinco hipótesis de trabajo, que marcarán el tratamiento estadístico de los datos obtenidos por los sujetos participantes en nuestra muestra. Se analizan las variables sociodemográficas y deportivas que se utilizaron en la investigación, así como aquellas más específicas de este trabajo, y que se refieren a personalidad, estilos de afrontamiento y alexitimia. Se describen los instrumentos de medida utilizados y aparecen íntegros la escala de variables sociodemográficas y deportivas y el Maslach Burnout Inventory-adaptado (MBI-a), por tratarse de dos instrumentos originales o parcialmente originales, como es el caso del MBI-a. Así mismo, se expli-

can los criterios utilizados para seleccionar la muestra, el número total de sujetos participantes y su caracterización a partir de las variables edad, sexo y deporte practicado, con lo que se hace sencillo encuadrar de una manera inmediata la población sobre la que se está incidiendo. Finalizamos reseñando algunos extremos metodológicos empleados en este trabajo.

En el séptimo capítulo, y partiendo de la descripción realizada en el anterior, se ofrecen todos los resultados obtenidos, el análisis factorial realizado sobre el MBI-a y la frecuencia de sujetos que presentan burnout; así mismo, se describen las relaciones que aparecen entre las variables sociodemográficas y los deportistas con y sin burnout, las dimensiones del burnout con esas mismas variables, y estas dimensiones y los grupos de deportistas afectados por el síndrome con las variables relacionadas con personalidad, estilos de afrontamiento y alexitimia. Concluimos con un resumen de los resultados que se han ido describiendo y una aproximación a lo que estos datos aportan para la explicación del constructo.

En el último capítulo ofrecemos unas conclusiones sobre el burnout en el contexto de los deportistas, apoyándonos en los resultados obtenidos, e intentando ofrecer más claridad sobre lo que supone el síndrome, qué incidencia puede tener en esta población, cuáles son sus características más relevantes y cuáles podrían ser algunas de las medidas que lo pueden paliar, tanto desde el planteamiento preventivo como terapéutico.

Si bien nos queda claro que este trabajo es sólo un eslabón más en la escasa investigación que sobre el síndrome realizamos en el contexto deportivo, para nosotros supone cerrar la fase descriptiva en la que hemos venido trabajando estos últimos años, intentando conseguir un marco conceptual amplio, que nos permitiera en un futuro conocerlo mejor y las posibles medidas de intervención en aquéllos que lo padeciesen. En la confianza de habernos acercado a la consecución de este objetivo, presentamos el desarrollo que hemos resumido en este capítulo.

1. DEFINICIÓN DE BURNOUT

1.1. Introducción

En este capítulo intentamos ahondar en la descripción del constructo burnout desde la vertiente organizacional, ya que ha sido en este contexto donde se han originado y desarrollado las diversas líneas de investigación, dejando todo lo referente a burnout en el contexto deportivo para otro capítulo.

Hay acuerdo casi unánime en fijar 1974 como el año de origen del estudio sobre el burnout, y citar a Freudenberger como el autor que inició dicho estudio, aunque Corcoran (1985) fija el inicio un poco antes (Freudenberger, 1971). También en 1974 aparece otro autor que reflexiona sobre el síndrome (Ginsburg, 1974) que, sin embargo, ha sido escasamente citado, tal vez porque a diferencia del primero no tuvo un desarrollo científico tan prolífico.

De lo anterior se deduce que hace poco más de veinte años que se comenzó a investigar sobre el constructo burnout, habiéndose registrado un desarrollo considerable de la investigación al respecto. Gillespie (1980) reflejaba la necesidad urgente de incrementar el conocimiento del síndrome por los altos costos que supone a nivel individual y organizacional, de ahí que Burke (1992) señalara que el interés por la experiencia de burnout psicológico en los contextos organizacionales siga creciendo. Así, mientras Roberts (1986) cifraba en más de 300 las referencias sobre burnout en el periodo 1980-85, Garcés de Los Fayos, Teruel y García Montalvo (1993) la incrementan en más de 1000, siendo el ámbito organizacional sobre el que versan la mayoría de trabajos (más del 97% de los mismos); incluso, Kleiber y Enzman (1990) ya habían citado por encima de las 2500 referencias, sólo en el periodo comprendido entre 1974 y 1989. No es extraño, por tanto, que García Izquierdo (1991a) señale que el burnout es un problema característico de los trabajos de "servicios humanos", es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente": médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías, etc. Por esta razón, como veremos a lo largo de este capítulo, una de las características propias del síndrome es el "desgaste emocional" que dicha interacción va produciendo en el trabajador. Y puesto que se parte de una situación

estresante, la mayoría de autores verán en el burnout un sinónimo de estrés ocupacional, cerrándose la posibilidad a comprender el síndrome en otros contextos, si bien algunos autores (Seidman y Zager, 1986; Kushnir y Melamed, 1992) ya indicaron que el burnout no tenía que ser necesariamente producto del estrés ocupacional.

En este sentido, Walker (1986) valorando cuál ha sido el recorrido teórico del constructo observa que el síndrome descrito por Maslach (1976) continuó con la concepción del mismo como una enfermedad importante (McGuire, 1979) y acabó como enfermedad ocupacional (Spence, 1981). Sin embargo Walker (1986), que acepta el inicio del estudio del burnout en ciencias sociales a cargo de Freudenberg (1974, 1975), matiza que anteriormente Graham Greene (1960) ya había utilizado el término burnout para describir el estado de "vaciamiento existencial" que una persona sentía como consecuencia del padecimiento de una enfermedad incurable.

Este dato no supone una mera constatación histórica, sino la constatación de la amplitud teórica del concepto que pretendemos investigar. No debemos olvidar que en los años 60 se había utilizado el término para referirse a los efectos que provocaba en la persona el abuso crónico de las drogas (Söderfeldt, Söderfeldt y Warg, 1995). De hecho, aceptando que una persona pueda sufrir burnout sin la presencia de unos antecedentes organizacionales, estamos aceptando que, en principio, cualquier individuo sea cual sea su situación personal y organizacional podría verse afectado por este problema. De hecho, Starrin, Larsson y Styrborn (1990) indican que en los años sesenta el término burnout se había utilizado para describir los efectos crónicos del abuso de drogas, hasta que Freudenberg (1974) le da la nueva connotación al constructo. Una connotación que está ligada a la condición psicoanalítica de Freudenberg y su pretensión de caracterizar al burnout como un nuevo síndrome clínico (Smith y Nelson, 1983b; Grebert, 1992). Sin embargo, esto no nos debe hacer caer en el uso indiscriminado del término burnout para describir diferentes problemas relacionados con el trabajo o con cualquier otro contexto (Maslach, 1982).

Lógicamente, aceptar la apertura en la concepción del concepto conlleva el riesgo de destruir su utilidad, pero también es cierto que el interés en su investigación proviene del hecho de tratarse de un problema social antes que de una cuestión teórica (Maslach y Jackson, 1984). Estas autoras precisan muy bien los objetivos de su estudio: el burnout es un problema que afecta a muchas personas y se necesita saber más acerca de él. Con el anterior planteamiento conseguimos reducir tanto la prevalencia como la incidencia (Burke y Richardsen, 1991) de un problema que afecta cada vez a más profesiones (hasta 25 campos profesionales cita Silverstein, 1986), y consecuentemente a más personas. En la Tabla 1 se observan los datos epidemiológicos aportados por diferentes estudios.

Tabla 1. Datos epidemiológicos acerca del Burnout

Estudio	Resultados
Kyriacou (1980)	25% en profesores
Pines, Aronson y Kafry (1981)	45% en diversas profesiones
Maslach y Jackson (1982)	20-35% en enfermeras
Henderson (1984)	30-40% en médicos
Smith, Birch y Marchant (1984)	12-40% en bibliotecarios
Rosse, Johnson y Crown (1991)	20% en policías y personal sanitario
García Izquierdo (1991a)	17% en enfermeras
Jorgesen (1992)	39% en estudiantes de enfermería
Price y Spence (1994)	20% en policías y personal sanitario
Deckard, Meterko y Field (1994)	50% en médicos

Estas cifras son indicativas de que podemos encontrarnos ante un problema de gran magnitud, que conlleva consecuencias personales y laborales negativas y que justifican por sí mismas que el desarrollo investigador haya crecido de manera considerable en estos pocos más de veinte años.

Estos altos porcentajes estarían en sintonía con el planteamiento de Freudenberg (1977) según el cual el burnout sería "contagioso", ya que los trabajadores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su letargo, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado. Savicki (1979) también admitía esta posibilidad de contagio indicando que *"el burnout es similar al sarampión"* (p.38) en cuanto a sus efectos epidémicos. En esta misma dirección, Seidman y Zager (1986, 1991) aceptan la posibilidad de contagio del burnout entre los trabajadores de una misma organización. Smith, Bybee y Raish (1988) indicaban incluso que el contagio era especialmente virulento cuando la causa del síndrome está en la dirección organizativa, o cuando el agravamiento de la situación tiene que ver con carencia de comprensión y se está poco dispuesto a pactar con los problemas que van surgiendo. Por último, recientemente Olabarría (1997) plantea que el burnout se puede presentar de forma colectiva, a modo de contagio.

A pesar de todo lo anterior, la conceptualización del burnout sigue siendo un obstáculo para la investigación. Hay que tener en cuenta que independientemente de que el síndrome sea similar al estrés laboral o, por contra, consecuencia de éste, el primer problema que encontramos es la imprecisión y ambigüedad del concepto estrés (Peiró, 1993); además, como señala este autor, actualmente no existe consenso para definir estresor ocupacional (antecedente del burnout). No es extraño, por tan-

to, que mientras Meier (1984) mantuviese que el constructo burnout demostraba cumplir los criterios de validez convergente y discriminante, Moreno, Oliver y Aragonese (1991) plantearan que la validez del constructo era muy criticada. Así, podemos encontrar que mientras Pines, Aronson y Kafry (1981) defendían la concepción del burnout como fenómeno social, Freudenberg (1974) había partido del planteamiento más individualista y clínico de la depresión, ya que este autor consideraba que la depresión era uno de los síntomas más característicos del burnout. En este sentido, Davidoff (1980) establece que puesto que la semejanza entre burnout y otros constructos es tan grande, quizás estemos utilizando un nuevo término para definir antiguos problemas.

Oswin (1978); Maher (1983); Firth, McIntee, McKeown y Britton (1986) se plantean que es probable un solapamiento entre los constructos depresión y burnout. Es posible, como señalan Oliver, Pastor, Aragonese y Moreno (1990), que sea necesario fragmentar un constructo tan amplio como estrés para ayudar a conceptualizar los diversos fenómenos asociados, como el burnout. Tal es la relevancia que está adquiriendo la investigación acerca del síndrome que, como indica Neveu (1995), en 1990 se celebró en Cracovia la Conferencia Europea de Burnout Profesional, continuación de la que se celebró dos años antes en Helsinki, y en la que se establecieron dos ejes sobre los que se articula la investigación sobre burnout: Maslach y Jackson (1981) y Pines, Aronson y Kafry (1981) que, como más adelante veremos, son los autores que están influyendo de forma decisiva en el estudio de este fenómeno.

En este capítulo pretendemos ahondar en los diversos aspectos conceptuales y metodológicos relacionados con el síndrome, intentando aclarar, en la medida de lo posible, el constructo que estamos analizando. Partimos para ello de la afirmación que realizan Burke y Richardsen (1991) en su amplia revisión, y que muestra la complejidad del constructo: *"existe un acuerdo general en que el burnout ocurre a un nivel individual, es una experiencia psicológica interna envuelta de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas, y es una experiencia negativa que da lugar a problemas de distrés y discomfort"* (p.3).

1.2. Definición de burnout

Uno de los temas fundamentales tratados en el estudio del burnout ha sido su definición, así como diferentes aportaciones conceptuales a la comprensión del burnout que, como ya vimos anteriormente, se ha presentado y se sigue presentando con diferentes obstáculos por la dificultad de conceptualizar un proceso complejo como es este síndrome, así como porque su similitud, cuando no igualdad, con el concepto estrés aplicado a las organizaciones (estrés laboral) ha supuesto cuestionar continuamente el constructo. Starrin, Larsson y Styrborn (1990) señalan que un aspecto importante del burnout es que intuitivamente todos saben lo que es, aunque la mayoría puedan ignorar su definición; así el discernimiento en la literatura sobre el síndrome acerca de su definición tiene que ver con la discusión sobre el papel que tiene la sociedad y las condiciones sociales que producen este fenómeno. Estos autores parten de que el burnout afecta de forma individual a una sociedad abstracta. Con un planteamiento más radical, Grebert (1992) entiende el burnout *"como una construcción cultural que permite a los profesionales de la relación de ayuda manifestar cuáles son sus sufrimientos y dificultades"* (p. 808), llegando a conceptualizarlo como un planteamiento defensivo de la profesión.

En el inicio Freudenberg (1974) describe el burnout como una *"sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador"* (p. 160), que situaban las emociones y sentimientos negativos producidos por el burnout en el contexto laboral, ya que es éste el que puede provocar dichas reacciones. El autor afirmaba que el burnout era el síndrome que ocasionaba la *"adicción al trabajo"* (entendiéndola, según Machlowitz (1980), como *"un estado de total devoción a su ocupación, por lo que su tiempo es dedicado a servir a este propósito"*), que provocaba un desequilibrio productivo y, como consecuencia, las reacciones emocionales propias de la estimulación laboral aversiva.

Pines y Kafry (1978) definen el burnout *"como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal"* que posteriormente tendría un desarrollo más completo (Pines, Aronson y Kafry, 1981) y que influiría en los planteamientos teóricos de diversos autores, como veremos. Posteriormente, Dale (1979) es uno de los que inician la concepción teórica del burnout entendiéndolo como consecuencia del estrés laboral y con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo. Freudenberg (1980) aporta otros términos a la definición, así ya habla de un *"vaciamiento de sí mismo"* que viene provocado por el

agotamiento de los recursos físicos y mentales tras el esfuerzo excesivo por alcanzar una determinada expectativa no realista que, o bien ha sido impuesta por él, o bien por los valores propios de la sociedad. El trabajo como detonante fundamental del burnout va a ser básico en todas las definiciones posteriores. Cherniss (1980a) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del burnout y lo define como *"cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas"*. El mismo autor precisa que es un proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo, tensión en el trabajo y acomodamiento psicológico, destacando tres momentos:

1. Desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).
2. Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento (tensión).
3. Cambios en actitudes y conductas (afrontamiento defensivo).

Con esta conceptualización, el autor será uno de los defensores iniciales de la importancia de las estrategias de afrontamiento como mediadoras en el proceso que conduce al trastorno.

Otros autores que aportan una definición de burnout en esta misma línea son Edelwich y Brodsky (1980), que lo definen *"como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo"*. Proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con burnout:

1. Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
2. Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
3. Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.
4. Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

En esta misma época, Gillespie (1980) intentando resolver la ambigüedad definicional, que según el autor existe, clasifica al burnout según dos tipos claramente diferenciados: burnout activo, que se caracterizaría por el mantenimiento de una conducta asertiva, y burnout pasivo en el que predominarían los sentimientos de retirada y apatía. El activo tendría que ver, fundamentalmente, con factores organizacionales o elementos externos a la profesión, mientras que el pasivo se relacionaría

con factores internos psicosociales. El autor abre, de esta forma, la posibilidad de la existencia de varias manifestaciones del burnout que, posteriormente, otros autores retomarían para intentar explicar la complejidad del síndrome.

En 1981, Maslach y Jackson entienden que el burnout se configura como *"un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal"* (p. 3). Siguiendo a Sarros (1988a), podemos entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:

- * *Agotamiento emocional*: haría referencia a las sensaciones de sobre-esfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes.
- * *Despersonalización*: supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios.
- * *Reducida realización personal*: conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas.

Esta definición, que no se aparta de la asunción de las variables del trabajo como condicionantes últimos de la aparición del burnout, tiene la importancia de no ser teórica, sino la consecuencia empírica del estudio que las autoras habían ido desarrollando (Maslach y Jackson, 1984).

En el mismo periodo de tiempo, Pines, Aronson y Kafry (1981) definen el burnout como *"un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente"*. Esta definición, que también tiene un soporte empírico dará lugar, al igual que en el caso de Maslach y Jackson (1981), a un inventario para la evaluación del síndrome, aunque presenta la ventaja de no circunscribir exclusivamente el burnout en el contexto organizacional. Introducen el término "tedium" para diferenciar dos estados psicológicos de presión diferentes. Para ellos burnout sería resultado de la repetición de la presión emocional, mientras que tedium sería consecuencia de una presión crónica a nivel físico, emocional y mental. El constructo tedium, por tanto, sería más amplio que el de burnout. En concreto, Pines y Kafry (1978) habían planteado que el tedium *"se caracteriza por sentimientos de depresión, vaciamiento emocional y físico y una actitud negativa hacia la vida, el ambiente y hacia sí mismo, y ocurriría como resultado de un evento vital traumático súbito y abrupto, o como resultado de un proceso lento y gradual diario de "machaque"*" (p. 500). Como puede comprobarse el tedium no sólo es un constructo más amplio, sino que además trasciende al ámbito organizacional y permite la posibilidad de aparición del síndrome ante cual-

quier evento o proceso suficientemente aversivo que cumpla la anterior caracterización.

De otra parte, burnout, según estos mismos autores, sería el síndrome que padecerían los profesionales de los trabajos relacionados con servicios humanos, mientras que tedium quedaría para describir a las demás profesiones (si nos centramos en el contexto organizacional). La relevancia de esta diferenciación radica en que es la primera vez que el burnout no se circunscribe a unos determinados trabajos, sino que se amplía aunque, como indican Maslach y Jackson (1984), las profesiones de "ayuda humana" han sido el origen del estudio acerca del burnout y, por tanto, las que más investigaciones han generado y donde más resultados se han ofrecido para la explicación del síndrome. A pesar de todo el desarrollo teórico, Pines et al (1981), Burke y Richardsen (1991) no aprecian la diferenciación entre burnout y tedium, ya que para estos autores ambos conceptos son idénticos en términos de definición y sintomatología.

A partir de estas dos definiciones no surgen ya prácticamente conceptualizaciones teóricas originales del burnout, pasándose a un intento de comprensión del síndrome mediante los resultados obtenidos en diversas investigaciones, que posteriormente describiremos. Parece que se admite fundamentalmente la definición de Maslach y Jackson (1981), no habiendo tenido tanta repercusión la de Pines et al (1981). Por tanto, las siguientes definiciones que se aportan suelen girar en torno a la ofrecida por las autoras, y la asunción de la relación estrecha entre estrés ocupacional y burnout es aceptada casi unánimemente. Emener, Luck y Gohs (1982) indican que todas las definiciones que se habían aportado de burnout hasta ese momento lo que hacían era describir el "síndrome del carbonizado", como ellos denominan a los individuos que padecen este problema. De ahí, que en la actualidad una traducción libre de burnout sea la de "quemado", cuando realmente lo que se está reflejando es una situación cualitativamente más grave ("carbonizado"). Estos mismos autores plantean que burnout tal vez pueda ser descrito como el estado mental y físico resultante de los efectos de debilitamiento experimentados por sensaciones negativas prolongadas, relacionadas con el trabajo y el valor que le merece al empleado el "cara a cara" del trabajo y de los compañeros.

Posteriormente, Martin (1982) sugiere que *"el burnout refleja una respuesta al estrés y secundariamente a la depresión como síndrome específico"* (p. 461), abriendo la reflexión sobre la íntima relación que puede existir entre burnout y depresión, lo que supone un nuevo problema conceptual puesto que ya no es sólo la similitud entre los constructos burnout y estrés, sino también con depresión. Como se analizará en un epígrafe posterior, la depresión se ha defendido como una de las posibles causas que pueden provocar burnout, no dándose un desarrollo posterior del planteamiento de este autor.

Perlman y Hartman (1982), compilando las diversas conceptualizaciones utilizadas hasta ese año para definir burnout, encuentra los siguientes tópicos: fracasar y estar agotado, respuesta a un estrés crónico, y síndrome con actitudes inapropiadas hacia los clientes y hacia sí mismo, asociado con síntomas físicos y emocionales, todo ello provocado por una estimulación negativa del trabajo y la organización hacia la persona que desempeña su labor profesional. Este planteamiento se va a acentuar posteriormente. Cunningham (1983) reitera la misma definición que Pines et al (1981), encabezando una serie de autores que se inclinarían más hacia esta acepción del burnout, frente a los que se decantan por la definición de Maslach y Jackson (1981). A pesar de que hasta ese momento parecen existir líneas de definición aceptables, Smith y Nelson (1983b) concluyen que *"obviamente no es posible ofrecer una definición concisa del fenómeno"* (p. 15), en clara referencia a la complejidad del constructo que se intenta conceptualizar. Elliot y Smith (1984), partiendo de que el burnout podría ser un rasgo de personalidad, entienden que en el proceso del síndrome hay que buscar el equilibrio que se ha perdido, planteando que puesto que la reconocimiento del cambio es la fórmula para afrontar el burnout, habrá que partir de la siguiente ecuación:

$$\text{Susceptibilidad Individual} + \text{Sobrecarga} = \text{Burnout.}$$

Se puede apreciar que no se alejan de las proposiciones de otros autores sino que intentan operativizarlas. Farber (1984) define el burnout como *"manifestaciones conductuales de agotamiento emocional y físico derivadas de eventos situacionales estresantes por no encontrar las estrategias de afrontamiento efectivas"* (p. 326), continuando con los planteamientos establecidos hasta ese momento, pero añadiendo un aspecto importante para la comprensión del síndrome: las estrategias de afrontamiento inadecuadas actuarían como mediadoras entre los eventos estresantes y las manifestaciones de agotamiento emocional y físico

Haciendo especial hincapié en los trabajos de "servicios humanos", Shinn, Rosario, March y Chestnust (1984) entienden el burnout como *"tensión psicológica resultante del estrés en el trabajo de servicios humanos"* (p. 865), asentándose cada vez más el estrés laboral como antecedente necesario para la aparición del síndrome. Desde este mismo planteamiento, Nagy (1985) señala que el burnout *"describe un gran número de manifestaciones psicológicas y físicas evidenciadas en trabajadores empleados en profesiones consideradas de interacción humana"* (p. 195), añadiendo que burnout y estrés podrían ser conceptos similares y que burnout sería un tipo específico de estrés. Grantham (1985), desde una perspectiva puramente psiquiátrica, entiende que los factores estresantes del burnout no son siempre claramente

identificables; sí, en cambio, los relacionados con problemas de personalidad, depresión y ansiedad. Partiendo de estas premisas, plantea la siguiente categoría diagnóstica del burnout:

- Eliminar la presencia de una identidad biológica.
- Eliminar la posible existencia de otro síndrome psicopatológico.
- Reconceptualizar el síndrome como una entidad englobada en "problemas de adaptación".

Para el autor, por tanto, el burnout es un síndrome de adaptación que tendría unas características que lo diferenciaría de otros síndromes.

Walker (1986), que había señalado que el burnout *"se caracteriza por la existencia de determinadas respuestas a un prolongado, inevitable y excesivo estrés en situaciones de trabajo"* (p. 41), dejaba abierta la posibilidad de que el síndrome pueda ser experimentado por cualquier trabajador, independientemente de su contexto laboral específico. Por último, Kyriacou (1987) retoma la definición de Pines et al (1981) y defiende que es la mejor concepción del síndrome para su aceptable comprensión.

Cuando parece que la definición de burnout se va perfilando, Garden (1987) expone la idea de que una definición de burnout es prematura pues existe ambigüedad en la realidad del síndrome que la investigación conocida hasta el momento no ha permitido aclarar. Un año antes, Smith, Watstein y Wuehler (1986), concluían que el burnout describía un sutil patrón de síntomas, conductas y actitudes que es único para cada persona, haciendo muy difícil que se pueda aceptar una definición global del síndrome.

Poco después Shirom (1989), que es más optimista que los autores anteriores ante el constructo, plantea que *"el burnout es consecuencia de la disfunción de los esfuerzos de afrontamiento, con lo que al descender los recursos personales aumenta el síndrome"*, retomando la variable afrontamiento como determinante en la comprensión del burnout.

Hiscott y Connop (1990) vuelven a la línea clásica en cuanto a la definición del burnout y lo entienden como *"un indicador de problemas de estrés relacionados con el trabajo"* (p. 425). De hecho, a partir de finales de la década de los ochenta es cuando la definición de Maslach y Jackson (1981) reaparece con mucha más fuerza, desequilibrando las preferencias que los diversos autores repartían entre ésta y la definición de Pines et al (1981). Por otra parte, el estrés ocupacional adquiere el papel fundamental que en los años ochenta ya se había manifestado. Así, Greenglass, Burke y Ondrack (1990), tras diferenciar estrés vital (concepto general que se refiere al estrés acumulado por los cambios vitales en el hogar y/o en el trabajo) y estrés

laboral (que se refiere al estrés específico generado en el trabajo o por los factores relacionados con el mismo), encuadra el burnout en este último.

Sin embargo, Starrin, Larsson y Styrborn (1990) matizan que mientras el estrés puede ser experimentado positiva o negativamente por el individuo, el burnout es un fenómeno exclusivamente negativo. De ahí que algunos autores planteen la relación entre ambos constructos en el sentido de que el burnout podría ser similar a un estrés negativo. Oliver, Pastor, Aragonese y Moreno (1990) igualan burnout a estrés laboral asistencial, volviendo estos autores a circunscribirse en profesiones con determinadas interacciones humanas. También García Izquierdo (1991a y b) señala el burnout como característico de profesiones de "servicios humanos", y lo entiende como consecuencia de un prolongado y creciente estrés laboral y, por tanto, sería equiparable a la tensión que un individuo siente como consecuencia de las demandas físicas y psicológicas que el propio puesto de trabajo genera, o como resultado de un desajuste entre el trabajador y su entorno laboral. Moreno, Oliver y Aragonese (1991) lo definen como *"un tipo de estrés laboral que se da principalmente en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo"* (p. 271).

Muy similar a esta definición encontramos la de Ganster y Schanbroeck (1991): *"el burnout es de hecho un tipo de estrés, una respuesta afectiva crónica como consecuencia de condiciones estresantes del trabajo que se dan en profesiones con altos niveles de contacto personal"* (p. 236). Esta respuesta podría estar relacionada con las estrategias de afrontamiento de la persona, según Leiter (1991b). El autor considera el burnout como una función del patrón de afrontamiento del individuo, que está condicionado por las demandas organizacionales y los recursos exigidos. El síndrome incluiría una interacción compleja de factores cognitivos con respecto a las atribuciones causales concernientes al trabajo y a las aspiraciones de progreso profesional. En esta misma línea, Kushnir y Melamed (1992) lo definen como *"el vaciamiento crónico de los recursos de afrontamiento, como consecuencia de la prolongada exposición a las demandas de cargas emocionales"* (p. 987), con lo que se va asentando una corriente de estudios que enlazan burnout y estrategias de afrontamiento que, como vimos, ya había presentado antecedentes investigadores. De hecho, Wallace y Brinkerhoff (1991) señalan que paradójicamente la despersonalización, como dimensión del burnout, sería propiamente una estrategia de afrontamiento conducente a combatir el síndrome, abriendo aún más la necesidad de una línea de investigación en este sentido.

Tras la anterior unanimidad en la concepción del burnout, la mayoría de autores utilizan el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981) como instrumento de medida del burnout para sustentar sus diversos resultados, y donde la definición de estas autoras está implícita, cuando no es claramente explícita, en los

diversos trabajos de investigación que se están desarrollando. Sin embargo Burke y Richardsen (1991), como ya hiciera Garden (1987), plantean que no existe acuerdo en la definición de burnout a la que llegan los distintos autores que están investigando el síndrome y que, por tanto, se necesitan más trabajos de investigación que ayuden a una mejor comprensión de este fenómeno.

García Izquierdo y Velandrino (1992), que un año antes había dado su propia definición (García Izquierdo, 1991b), plantean ahora que *"tras casi 20 años desde la aparición del término burnout no hay una definición unánimemente aceptada"* (p. 131). De hecho, Grebert (1992) incide en que la descripción sintomática del síndrome varía según los autores que lo estudian. Leiter (1992b) distancia el burnout del estrés laboral y lo define *"como una crisis de autoeficacia"* (p. 108). Nagy y Nagy (1992) señalan, por otra parte, que el concepto burnout se ha convertido en un *"llamativo descriptor del estrés laboral"* (p. 523), señalando que se ha popularizado tanto que quizás se ha perdido el origen del mismo. Moreno y Oliver (1993) retoman la relevancia del afrontamiento e indican que el burnout *"sería la consecuencia de un afrontamiento incorrecto del trabajo de asistencia y de las preocupaciones ligadas a él"* (p. 163).

García Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García Izquierdo (1993) plantean la concepción del burnout centrada exclusivamente en el agotamiento emocional (una de las dimensiones que utilizan Maslach y Jackson (1981) para medir el síndrome). Por último, Ayuso y López (1993), siguiendo la definición de Pines et al (1981), definen el burnout como *"un estado de debilitamiento psicológico causado por circunstancias relativas a las actividades profesionales que ocasionan síntomas físicos, afectivos y cognitivo-afectivos"* (p. 43), precisando que *"el síndrome de desgaste sería una adaptación a la pérdida progresiva del idealismo, objetivos y energías de las personas que trabajan en servicios de ayuda humana, debido a la difícil realidad del trabajo"* (p. 43), concepción que deducen de la definición de Edelwich y Brodsky (1980).

En suma, del recorrido realizado hasta aquí podemos consensuar varios aspectos que nos ayudan a delimitar el concepto de burnout y, por tanto, a comprenderlo mejor:

- Parece claro que el burnout será consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo. Estos eventos serán de carácter laboral, fundamentalmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del burnout.
- Es necesaria la presencia de unas "interacciones humanas" trabajador-cliente, intensas y/o duraderas para que el síndrome aparezca. En este sentido, se conceptualiza el burnout como un proceso continuo que va surgiendo de una manera paulatina (Arthur, 1990; Ayuso y López, 1993) y que se va "instaurando" en el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome.

- No hay acuerdo unánime en igualar los términos burnout y estrés laboral, pero sí cierto consenso en asumir la similitud de ambos conceptos; sin embargo, definiciones como la de Freudenberger (1974), Maslach y Jackson (1981) o Pines, Aronson y Kafry (1981) parecen indicar que existen matices que les hace difícilmente iguales. De hecho, recientemente Singh, Goolsby y Rhoads (1994) concluían que burnout y estrés laborales son constructos claramente diferentes.
- Tras la definición de Freudenberger (1974), en la que planteaba una "existencia gastada", y tras las aportaciones de Maslach y Jackson (1981) con la tridimensionalidad del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, o las que hacen Pines et al (1981) con el triple agotamiento: emocional, mental y físico, pocas han sido las aportaciones originales a la definición del burnout, girando todas las aportadas sobre estas tres, incluyendo matices propios del contexto en el que se iban desarrollando las investigaciones y no alterando sustancialmente las originales.
- Por último, aunque algunos autores han señalado la falta de consenso a la hora de dar una definición de burnout, el hecho de que el Maslach Burnout Inventory, planteamiento empírico que justifica la definición de Maslach y Jackson (1981), haya sido utilizado de forma casi unánime por los distintos autores para la realización de sus investigaciones, como veremos en un capítulo posterior, nos hace pensar que sí existe cierto consenso en afirmar que la conceptualización más aceptada de burnout es la que ofrecen estas autoras.

2. INSTRUMENTOS DE MEDIDA DEL BURNOUT Y ASPECTOS METODOLÓGICOS ASOCIADOS

2.1. Introducción

Un planteamiento absolutamente necesario en la investigación acerca de un determinado constructo es la posibilidad de encontrar un instrumento de medida que empíricamente nos ayude a describir los diferentes aspectos conceptuales asociados. El burnout no es ajeno a esta premisa e, incluso, dada su dificultad de comprensión muestra una mayor necesidad de un instrumento de medición válido y fiable. En este sentido, han sido varios los intentos por desarrollar inventarios que evalúen los aspectos relacionados con el síndrome, dándose la circunstancia de que a veces la definición de la que parten los autores conducen a la construcción del instrumento, mientras que en otras ocasiones el proceso es a la inversa, lo que conlleva interpretaciones muy diversas acerca de cada uno de ellos. En unos casos se percibe conceptualmente el síndrome y los items se elaboran de acuerdo a esta concepción; mientras que en otros, los autores, habiendo creado determinados items que se suponen miden la sensación de estar quemado, dotan de significado la definición que aparece como consecuencia del comportamiento de estos items.

Otro planteamiento relevante en cuanto a la construcción de un instrumento es que pueda ser utilizado en diversos contextos laborales e, idealmente, en países diferentes, con lo que la riqueza de las conclusiones de cada instrumento mejora considerablemente. Estos aspectos los cumple sobradamente el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) que ha sido ampliamente utilizado, hasta el punto de que el resto de instrumentos apenas han tenido un desarrollo significativo en la literatura científica. Valga como ejemplo los resultados que muestran la Tabla 2, donde sin haber pretendido ser exhaustivos, se muestran algunos de los estudios sobre burnout realizados con el MBI, así como la muestra utilizada, la profesión en la que ha sido utilizado y el año en que se efectuó. Es fácil comprender que la mayor parte de este apartado se centrará en el MBI dado su gran desarrollo, no olvidando algunos otros instrumentos que son destacados por su relevancia en cuanto al desarrollo de la construcción del constructo.

Tabla 2. Estudios realizados con el MASLACH BURNOUT INVENTORY

AUTOR	AÑO	PROFESIÓN	N)
Jayaratne y Chess	1984	Trabajadores sociales	144
Gold	1984	Profesores	462
Maslach y Jackson	1985	Diferentes profesiones	845
Gold et al	1985	Profesores	109
Nagy	1985	Secretarias	153
Brooking et al	1985	Diferentes profesiones	176
Firth et al	1985	Enfermeras	200
Corcoran	1985	Trabajadores sociales	139
Rafferty et al	1986	Médicos	67
Jayaratne y Chess	1986	Trabajadores sociales	238
LeCroy y Rank	1986	Trabajadores sociales	106
Power y Gose	1986	Estudiantes	72
Schwap	1986	Profesores	641
Smith et al	1986	Bibliotecarios	285
Wade et al	1986	Diferentes profesiones	46
Sarros y Friesen	1987	Administradores	128
Whitehead	1987	Policías	387
Green y Walkey	1988	Profesores y enfermeras	713
Sarros	1988	Prof. y administradores	763
Meier	1988	Enfermeras	906
Lemkau et al	1988	Médicos	67
Fuehrer y McGonale	1988	Médicos	281
Hiscott y Connop	1989	Trab. de salud mental	123
Topf	1989	Enfermeras	100
Williams	1989	Diferentes profesiones	492
Gold et al	1989	Estudiantes	147

TABLA 2. Continuación

Lahoz y Mason	1989	Farmaceúticos	1258
Evans y Fischer	1989	Informáticos y profesores	589
Leiter	1990	Personal sanitario	122
Cherniss	1990	Diferentes profesiones	25
Wallace y Brinkerhoff	1991	Trabajadores sociales	95
Gil y Schaufelli	1991	Enfermeras	144
Friedman	1991	Profesores	1597
Leiter	1991	Trabajadores de salud mental	177
Rosse et al	1991	Policías y pers. sanitario	1509
Friedman y Farber	1992	Profesores	641
Nye et al	1992	Trab. de fuerzas armadas	357
Gold et al	1992	Profesores	133
Jorgesen	1992	Estudiantes	236
Oktay	1992	Trabajadores sociales	128
Leiter	1992	Diferentes profesiones	124
Morasso et al	1992	Personal sanitario	303
Ogus	1992	Enfermeras	123
Lee y Asforth	1993	Supervisores y directores	223
Evans y Fischer	1993	Diferentes profesiones	589
Piedmont	1993	Terapeutas ocupacionales	41
Poulin y Walker	1993	Trabajadores sociales	1196
Sandoval	1993	Psicólogos	100
Schaufelli y Van Dierendonck	1993	Enfermeras	667
Burke	1993	Policías	828
Byrne	1993	Profesores	2931
Thompson y Cooper	1993	Enfermeras	74
Pedrabissi et al	1993	Profesores	516

TABLA 2. Continuación

Pretorius	1993	Profesores	94
Burke y Greenglass	1994	Personal de educación	833
Leiter et al	1994	Militares	473
Lemkau et al	1994	Médicos	50
Dion y Tessier	1994	Educadores y enfermeras	383
Reilly	1994	Enfermeras	611
Price y Spence	1994	Trabajadores sociales	120
Deckaud et al	1994	Médicos	235
Leiter y Durup	1994	Personal sanitario	307
Byrne	1994	Profesores	2925
Singh et al	1994	Representantes	377
Papadatou et al	1994	Enfermeras	443
Gupchup et al	1994	Farmacéuticos	84
Burke y Greenglass	1995	Educadores	362
Buendía y Riquelme	1995	Vigilantes penitenciarios	85
Balogun et al	1995	Estudiantes	56
Abu Hilal	1995	Profesores	380
Gil y Peiró	1996	Trab. centros ocupacional.	95
Gil et al	1996	Enfermeras	196
Martín et al	1996	Enfermeras	27
Salgado et al	1997	Profesores	86

2.2. Instrumentos para la medida del burnout

Para la revisión que efectuamos en cada uno de los instrumentos nos hemos centrado en aquellos trabajos que aportan datos esclarecedores sobre las distintas propiedades psicométricas de los mismos: fiabilidad, validez o análisis factoriales, principalmente. En la Tabla 3 se recoge el listado de instrumentos de medida del burnout que hemos considerado, no siendo completo pero sí descriptivo de cuál es la situación actual acerca de la medición del síndrome. Un resumen de los 14 primeros podemos encontrarlo en Garcés de Los Fayos, López Soler y García Montalvo (1997).

Tabla 3. Instrumentos de medida del Burnout

INSTRUMENTO DE MEDIDA	AUTORES
Staff Burnout Scale	Jones (1980)
Indicadores del Burnout	Gillespie (1980)
Emener-Luck Burnout Scale	Emener y Luck (1980)
Tedium Measure (Burnout Measure)	Pines, Aronson y Kafry (1981)
Maslach Burnout Inventory	Maslach y Jackson (1981)
Burnout Scale	Kremer y Hofman (1985)
Teacher Burnout Scale	Seidman y Zager (1986)
Energy Depletion Index	Garden (1987)
Mattews Burnout Scale for Employees	Mattews (1990)
Efectos Psíquicos del Burnout	García Izquierdo (1990)
Escala de Variables Predictoras del Burnout	Aveni y Albani (1992)
Cuestionario de Burnout del Profesorado	Moreno y Oliver (1993)
Holland Burnout Assessment Survey	Holland y Michael (1993)
Rome Burnout Inventory	Venturi, Dell'Erba y Rizzo (1994)
Escala de Burnout de Directores de Colegios	Friedman (1995)

2.2.1. Maslach Burnout Inventory

El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) es un inventario de 22 ítems (vease capítulo de Metodología), en los que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos en relación a diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El sujeto ha de contestar a cada enunciado a partir de la pregunta ¿con qué frecuencia siente usted esto?, mediante una escala tipo Likert de siete opciones, desde nunca a diariamente. En la versión original era preciso cumplimentar dos veces el inventario, ya que al individuo se le hacía una segunda pregunta (¿con qué intensidad siente usted esto?), puesto que el instrumento medía la frecuencia e intensidad del burnout; sin embargo, en la versión de 1986 no se presenta la pregunta acerca de la intensidad, porque las autoras consideran que no habían encontrado correlaciones altas entre ambas dimensiones de evaluación, mientras que la frecuencia sí se mantiene porque es similar al formato utilizado en otras medidas tipo autoinforme, de actitudes y sentimientos.

El inventario se divide en tres subescalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones que se suponen configuran el constructo burnout: Agotamiento Emo-

cional (9 items), Despersonalización (5 items) y Reducida Realización Personal (8 items), y de cada una de estas escalas se obtiene una puntuación baja, media o alta (que coincide con los tres tercios en los que se distribuye la población normativa) que permite caracterizar la mayor o menor frecuencia de burnout. Además, las autoras ofrecen las diversas puntuaciones de corte para cada una de las profesiones evaluadas: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de salud mental, y del grupo "otras profesiones".

Normalmente las puntuaciones del MBI se correlacionan con informaciones obtenidas con otros instrumentos acerca de datos demográficos, características del trabajo, realización en el trabajo, personalidad, evaluación de actitudes, información sobre la salud, etc..., como de hecho se suelen plantear en las diversas investigaciones desarrolladas sobre el estudio de este inventario. El desarrollo del instrumento duró ocho años en los que se fue perfilando el definitivo. Así, una prueba preliminar a 605 sujetos de diferentes profesiones estaba compuesta por 47 items; los correspondientes análisis estadísticos redujeron el inventario en 25, quedándose en los 22 items definitivos tras pasarlo a una segunda muestra de 1025 personas, también de diversas profesiones; en la versión definitiva se utilizaron un total de 11067 sujetos.

Por lo que se refiere a la fiabilidad del MBI, Maslach y Jackson (1981) citan los siguientes índices α : 0.87 para la escala Agotamiento Emocional, 0.76 para la de Reducida Realización Personal y 0.73 para la de Despersonalización. Posteriormente, Maslach y Jackson (1986) hallan unos índices de 0.90 para la de Agotamiento Emocional, 0.71 para Reducida Realización Personal y 0.79 para Despersonalización. Por lo que se refiere a la consistencia interna para todos los items, en 1981 encuentra un índice de 0.76, pasando a 0.80 en la versión de 1986.

En cuanto a la validez convergente, y apoyándose en otros trabajos anteriores, las autoras indican que las puntuaciones obtenidas en el MBI correlacionan positivamente con:

- Las evaluaciones que sobre la conducta del trabajador hacen las personas que lo conocen (Maslach, 1976).
- La presencia de ciertas características del trabajo que contribuyen a experimentar burnout (Maslach, 1978).
- Las medidas de varias hipótesis de resultados planteadas en relación al comportamiento del instrumento (Maslach y Jackson, 1979).

La validez discriminante queda demostrada en tanto que las autoras presentan evidencias de bajas correlaciones entre las escalas del MBI y otros constructos como la satisfacción laboral, que fundamentan dicha validez. Arthur (1990) también plantea la aceptable validez discriminante, aspecto que anteriormente Meier (1983) ya

había concluido en el sentido de que el inventario cumplía los criterios tanto de validez convergente como discriminante. Así mismo Gould y Michael (1985) habían obtenido una adecuada validez convergente del instrumento; siempre en relación a los constructos satisfacción y burnout.

A partir de la creación del MBI se ha generado una amplia línea de investigación acerca del instrumento, no sólo para contrastar las diversas propiedades psicométricas, sino sobre todo para confirmar o no la existencia de las tres dimensiones que determinan la existencia de las tres escalas que componen el inventario, tanto en lo referente a las diversas profesiones (asistentes sociales, enfermeras, médicos, policías, profesores, etc...), como en relación a estudios transculturales (Estados Unidos de América, Canadá, Japón, Alemania, España, Italia, Nueva Zelanda, etc...). Así, Burke y Richardsen (1991) plantean que si bien las características del instrumento, en cuanto a fiabilidad y validez, son adecuadas, no es tan clara la existencia de los tres factores "puros" que defienden las autoras, aunque no discuten que actualmente el MBI se presenta como el mejor instrumento de medida. De hecho, los anteriores autores se hacen eco de la polémica existente entre los que defienden la tridimensionalidad del síndrome recogida en el inventario, los que cuestionan alguna de las dimensiones (especialmente despersonalización), así como los que obtienen más de tres factores, y que vamos a ver en lo que sigue. Vamos ahora a hacer una revisión exhaustiva, por orden cronológico y atendiendo a los planteamientos que se defienden en cuanto a la existencia o no de la tridimensionalidad, de los diferentes estudios que se han realizado.

Entre los primeros autores que defienden la tridimensionalidad del burnout encontramos a Iwanicki y Schwab (1981). Gould (1984) apoya la estructura factorial del inventario y ordena los factores por orden de mayor a menor importancia: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Maslach y Jackson (1984) encuentran que la estructura factorial del MBI es satisfactoria, destacando que la escala más consistente es la que evalúa agotamiento emocional. También Schwab (1986) apoya la estructura factorial del MBI y sus propiedades psicométricas. Firth, McIntee, McKeown y Britton (1985) defienden que las escalas del MBI presentan una adecuada fiabilidad, una aceptable validez externa y que está libre de la tendencia a la deseabilidad social si bien, como veremos más adelante, a pesar de defender los tres factores, redistribuyen los items de otra forma.

En esta misma línea, Green y Walkey (1988) en una de las muestras seleccionadas (neozelandesa) encuentra que la dimensión agotamiento emocional se dividiría en dos factores, pero concluyen que en la otra muestra (americana) la estructura factorial, además de la fiabilidad y validez, del MBI es adecuada. Otros autores que aceptan la estructura factorial del MBI son Rafferty, Lemkau, Purdy y Rudisill (1986); Huberty y Huebner (1988); Hiscott y Connop (1990). Friesen y Sarros (1989)

habían obtenido verificación empírica de las tres dimensiones conceptualizadas independientemente como medidas del burnout. También Lahoz y Mason (1989) obtienen la estructura factorial que plantearon las autoras señalando una consistencia interna del instrumento muy aceptable.

Recientemente, Cherniss (1992) acepta la fiabilidad y validez del MBI, sin entrar a analizar su estructura factorial. Leiter (1991b) no sólo defiende las tres dimensiones, sino que afirma que son inherentes a la comprensión del burnout, que es similar al planteamiento que había mantenido Golembiewski (1983); antes (Leiter, 1988b), el autor había confirmado los tres factores del MBI, salvo dos ítems que presentaban problemas, y apareciendo agotamiento emocional como dimensión central del burnout. De hecho, estos dos autores fundamentan en las tres dimensiones dos de los modelos explicativos del burnout más importantes. Sarros (1988b) admite las tres dimensiones también, pero señala la existencia de dos tipos de burnout, a partir del análisis al que somete el MBI: uno que se caracterizaría por agotamiento emocional y despersonalización, y otro configurado por despersonalización y reducida realización personal. Antes, Power y Gose (1986) también habían defendido la estructura factorial del inventario, planteando la presencia de problemas sólo en dos ítems que saturarían en factores que teóricamente no les corresponderían.

Golembiewski, Boudreau, Goto y Murai (1993) concluyen en su estudio que la estructura factorial del MBI queda confirmada. Poulin y Walter (1993) también confirman el MBI en sus tres dimensiones. Revicki, May y Whitley (1991) ya habían encontrado confirmación de la estructura factorial del MBI, dándole mayor relevancia a la dimensión agotamiento emocional, con lo que sigue la línea ya establecida por Gould (1984), acerca de la clasificación de las dimensiones de acuerdo a su relevancia para comprender el burnout. De hecho, Gould, Roth, Wright, Michael y Chen (1992) partiendo de una adecuada validez del inventario, encuentran que los ítems de agotamiento emocional y despersonalización tienden a unificarse en una dimensión.

Schaufeli y Van Dierendonck (1993) encuentran confirmación clara de los tres factores, demostrando que el MBI es un instrumento adecuado para medir burnout, si bien encuentra problemas con algunos ítems. Cordes y Dougherty (1993), a partir de una extensa revisión de trabajos, concluyen que, en general, las tres dimensiones del burnout son aceptables. También Nye, With y Schroeder (1993) hallan una correcta validez discriminante para las tres dimensiones del instrumento.

Otros trabajos recientes que han confirmado la estructura factorial del MBI son los de Morasso, Mirandola, Piu y Borreani (1992), que tras no hallar la estructura factorial en su primer análisis, sí la confirman en el siguiente apareciendo el agotamiento emocional como el factor más consistente; Byrne (1993), que a pesar de encontrar problemas en dos ítems confirma los tres factores; esta misma autora en un

trabajo posterior (Byrne, 1994) considera que la estructura factorial es adecuada, si bien habría que reexaminar seis ítems, a pesar de lo cual concluye que la validez de constructo del instrumento está firmemente establecida. Burke y Greenglass (1994), también hallan la tridimensionalidad del síndrome con agotamiento emocional como primera dimensión; Reilly (1994), confirma la estructura factorial del instrumento y obtiene el siguiente orden de factores por importancia: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal; Leiter y Durup (1994); Dion y Tessier (1994) que confirman la estructura factorial claramente; o Gupchup, Lively, Holliday-Goodman, Siganga y Black (1994) que confirman también la estructura factorial y además obtienen índices de fiabilidad y validez muy positivos.

Rosse, Boss, Johnson y Crown (1991); Ogus (1992); Deckard, Meterko y Field (1994) aceptan la presencia de los tres factores en el MBI, pero se plantean que despersonalización sería una estrategia de afrontamiento que el individuo utiliza como consecuencia del agotamiento emocional y que estaría mediando en el resultado representado por reducida realización personal. Balogun, Helgemoe, Pellegrini y Hoerberlein (1995) hallan la estructura trifactorial, con unos índices de fiabilidad para cada uno de los factores bastante aceptables (agotamiento emocional: 0.82, reducida realización personal: 0.80 y despersonalización: 0.60). Abu Hilal (1995) confirma la estructura factorial del instrumento. Recientemente, Aluja (1997) también está de acuerdo con la solidez del MBI, tanto en lo referente a validez de constructo como a consistencia interna.

De lo anterior se puede deducir que:

- Numerosas investigaciones apoyan la fiabilidad, validez y estructura factorial del MBI.
- Se admite la posibilidad de que algunos ítems del inventario no se adecuen a la estructura tridimensional planteada y que se requiera su mejor adecuación e, incluso, eliminación para potenciar su estructura interna.
- Agotamiento Emocional parece ser el factor más consistente del instrumento, lo que a su vez condiciona la importancia relativa de cada uno de los factores en cuanto a la evaluación global del burnout.

La segunda línea teórico-empírica acerca del MBI, la constituye aquellos autores que defienden la existencia de uno o dos factores, a veces como consecuencia del análisis factorial correspondiente al que someten el instrumento, y otras veces fruto de reflexiones teóricas, lo que implica una mayor o menor profundidad en el planteamiento efectuado. Así, Brooking, Bolton, Brown y McEvoy (1985), aunque advierten que en su trabajo el ratio de sujetos para los ítems es inapropiado, mantienen la existencia de dos factores: uno, considerado el núcleo del burnout, formado por ítems de las escalas agotamiento emocional y despersonalización, y un segundo for-

mado por los items de la escala reducida realización personal, quedando evidenciado que el problema radicaría en la falta de independencia de los items de despersonalización en relación a agotamiento emocional. Corcoran (1985), que no cuestiona el factor despersonalización, utiliza directamente en su trabajo las otras dos escalas porque asume el problema de la falta de consistencia en dicha escala. Koeske y Koeske (1989) plantean la necesidad de una reconceptualización del burnout, siendo el agotamiento emocional la esencia o núcleo del burnout, mientras que la despersonalización y la reducida realización personal serían variables relacionadas.

Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno (1990) ya habían señalado la insuficiencia estadística del factor despersonalización en la globalidad del MBI, cuestionándose que la importancia de esta dimensión para la comprensión del burnout no es acorde con su escasa consistencia estadística. Estos mismos autores (Moreno, Oliver y Aragoneses, 1991) aceptan que el MBI es el mejor instrumento para la valoración del síndrome, pero destacan que a la escala despersonalización le faltan items que aumenten la capacidad descriptiva de esta dimensión. Ellos entienden que mientras que agotamiento emocional y reducida realización personal se pueden encontrar en otros síndromes, despersonalización es una variable que puede decantar la conceptualización del burnout, en el sentido de hacerlo excluyente de otros constructos, de ahí la necesidad de aumentar la potencia del factor descriptor de esta dimensión. Como consecuencia de estos trabajos, Moreno y Oliver (1993) construyen una escala de despersonalización exclusivamente, ya que siguen manteniendo la necesidad de potenciar la dimensión central del constructo.

Burke y Richardsen (1991) concluyen que agotamiento emocional es un buen descriptor del burnout, pero destacan que a la escala despersonalización le faltan items que aumenten la capacidad descriptiva de esta dimensión. Ese mismo año, Burke (1991) vuelve a señalar la falta de consistencia interna de la escala despersonalización, planteándose si el MBI es verdaderamente el instrumento más adecuado para medir el burnout. García Izquierdo (1991a); García Izquierdo y Velandrino (1992); García Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García (1993) concluyen que lo único que es aceptado por la mayoría de autores es la dimensión agotamiento emocional, como descriptor fiable y válido del burnout, cuestionando las otras dos dimensiones. Sin embargo, en un trabajo posterior (García Izquierdo, Llor y Sáez, 1994), al someter el MBI a un análisis factorial, los autores ya aceptan dos dimensiones del instrumento, concluyendo que agotamiento emocional se muestra como un factor estable, al igual que reducida realización personal, mientras que despersonalización no aparece coherente estadísticamente.

Wallace y Brinkerhoff (1991) destacan que siendo agotamiento emocional la dimensión más fiable, y estando cuestionada la dimensión despersonalización, se necesitaría una nueva conceptualización, teórica y operacional, del constructo.

Evans y Fischer (1993) se sitúan a caballo entre aceptar la estructura factorial del MBI y cuestionar el factor despersonalización, ya que su trabajo ofrece resultados contradictorios, aunque ellas se decantan por apoyar a los críticos de esta dimensión. Por último, Walkey y Green (1992), a partir de los análisis factoriales realizados por Iwanicki y Schwab (1981), Gentilini (1982), Allie (1983), Nagy (1985), y Brooking et al (1985), señalan la existencia de dos factores que compondrían el MBI: uno, núcleo del instrumento, formado por los items de despersonalización y agotamiento emocional, y el otro, secundario, formado por los items de reducida realización personal.

Existe una tercera perspectiva que parte del convencimiento de que el burnout está compuesto por más de tres factores; sin embargo, estos trabajos no suelen aportar nuevas concepciones teóricas acerca del síndrome, sino que apoyándose en las estructuras factoriales existentes plantea dicha hipótesis. Si nos detenemos en cada uno de los estudios podremos comprobar que se trata simplemente del desdoblamiento de los tres factores originales.

Así, Firth, McIntee, McKeown y Britton (1985) encuentran que agotamiento emocional se dividiría en dos factores: Frustración y Desaliento en el Trabajo, y "Desagüe Emocional", el factor reducida realización personal quedaría compuesto de la misma manera, mientras que los items de despersonalización cargarían en varios factores. Posteriormente, Firth, McIntee, McKeown y Britton (1986) concretan los cinco factores que obtienen como consecuencia del análisis factorial del MBI en los siguientes: Depresión Profesional; Reducida Realización Personal; Vaciamiento Emocional; Evitación de los Problemas, Decisiones y Cambios; y Consciencia de Endurecimiento hacia los Otros. Blostein, Eldridge, Kilty y Richardson (1985), partiendo de las 49 variables predictoras de burnout que han encontrado en los diversos estudios sobre el síndrome, factorizan dichas variables y obtienen seis factores que según los autores serían las características más sólidas del burnout: Alienación (que coincidiría con la concepción tradicional del síndrome), Sentimientos Acerca de los Clientes, Sentimientos de Sobreestimulación, Sentimientos de Agobio, Problemas Físicos y Carencia de Intimidad.

Garden (1987), que no está interesada en analizar la estructura factorial del MBI, sino en estudiar la dimensión despersonalización, crea un instrumento que da lugar a cuatro factores explicativos del burnout: Distanciamiento, Hostilidad, Despreocupación, y Rechazo, estando despersonalización implícito en los anteriores factores. Green y Walkey (1988), que como vimos en su trabajo posterior (Walkey y Green, 1992) habían defendido la existencia de dos factores, aceptan los factores reducida realización personal y despersonalización, desdoblando en dos factores la escala agotamiento emocional.

En general, los críticos de la tridimensionalidad del burnout aportan las siguientes conclusiones:

- Apoyan la dimensión agotamiento emocional como núcleo central en la comprensión del constructo.
- Destacan la falta de independencia de la dimensión despersonalización, bien por cuestiones teóricas (insuficiente precisión en su definición), bien por aspectos empíricos (falta de items que mejoren la consistencia interna de la misma).
- No se cuestionan prácticamente el factor reducida realización personal, por lo que se asume como dimensión componente del burnout, aunque se acepta su menor relevancia en relación a agotamiento emocional.
- Han sido pocos los autores que han ofrecido soluciones a la "insuficiencia estadística" de despersonalización o al desdoblamiento de los items de agotamiento emocional y/o despersonalización aunque, como veremos a continuación, sí se han dado algunos intentos de mejora del MBI, o se han presentado nuevos instrumentos de medida del burnout.

2.2.2. Tedium Measure

El Tedium Measure (TM) de Pines, Aronson y Kafry (1981) se creó originalmente como instrumento de medida del tedium que, como ya se analizó, es un constructo más amplio que el burnout abarcando a éste y a otros síndromes. Este inventario se transformó posteriormente en el Burnout Measure (Pines y Aronson, 1988), tras un replanteamiento conceptual del constructo por parte de los autores. Estos habían desarrollado también diversas escalas que evaluaban tedium, como la que utilizan Pines y Kafry (1982) de 9 items, tipo Likert con siete opciones de respuesta. Cada uno de estos items medían una de las características del tedium: sentimientos de depresión, burnout, cansancio emocional y físico, vaciamiento existencial, hastío, tensión, sentimientos de ilusión y felicidad.

El TM es una escala también tipo Likert de 21 items con siete opciones de respuesta (desde nunca a siempre) que mide las tres dimensiones del burnout que los autores conceptualizaron:

- Agotamiento Físico, caracterizado por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento.
- Agotamiento Emocional, compuesto por sensación de depresión, agotamiento emocional y burnout.

- Agotamiento Mental, formado por sensaciones de infelicidad, inutilidad y rechazo, falta de ilusión y resentimiento hacia las personas.

Es interesante destacar que los autores entienden que el burnout puede ser provocado tanto dentro como fuera del contexto laboral, lo que le distancia de la fundamentación teórica del MBI y amplían la visión del síndrome a otros ámbitos no relacionados con el trabajo.

Cada uno de los factores anteriores están compuestos por siete items, y los estudios realizados acerca de este instrumento apoyan, en general, la fiabilidad y validez del instrumento, como han puesto de manifiesto algunas investigaciones (Corcoran, 1985, encuentra índices de fiabilidad que superan el 0.80: 0.82 de Agotamiento Emocional, 0.84 de Agotamiento Físico y 0.86 de Agotamiento Mental, señalando además la adecuada validez convergente del TM; Stout y Williams, 1983, con conclusiones similares; Arthur, 1990, con índices de fiabilidad entre 0.91 y 0.93). Cabe destacar, por otra parte, que Schaufeli y Van Dierendonck (1993), sin entrar en la discusión acerca de la validez y fiabilidad del instrumento, concluyen que el mismo no es aceptable para medir burnout pues, si bien detecta aceptablemente el nivel subjetivo de estrés, no se completa con la medición de los componentes actitudinales del burnout.

Por último, resulta especialmente interesante resaltar que aunque la definición de burnout que ofrecen Pines, Aronson y Kafry (1981) ha sido, junto a la de Maslach y Jackson (1981), la más aceptada para comprender el síndrome, con los instrumentos de medida derivados respectivamente no ha sucedido lo mismo. De hecho, mientras el MBI, como ya comprobamos, ha sido y es objeto de una amplia línea de investigación, el TM se ha sometido a contrastación en pocas ocasiones, a pesar de que los resultados existentes indican unas apropiadas características psicométricas, pudiendo estar su déficit en la conceptualización misma de lo que pretenden medir: ¿es tedium o burnout?, o más importante ¿es el tedium un constructo similar al burnout?. Con todo, mientras el conocimiento que se tiene del MBI es amplio, el desarrollo de una verdadera línea de investigación sobre el TM está por realizar, a pesar de crearse ambas escalas en el mismo tiempo.

Etzion (1984) es quizás la autora que ha empleado el TM con más frecuencia en sus distintas investigaciones (Etzion y Pines, 1981; Etzion, Pines y Kafry, 1983; Etzion y Pines, 1986). También han utilizado este instrumento Keinan y Melamed (1987). Otros autores (Fernández Castro, Doval y Edo, 1994; Fernández Castro, Doval, Edo y Santiago, 1994) concluyen que el cuestionario ofrece garantías para su uso dada su consistencia interna y su comprobada utilidad como medida de estrés. Recientemente Pines y Guendelman (1995) han hecho una adaptación española del BM con unos indicadores estadísticos muy esperanzadores.

2.2.3. Staff Burnout Scale

El Staff Burnout Scale (SBS) de Jones (1980) es una escala compuesta por 30 ítems que parte de los estudios que Maslach y Jackson estaban desarrollando y que acabarían en la construcción del MBI. La escala pretende medir los aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y psicofisiológicos que están en el origen del burnout (Jones, 1981). La escala ofrece una puntuación general de burnout que permite una gradación según la frecuencia que el sujeto indica en sus respuestas a los ítems. Sin embargo, el instrumento presenta una estructura factorial de cuatro componentes: Insatisfacción con el Trabajo, Tensión Psicológica e Interpersonal, Enfermedad Física y Distrés, y Negativas Relaciones Profesionales con los Pacientes. Es una escala preparada para medir burnout sólo en profesiones relacionadas con la salud, con lo cual queda bastante limitado su uso.

En cuanto a sus características psicométricas, el autor señala que la fiabilidad del instrumento se sitúa en 0.93 y los resultados de su validez son similares a los encontrados en el MBI. No hay que olvidar que el SBS se sustenta en el MBI; sin embargo, no encuentra correlaciones significativas entre ambos instrumentos. Estas características son contradictorias con las halladas por Brooking, Bolton, Brown y McEvoy (1985) que, en su análisis de la validez de constructo de la escala, hallan que el SBS presenta un sólo factor, no los cuatro planteados por Jones, y que coincidiría con el núcleo del MBI, es decir el factor que unía los ítems de Agotamiento Emocional y Despersonalización. Arthur (1980), que no analiza la estructura factorial del SBS, asegura una aceptable fiabilidad y validez del instrumento, concluyendo que es una escala adecuada para medir burnout. Sin embargo, el SBS no ha generado prácticamente ninguna investigación para su desarrollo y depuración, ni conocemos estudios que lo hayan utilizado para evaluar burnout, salvo los trabajos de Rich y Rich (1987) y Boyle, Grap, Younger y Thornby (1991) en los que sí utilizan este instrumento para medir burnout en enfermeras, o el de Beer y Beer (1992) aplicado a profesores, habiendo quedado como uno más de los instrumentos existentes para el análisis del síndrome.

2.2.4. Indicadores del burnout

Gillespie (1979 y 1980) cuando empezó a investigar acerca del burnout se encontró con el problema de no disponer de un instrumento de medida del mismo. Como con-

secuencia de lo anterior utilizó 7 indicadores potenciales de burnout en forma de items con opción de respuesta tipo Likert, en una muestra de 183 sujetos. Los indicadores utilizados fueron: proporcionar servicios que merezcan la pena, evitar dificultades de los clientes, encolerizarse con las maneras amables, autoseparación de los clientes, preferir la oficina al campo, bromear continuamente sobre los clientes, y estar ausente varios días por razones de salud mental. Del análisis estadístico, concluye el autor que el burnout es un constructo multidimensional caracterizado por los indicadores anteriores, según el tipo de burnout que presente, ya que a su juicio son posibles dos:

- Burnout activo, que gira principalmente alrededor de los factores organizacionales o elementos externos a la profesión, caracterizado por evitar dificultades con los clientes y endurecerse con las maneras amables. En este caso el trabajador está permanentemente expuesto a estas circunstancias propias de su desempeño laboral.
- Burnout pasivo, que estaría relacionado con factores internos psicosociales, y se caracterizaría por autoseparación de los clientes y preferir la oficina al campo. Ante las situaciones que el trabajador percibe y valora como estresantes adopta la decisión de separarse de dichas situaciones, a modo de estrategia de afrontamiento.

Esta escala surge por la necesidad del autor de encontrar un instrumento que le permitiera medir el síndrome, no pretendiendo elaborar una escala general de burnout sino específica para su estudio, lo que explica que posteriormente no hubiese un desarrollo científico de la misma.

2.2.5. Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS)

Los tres objetivos que perseguían los autores al desarrollar este instrumento fueron: 1. conseguir una escala que ayudase a la investigación teórica que se estaba realizando acerca del burnout, 2. proporcionar un estímulo de discusión y evaluación del síndrome individual y grupal, y 3. que sirviera para ayudar a los profesionales a prevenir y afrontar este fenómeno, enmarcado dentro de un programa amplio de entrenamiento y asesoramiento a éstos.

Los autores realizaron diversos estudios con este instrumento (Emener y Luck, 1980; Gohs, 1980; Emener, Luck y Gosh, 1982), consiguiendo aislar seis factores que configuraban la escala: Trabajo General-Sensaciones Relacionadas, Sensaciones Relacionadas con el Trabajo y Consigo Mismo, Trabajo-Preparación del Ambiente, Negativas Respuestas de la Persona dentro del Ambiente, Disonancia Autoconcepto frente al Autoconcepto de Otros, y Carrera/Alternativas del Trabajo.

De los 100 items con los que comenzaron el estudio estadístico del instrumento se mantuvieron finalmente 30 que se aplicaron a 251 profesores, mediante una escala bipolar con nueve puntos (desde nunca a siempre), presentando una aceptable validez y una fiabilidad de 0.877.

El ELBOS no tuvo un desarrollo posterior, ni siquiera por sus propios autores quedando, como otros que también se presentan en este apartado, en un intento más de medir burnout sin generar una línea de investigación posterior.

2.2.6. Burnout Scale

El Burnout Scale (BS) de Kremer y Hofman (1985) no es realmente un intento de desarrollar un instrumento de medida del burnout, sino la consecuencia de estudiar el burnout en una investigación más amplia. En este sentido, los autores crean cinco items que a modo de autoinforme se incluyen en un instrumento más ambicioso que mide otros constructos. Estos items no se someten a análisis factorial por lo que se desconoce si analizan realmente burnout y si lo hace de una manera unidimensional o si por contra sus items se distribuyen en más de un factor. El único dato que ofrecen los autores es el relacionado con su reducida fiabilidad ($\alpha = 0.54$).

Puesto que sus autores no pretendían desarrollar un nuevo instrumento, no aparecieron investigaciones posteriores que contrastaran el mismo.

2.2.7. Teacher Burnout Scale

Seidman y Zager (1986) se plantean que si bien el MBI es un instrumento adecuado para medir burnout en profesiones de servicios humanos, no lo es para medir específicamente el burnout en profesores (sin embargo, se da la circunstancia que en ese mismo año Maslach y Jackson (1986), al presentar la segunda edición del MBI, desarrollan una versión del instrumento específico para estos profesionales). Como consecuencia de esta premisa, ponen a prueba el Teacher Burnout Scale (TBS) que en su inicio lo constituían 65 items en una escala tipo Likert, para una muestra de 217 profesores, quedando finalmente en 23 items tras los análisis estadísticos correspondientes. De esos items tres se reformulan de nuevo, se introducen tres nuevos y se vuelve a administrar a 365 profesores, quedando la versión definitiva en 21 items que explican el 60% de la varianza mediante cuatro factores: Satisfacción con la Carrera, que correlaciona con reducida realización personal y tiene 5 items; Afrontamiento del Estrés Relacionado con el Trabajo, que correlaciona con agota-

miento emocional y está compuesta por 6 ítems; Actitudes hacia los Estudiantes, que correlaciona con despersonalización y tiene 4 ítems; por último, Percepción de Apoyo por parte del Supervisor, que no correlaciona con ninguna escala del MBI y tiene 6 ítems. La fiabilidad del TBS oscila entre 0.89 (satisfacción con la carrera) y 0.72 (actitudes hacia los estudiantes), presentando por tanto una aceptable consistencia interna.

Seidman y Zager (1991) utilizaron de nuevo el TBS, sin embargo este instrumento no ha tenido un desarrollo científico posterior.

2.2.8. Energy Depletion Index

El Energy Depletion Index (EDI) de Garden (1987) tampoco es un intento de desarrollar un instrumento de medida del burnout, sino que se trata de una escala para valorar la "Deplección de la Energía" que se corresponde con la dimensión Agotamiento Emocional de Maslach y Jackson (1981), pero que la autora denomina así para hacer especial hincapié en el "vaciamiento existencial" que esta dimensión supone. Garden, que cuestiona la dimensión despersonalización, pretende ahondar en las verdaderas características del burnout que, como ya vimos, la autora concretaba en cuatro factores componentes del burnout. En concreto, la escala se compone de siete ítems que miden niveles de energía o agotamiento. Tras el análisis factorial encuentra dos factores: "Deplección de la Energía" compuesto por cuatro ítems y con una fiabilidad de 0.82, mientras que el segundo estaría compuesto por dos ítems que valorarían "Sentimientos Energéticos y Entusiasmo". La autora concluye que queda demostrado que su instrumento mide la dimensión central del burnout, que se corresponde con Agotamiento Emocional. Tampoco este instrumento tuvo un desarrollo empírico posterior.

2.2.9. Matthews Burnout Scale for Employees

El Matthews Burnout Scale for Employees (MBSE) de Matthews (1990) es un autoinforme que mide burnout como constructo único no abordando la posibilidad de que existan diversas dimensiones que compongan el síndrome. La escala proporciona una puntuación que permite discriminar entre la presencia o ausencia de burnout, mediante el análisis de una serie de aspectos relacionados con las variables cognitivas, afectivas y psicológicas del individuo. En concreto, introduce en su autoinforme cuatro aspectos relacionados con el trabajo (actitudes acerca del trabajo, ajuste de rol, locus de control y habilidades de afrontamiento) y otras dos más rela-

cionadas con variables internas del individuo (ajuste personal y temperamento). Estas características permiten conocer qué variables están determinando la existencia de burnout. Es un instrumento poco utilizado, si bien sus 50 ítems han mostrado un índice de fiabilidad en torno a 0.93.

El MBSE correlaciona positivamente con las tres dimensiones del MBI, a pesar de que el primero no presenta subescalas, y su influencia posterior en trabajos de investigación ha sido escasa (Jorgesen, 1992 lo aplica a una muestra de estudiantes de enfermería).

2.2.10. Escala de Variables Predictoras del Burnout

Esta Escala de Variables Predictoras del Burnout (EVPB) de Aveni y Albani (1992) no es propiamente un instrumento de medida del burnout, sino que surge como consecuencia de un planteamiento teórico previo, según el cual las variables predictoras del burnout deben estar relacionadas con las encontradas en otros dos constructos: ansiedad y depresión. Las autoras aplican a una muestra de trabajadores sociales un inventario de ansiedad y otro de depresión y, a partir de los resultados obtenidos, surgen una serie de variables que serían predictoras del burnout. En total encuentran 23, de las cuales destacan las 16 que consideran estadísticamente relevantes, como puede comprobarse en la Tabla 4.

Tabla 4. Construcción de una posible escala de signos y síntomas del síndrome Burnout (Aveni y Albani, 1992)

Orden	Variable	Sí	No	NS/N	Total	% Sí
1	Ansiedad	98	21	3	122	80.33
2	Irritación	93	29	0	122	76.23
3	Tristeza	92	30	0	122	75.41
4	Inadecuación	90	32	0	122	73.77
5	Impotencia	86	34	2	122	70.49
6	Fatigabilidad	80	42	0	122	65.57
7	Autodevaluación	79	42	1	122	64.75
8	Inquietud	77	41	4	122	63.11
9	Efectos negativos en la salud	76	45	1	122	62.30

TABLA 4. Continuación

10	Dificultad en la concentración	74	48	0	122	60.66
11	Depresión	74	46	2	122	60.66
12	Frustración	69	48	5	122	56.56
13	Incompetencia	67	53	2	122	54.92
14	Interminables horas trabajando	66	55	1	122	54.10
15	Sentimientos de culpa	65	57	0	122	53.28
16	Reducida realización personal	62	59	1	122	50.82
17	Disminución del interés por el trabajo	47	75	0	122	38.52
18	Angustia	47	72	3	122	38.52
19	Sentimiento de inutilidad	45	75	2	122	36.89
20	Disminución de la motivación	45	75	2	122	36.89
21	Negatividad	43	75	4	122	35.25
22	Dismin. de los inter. fuera del trabajo	30	92	0	122	24.59
23	Indiferencia	28	94	0	122	22.95

La opción Sí incluye las frecuencias de las dos categorías “En alguna ocasión” y “Muchas veces”; la opción No incluye las frecuencias de la categoría “Nunca”; las dieciséis primeras variables son aceptadas al superar sus frecuencias la puntuación 50.

Como dijimos, anteriormente, no es propiamente un instrumento de medida del burnout, sino un planteamiento metodológico según el cual las autoras obtienen un listado de posibles síntomas del síndrome, que con un formato aceptable y con los correspondientes análisis estadísticos, podría haber dado lugar a un nuevo instrumento de medida.

2.2.11. Efectos Psíquicos de Burnout

La escala de Efectos Psíquicos de Burnout (EPB) de García Izquierdo (1990) es una escala tipo Likert que se encuadra en otras escalas similares con las que se medían los efectos físicos del burnout (Golembiewski y Stevenson, 1984; Hock, 1988). En las diversas investigaciones en las que ha sido utilizada (García Izquierdo, 1991a y 1995; García Izquierdo y Velandrino, 1992; García Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García, 1993) ha mostrado una consistencia interna muy adecuada, con índices de fiabilidad superiores a 0.90. También, es considerada aceptable la validez de criterio según los autores, calculada mediante la correlación de la puntuación total con los

resultados obtenidos en otras escalas que evaluaban satisfacción en el trabajo y problemas físicos asociados. García Izquierdo, Llor y Sáez (1994) encuentran una fiabilidad de 0.92 en la EPB, apareciendo un único factor estable a pesar de que en su origen el instrumento presentaba dos factores: Actitudes Negativas hacia el Trabajo (9 items) y Expectativas Negativas hacia el Trabajo (3 items), concluyendo que esta escala correlaciona con la dimensión agotamiento emocional del MBI.

Este instrumento sólo mide agotamiento emocional ya que los autores parten del planteamiento de que es esta dimensión el núcleo principal explicativo del burnout, quedando las otras dos dimensiones eliminadas, pues no se ha podido demostrar que tengan la misma capacidad explicativa que la otra.

Quizás, lo más destacable de la EPB es que constituye el primer instrumento para medir burnout que se realiza en España, si bien es preciso destacar que sólo ha sido utilizada por estos autores.

2.2.12. Cuestionario de Burnout del Profesorado

El Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) fue presentado todavía en fase experimental (Moreno y Oliver, 1993), y es consecuencia del planteamiento teórico que los autores habían mantenido años antes. Así, Fernández, Mayo, Oliver, Aragoneses y Moreno (1990); Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno (1990); Moreno, Oliver y Aragoneses (1991) habían encontrado en los diversos análisis factoriales que habían realizado sobre el MBI que la escala despersonalización no aparecía suficientemente descriptiva, ni con una clara independencia estadística. Como consecuencia de estos estudios previos, Moreno y Oliver (1993) se plantean mejorar esta dimensión y para ello construyen una escala exclusiva de despersonalización, que se compone de 16 items que corresponden a los siguientes descriptores: culpabilización del usuario, aislamiento, distancia interpersonal, endurecimiento emocional, autodefensa deshumanizada, cambio negativo en las actitudes hacia los usuarios, e irritabilidad con los usuarios. Al mismo tiempo se crea el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) con 21 items y siete escalas: Cansancio Emocional, Despersonalización, Reducida Realización Personal, Tédio, Clima Organizacional, Características de la Tarea, y Repercusiones del Burnout en la Vida del Sujeto, que presentan una adecuada validez convergente según sus autores (Moreno, Bustos, Matallana y Miralles, 1996).

De los anteriores instrumentos, el CBP es el que están contrastando estadísticamente. Este cuestionario consta de 75 items, 2 cuestiones abiertas, 11 descriptores de salud física y 9 referencias sociodemográficas o profesionales, que una vez sometido al análisis factorial correspondiente dio lugar a cuatro factores: Estrés (con

las subescalas de “estrés de rol” y “efectos del estrés”), Burnout (con las subescalas Despersonalización y Calidad de Vida), Desorganización (con las subescalas Realización y Condiciones Organizacionales) y Problemática Administrativa (con las subescalas Clima Organizacional e Inseguridad). Parece que el CBP satisface las exigencias estadísticas de este planteamiento experimental, que a su vez constituye uno de los enfoques teórico-empíricos más amplios para el desarrollo de un instrumento adecuado para la medida del burnout. Posteriores contrastaciones nos permitirán saber si el CBP cumplirá las positivas expectativas generadas.

2.2.13. Holland Burnout Assessment Survey

El Holland Burnout Assessment Survey (HBAS) fue presentado por Holland y Michael (1993) recientemente en un trabajo en el que intentaban comprobar la validez concurrente del cuestionario. Este instrumento, compuesto por 18 items con cinco opciones de respuesta, está compuesto por cuatro factores: Percepción Positiva de la Enseñanza, Compromiso con la Enseñanza, Apoyo de los Supervisores, y Conocimiento del Burnout, y está dirigido a profesores. De ahí que los autores lo contrasten con la versión ES (Educators Survey) del MBI. En este análisis encuentran un buen comportamiento de las dos subescalas que miden los dos primeros factores, que por otra parte presentan coeficientes de fiabilidad en torno a 0.84; y un comportamiento menos adecuado de las otras dos subescalas (que miden los dos siguientes factores), que presentan coeficientes de fiabilidad alrededor de 0.62.

Este instrumento está en fase de prueba y así lo demuestra que en este primer trabajo la muestra utilizada no sea suficientemente amplia (150) y, como ellos mismos mantienen, se necesitan nuevos trabajos que mejoren las escalas apoyo de los supervisores y conocimiento del burnout.

2.2.14. Rome Burnout Inventory

Las propiedades psicométricas del Rome Burnout Inventory (RBI) están aún por ser publicadas (Venturi, Rizzo y Dell’Erba, en prensa); sin embargo, otros trabajos de estos autores anuncian unos adecuados índices de fiabilidad y validez, así como una buena estructura factorial de sus items (Dell’Erba, Venturi, Rizzo, Porcus y Pancheri, 1994; Venturi, Dell’Erba y Rizzo, 1994). Este instrumento se divide en seis secciones: un primer bloque reúne items que dan información sobre diferentes variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, experiencia y años en el puesto de trabajo, calificación profesional, entre otras); un segundo bloque mide agotamiento

emocional y físico según la adaptación que hacen del inventario de Pines y Aronson (1988); en tercer lugar valoran la percepción del apoyo social recibido de compañeros del trabajo, supervisores, amigos y familiares; en cuarto lugar miden los estresores laborales y no laborales (tipo de turno, responsabilidad, remuneración, dificultad en la carrera, etc.); una quinta sección se refiere a la insatisfacción que le produce al individuo las actuales condiciones del trabajo; y, por último, el sexto bloque de ítems miden el estado de salud, tanto en lo referente a trastornos psicológicos como a trastornos psiquiátricos.

La originalidad de este instrumento radica en haber confeccionado una serie de subtests que miden no sólo burnout (que ellos lo hacen de acuerdo al Burnout Measure de Pines y Aronson, 1988), sino también aquellos otros constructos (satisfacción en el trabajo) o variables predictoras del síndrome (apoyo social o estresores laborales) que permiten una evaluación más completa. Al ser tan reciente, está falto de estudios confirmatorios que demuestren sus propiedades psicométricas.

2.2.15. Escala de Burnout de Directores de Colegios

Recientemente, Friedman (1995) presenta un instrumento para evaluar el burnout en directores de colegios. El procedimiento que sigue es adaptar los ítems del MBI a estos profesionales, que los administra a una muestra de 821 directores. Obtienen la siguiente estructura factorial:

- Agotamiento (9 ítems), que describe sentimientos de fatiga emocional, física y cognitiva, siendo evidente el descenso de energía general de la persona.
- Reserva (7 ítems), que explica el distanciamiento que el profesor establece con los problemas cotidianos, con las nuevas ideas que se le propone, así como con las sugerencias que recibe. Se desprende la pérdida de entusiasmo, interés y apoyo hacia los profesores.
- Desprecio (6 ítems), que hace referencia a los sentimientos negativos de desprecio hacia profesores, estudiantes y padres.

Aunque son necesarias nuevas investigaciones que pongan a prueba el instrumento, parece que el inventario es adecuado para medir burnout en directores; de hecho, los datos psicométricos así lo demuestran: coeficiente alfa para el total de la escala 0.92 (0.98 para Agotamiento, 0.82 para Reservado y 0.97 para Desprecio). Así mismo, la varianza total explicada es del 46.3%.

Podemos concluir este capítulo acerca de la evaluación y medida del burnout con algunas líneas que caracterizan la situación de la misma:

- Lógicamente, encontrar instrumentos de medida del burnout se ha convertido en una de las prioridades desde que el constructo se implantara en las ciencias sociales, ya que la consecución de estos instrumentos permite asentar empíricamente los diversos planteamientos teóricos relacionados con el síndrome. Como consecuencia de esta premisa los trabajos de investigación en este sentido son muy abundantes.
- Actualmente, y desde hace ya más de una década, el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981) es considerado el mejor instrumento de medida del burnout y sobre él se han desarrollado la mayoría de las investigaciones relacionadas con la medida del síndrome.
- La tridimensionalidad del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal) es el planteamiento teórico y empírico a estudiar, y si bien son mayoritarios los trabajos que apoyan dicha tridimensionalidad, parece existir consenso en que el factor Agotamiento Emocional es el mejor definido, mientras que Despersonalización se presenta insuficiente en cuanto al número de items y a su propia descripción.
- Entre los instrumentos alternativos al MBI que se han construido, ninguno ha superado, empírica o teóricamente, al MBI. Quizás el Tedium Measure de Pines, Aronson y Kafry (1981) es el único inventario que ha sido utilizado con más frecuencia.
- Por lo que se refiere a la situación en España, es destacable la escala de Efectos Psíquicos del Burnout de García Izquierdo (1990) como primer instrumento generado en nuestro país para la medida del síndrome, si bien se centra exclusivamente en la dimensión agotamiento emocional evitando, por tanto, la opción de una posible comprensión del burnout a partir de alguna dimensión más.
- También es destacable el trabajo, en cuanto a desarrollo teórico y empírico del MBI, que ha originado el Cuestionario de Burnout del Profesorado de Moreno y Oliver (1993), si bien todavía es una incógnita sus características psicométricas.

3. VARIABLES PREDICTORAS, CONSECUENCIAS Y MODELOS EXPLICATIVOS DEL BURNOUT

3.1. Variables predictoras del burnout

Por variables predictoras entendemos aquellas variables que anteceden a la ocurrencia del burnout y pueden ayudarnos a comprender mejor el origen del mismo. Las formas de acceder a la identificación y análisis de las mismas pueden ser diversas y van desde planteamientos eminentemente teóricos hasta los estrictamente empíricos. En este sentido, lo más habitual es utilizar un instrumento de medida del burnout, fundamentalmente el MBI, junto a otros instrumentos que evalúen las posibles variables predictoras. Por esta razón las escalas, inventarios y cuestionarios utilizados han sido variados y han medido locus de control, ambigüedad y conflicto de rol, patrón de personalidad tipo A, características de personalidad "clásicas", como la ansiedad, la extroversión, el neuroticismo, etc..., distintas variables sociodemográficas, compromiso organizacional, y estresores laborales diversos, entre otras.

El listado es amplio y nos permite entender que las variables a analizar se han enfocado desde varias perspectivas: variables más relacionadas con aspectos puramente personales del individuo, con características propias del contexto laboral, o con aspectos relacionados con circunstancias externas al trabajo. Lógicamente, situarse en una perspectiva u otra es una cuestión simplemente teórica, en tanto que nosotros entenderemos que las posibles causas del burnout se encuentran relacionadas con el individuo, con el trabajo, con la familia, con los amigos, ... y esto, obviamente, condiciona el planteamiento de esta investigación.

Los trabajos que se han centrado en el estudio de las variables predictoras del burnout son muchos. Quizás no seamos exhaustivos, pero sí queremos mostrar la amplia línea de investigación que este aspecto del síndrome ha provocado. Hay que pensar que Aveni y Albani (1992) encuentran en su trabajo 23 variables predictoras del síndrome (ver Tabla 4). Blostein, Eldridge, Kilty y Richardson (1985); Nagy y Nagy (1992) señalan más de 40 en sus revisiones. Antes, Schaufeli (1990) indicaba más de 100 variables asociadas al burnout. Lógicamente, sería complicado plantearnos en este trabajo todas las variables antecedentes del burnout que se han descrito; sin embargo, sí intentaremos identificar aquellas que han tenido mayor relevancia. Para

hacer más fácil la descripción de las mismas, y siguiendo a Nagy y Nagy (1992) y Sandoval (1993), dividimos las variables en tres categorías que se relacionan con los tres planos desde donde puede enfocarse su estudio, según se haya considerado más importante una categoría u otra; en concreto, las tres categorías son:

- Intrapersonales. Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, sus emociones, sus actitudes, etc.
- Profesionales u organizacionales. Son variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones aversivas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo.
- Interpersonales o ambientales. Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc.

De hecho, Helliwell (1981), en su formulación del origen del burnout, ya dejaba claro que era necesaria una perspectiva amplia, en cuanto a contextos influyentes en la aparición del burnout, para comprender el síndrome y planteaba la siguiente ecuación:

$$\text{Génesis del burnout} = \text{susceptibilidad individual} + \text{Sobrecarga laboral y/o crisis vital.}$$

LeCroy y Rank (1986) indicaban que los resultados apuntan a que el burnout es más consecuencia de la situación laboral que de las variables de personalidad, que es un planteamiento coincidente con el original de Maslach (1978). Smith, Bybee y Raish (1988) señalaban que las características situacionales y de personalidad están subyaciendo al estrés y al burnout. Garden (1989), que no rechaza la importancia de las variables organizacionales, hace especial hincapié en las de personalidad, ya que es a través de éstas como se filtran y valoran cognitivamente los diversos eventos y situaciones aversivas.

La autora (Garden, 1991b) considera que existen diferentes causas de burnout según los diversos "tipos" de personas, siguiendo la tipología jungiana, pues esto podría permitir algún orden a las diversas variaciones que se pueden hallar en los límites de la personalidad humana. Su planteamiento le hace considerar la "enantiodromía" (emergencia de una oposición inconsciente en el curso del tiempo) como parte de los procesos del burnout. Las características de este fenómeno ocurrirían cuando la tendencia de un extremo se hace dominante sobre el otro y domina la vida consciente. Esto implica que el burnout tiene un propósito, que es lograr mantener el balance psíquico (aspecto este que también señalaría Loehr, 1994 en el contexto

deportivo, como veremos en un próximo capítulo). Esta teoría está en consonancia con Freudenberger (1983) consideraba que el burnout tiene una función homeostática.

Burke y Richardsen (1991), sin restarle importancia a las variables de personalidad y tras la revisión que realizan sobre diversos trabajos, encuentran una gran disparidad en las características de personalidad que se han ofrecido relacionadas con el burnout: unos han planteado empatía, sensibilidad, delicadeza, idealismo y orientación hacia los demás; otros, sin embargo, han señalado características tales como ansiedad, obsesión, entusiasmo y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que les hace concluir en el sentido de la gran dificultad que conlleva entrar en el terreno de las variables de personalidad para identificar un "patrón tipo" del individuo con burnout.

En esta misma línea, Moreno y Oliver (1993) plantean que los factores personales, aun jugando un papel importante en la aparición del síndrome, no son tan importantes como los organizacionales que se muestran como causa principal en la configuración del burnout. Pedrabissi, Rolland y Santinello (1993) plantean que el burnout no puede explicarse exclusivamente a partir de los rasgos de personalidad particulares. De igual forma, Huebner (1993) mantiene que el síndrome emerge como una función compleja en la que se interrelacionan estresores ambientales y diferencias individuales de personalidad; sin embargo, Olabarria (1995) lo conceptualiza en el ámbito laboral-organizacional exclusivamente.

Un planteamiento intermedio, que recoge la realidad de la investigación acerca de las variables predictoras del burnout, es el de Kremer y Hofman (1985); Brissie, Hoover-Dempsey y Bassler (1988); Friedman (1991) que resaltan la importancia tanto de las variables individuales como de las organizacionales. Quizás sea esta la línea a retomar, ya que como indica Piedmont (1993) la mayoría de los estudios acerca del síndrome se han planteado desde una perspectiva situacional, siendo necesario reivindicar la incidencia que las variables de personalidad tienen, sin lugar a dudas, en la aparición del síndrome. De hecho este autor concluye que la correlación entre las dimensiones fundamentales de personalidad (neuroticismo, extraversión, entre otras) y el síndrome es inequívoca.

Por último, como indican Maslach y Jackson (1984), no todas las variables asociadas al burnout tienen la misma capacidad predictora del síndrome, sino que las variables estarán relacionadas, de manera diferente, con cada una de sus dimensiones.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos y, a partir de la revisión teórica realizada sobre algunos de los trabajos que se han centrado en esta línea de investigación, describimos a continuación aquellas variables que más se han analizado como

descriptores del burnout. Aparecen divididas en tres categorías, siguiendo los criterios de Nagy y Nagy (1992) y Sandoval (1993), como puede comprobarse en la Tabla 5. El que su presentación sea en categorías no implica que unas variables sean independientes de las otras, ya que a veces los autores ofrecen correlaciones de diversas variables pertenecientes a diferentes categorías. La categorización pretende dotar de mayor claridad a la exposición.

Tabla 5. Variables predictoras del Burnout

GRUPO	VARIABLE
Del contexto organizacional	Negativa dinámica del grupo
	Inadecuación profesional
	Sobrecarga en el trabajo
	Poca realización profesional
	Negativas interacciones trabajador-cliente
	Conflicto de rol
	Ambigüedad de rol
	Poca o nula participación en la toma de decisiones
	Poca o nula recompensa laboral
	Falta de apoyo organizacional
	Frustración en las expectativas laborales
	Negativa relaciones con los compañeros
	Rigidez organizacional
	Insatisfacción en el trabajo
	Adicción al trabajo
	Falta de desafíos en el trabajo
	Falta de autonomía en el trabajo
	Estresores económicos
	Disminución del compromiso

TABLA 5. Continuación

Intrapersonales	Locus de control externo
	Indefensión aprendida
	Sexo
	Demandas emocionales
	Estrategias de afrontamiento inadecuadas
	Percepción de falta de autoeficacia
	Patrón de personalidad tipo A
	Frustración de las expectativas personales
	Negativo autoconcepto
	Disminución del interés social
	Carencia de personalidad resistente
	Edad
Del contexto ambiental	Falta de apoyo ambiental
	Relaciones interpersonales negativas
	Negativa comunicación o ausencia de ella
	Actitudes negativas de parientes y amigos
	Insatisfacción vital
	Exigencias vitales
	Problemas familiares
	Inadecuados recursos de afrontamiento familiares
	Cultura

3.1.1. Variables intrapersonales predictoras de burnout

3.1.1.1. Locus de control externo

Diversos autores encuentran correlaciones significativas entre locus de control externo y aumento del burnout (Revicki y May, 1983; McIntyre, 1984; Fuqua y Couture, 1986; Wilson y Chiwakata, 1989). Cuanto menos control de la situación cree tener el individuo mayores posibilidades habría de que apareciera el síndrome, sobre todo ante situaciones ambiguas, difíciles o novedosas, en las que la persona cree tener poca o ninguna posibilidad de controlar.

3.1.1.2. Indefensión aprendida.

Ensiedel y Tully (1981) plantean el paradigma de la indefensión aprendida para explicar el burnout; dicho paradigma estaría relacionado, entre otras cosas, con el nulo control de la persona sobre la situación o evento aversivo.

3.1.1.3. Interés social

Ansbacher y Ansbacher (1956) definían esta característica como el interés activo en fomentar el bienestar humano. Según Smith, Watstein y Wuehler (1986) conforme decrece el interés social en la persona aumenta la probabilidad de padecer burnout.

3.1.1.4. Personalidad resistente

Este patrón de personalidad se caracteriza por un sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente, así como una tendencia a acercarse a los cambios de la vida con una actitud de desafío antes que de amenaza, que suponen las tres dimensiones que configuran este tipo de personalidad (compromiso, control y desafío). Según Rich y Rich (1987) las personas con este tipo de personalidad previenen o reducen la incidencia del burnout. Otros trabajos han redundado en esta relación, de tal forma que el burnout correlacionaría negativamente con las tres dimensiones de la personalidad resistente (Topf, 1989; Boyle, Grap, Younger y Thornby, 1991; Van Servellen, Topf y Leake, 1994; Papadatou, Anagnostopoulos y Monos, 1994).

3.1.1.5. Sexo

Pines y Kafry (1981); Etzion y Pines (1986); Greenglass, Pantony y Burke (1988) se plantean esta variable no tanto porque por sí misma determine la existencia o no del síndrome, como por el hecho de que a la variable sexo van ligadas una serie de características relacionadas con el trabajo, que le predisponen especialmente; así las mujeres presentan más conflicto de rol, sintomatología depresiva, conflictos familia-trabajo, entre otras, por lo que serán más propensas a presentar el síndrome. También Maslach y Jackson (1986) estarían de acuerdo con esta variable, aunque precisan que la mujer presenta puntuaciones más elevadas en la dimensión agotamiento emocional, pero más bajo en reducida realización personal; anteriormente Maslach y Jackson (1985) habían comprobado que las mujeres eran más propensas que los hombres a las dimensiones agotamiento emocional y reducida realización personal, mientras que los hombres lo eran en la dimensión despersonalización.

También están de acuerdo con la mayor predisposición de las mujeres al síndrome Gould (1985); Fuehrer y McGonagle (1988); Seidman y Zager (1991); Kushnir y Melamed (1992); Leiter, Clark y Durup (1994). Mientras que Williams (1989); Greenglass, Burke y Ondrack (1990) encuentran que los hombres puntúan más alto en despersonalización, al igual que Maslach y Jackson (1985 y 1986), pero sin precisar las otras dos dimensiones. Por otra parte, Izraeli (1984); Etzion y Pines (1985); Etzion (1988); Greenglass y Burke (1988); Hiscott y Connop (1989); Greenglass (1991); Gil, Peiró y Valcárcel (1996) no encuentran diferencias debido al sexo.

3.1.1.6. Edad

La edad aparece como una variable que puede mediatizar en el proceso del síndrome en el contexto laboral, de tal manera que a mayor o menor edad también se debe encontrar una correspondencia en experiencia y madurez y en la forma de afrontar las diferentes presiones que afectan al individuo. Gould (1985) plantea que cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de burnout hallaremos.

3.1.1.7. Demandas emocionales

Garden (1989) las plantea como antecedente objetivo del burnout. A mayores demandas mayor probabilidad de padecer el síndrome. Normalmente estas exigencias estarían asociadas con peticiones laborales excesivas, sin embargo no siempre ocurre así. Aquí el aspecto fundamental es el hecho de percibir el individuo que se le hacen dichas demandas emocionales que él considera abrumadoras.

3.1.1.8. Estrategias de afrontamiento inadecuadas.

Lo que supone que el individuo está empleando unas estrategias de afrontamiento que no son acertadas para hacer frente a la situación, que hace que aumente la posibilidad de padecer burnout. Entre otros autores, parten de este planteamiento Shinn, Rosario, Morch y Chestnut (1984); Etzion y Pines (1986); Greenglass, Burke y Ondrack (1990); Seidman y Zager (1991). Leiter (1991a) puntualiza que las estrategias de tipo escapista aumenta la probabilidad de sufrir burnout, mientras que las de control la disminuyen. En concreto, Kushnir y Melamed manifiestan que es la disminución de los recursos de afrontamiento la característica clara de los individuos que padecen el síndrome.

3.1.1.9. Autoeficacia

La autoeficacia es entendida como la percepción que tiene el individuo de sentirse eficaz con las tareas que realiza, fundamentalmente con aquellos aspectos donde se requiere "comprobar" la valía personal del individuo. Según Leiter (1992b) si existe crisis de autoeficacia mayor probabilidad habrá de sufrir burnout. Gil y Peiró (1996) hacen referencia a esta variable al citar la falta de autoconfianza en la propia eficacia laboral.

3.1.1.10. Patrón de personalidad tipo A

Este patrón caracteriza a los individuos con altos componentes de competitividad, esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, prisa, impaciencia, inquietud, hiperresponsabilidad... . Nagy y Davis (1985) señalan que este patrón de personalidad predispone claramente al burnout. También Papadatou et al (1994); Aluja (1997) apoya esta relación.

3.1.1.11. Autoconcepto

Planteado como el concepto personal general que la persona tiene de sí mismo; aquí incluiríamos el concepto que el individuo tendría acerca de su actuación profesional. Un autoconcepto negativo de sí mismo predispone al burnout (Sarros y Friese, 1987; Friedman y Farber, 1992), de ahí que para encontrar conductas no asociadas con burnout el individuo tenga que presentar un autoconcepto positivo (Gould, 1985).

3.1.1.12. Expectativas personales

Se refiere a aquellas expectativas que el individuo tiene hacia cualquier evento vital. Según Cordes y Dougherty (1993), conforme las expectativas de la persona no se cumplan aumentará el riesgo de padecer burnout.

3.1.2. Variables predictoras de burnout del contexto organizacional.

3.1.2.1. Negativa dinámica del trabajo

Que es fruto de interacciones mal conducidas con compañeros o supervisores, de planteamientos directivos descendentes poco claros, de un mal establecimiento de los roles a desempeñar, etc...). Ensiedell y Tully (1981); Usprung (1986) plantean que este tipo de dinámica predispone al burnout.

3.1.2.2. Inadecuación profesional

Ayuso y López (1993) indican como una de las posibles causas del burnout esta inadecuación (no adaptarse el perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que desempeña), no tanto por sí mismo como por el hecho de tener que seguir trabajando en un puesto con el que objetivamente no está adecuado profesionalmente. Esta variable estaría relacionada con la identidad profesional que indican Kremer y Hofman (1985).

3.1.2.3. Exigencias del trabajo.

Referidas a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. A más exigencias y por tanto mayor responsabilidad en sus actuaciones habituales, mayor probabilidad de aparición del síndrome, sobre todo si estas exigencias van acompañadas de falta de tiempo (Sarros, 1988b). Entre otros autores, han reflexionado sobre este tema Gould (1985); Flaskerud (1987); Sarros y Friesen (1987); Colombotos (1988); Leiter (1988b); Friesen y Sarros (1989); Burke y Richardsen (1991); Ayuso y López (1993); Cordes y Dougherty (1993); Sandoval (1993); Burke y Greenglass (1994); Papadatou et al (1994).

3.1.2.4. Realización en el trabajo

Conforme la realización en el trabajo es menor, Garden (1987) plantea la existencia de mayor grado de burnout. En este contexto, la realización en el trabajo se entiende como realización real que es valorada mediante métodos objetivos y percepción de la realización que entra dentro de la subjetividad del trabajador.

3.1.2.5. Interacción trabajador-cliente

Ursprung (1986); Burke y Richardsen (1991); Lee y Ashforth (1993a) señalan que en tanto que dicha interacción da lugar a fricciones y conflictos cotidianos, aparece como una variable predictora del burnout.

3.1.2.6. Conflicto y ambigüedad de rol

La ambigüedad de rol tiene más relación con la incontrolabilidad de ese rol que el trabajador desempeña, y con la necesidad de conocer mejor cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo. El conflicto de rol está relacionado con el conflicto exis-

tente entre lo que el trabajador espera del desempeño de su puesto de trabajo y lo que los otros (compañeros y supervisores) esperan que desempeñe. Lógicamente, a mayor ambigüedad y/o conflicto de rol mayor probabilidad de aparecer burnout (Jackson y Schuler, 1983; Maslach y Jackson, 1984; Burke y Richardsen, 1991; Friedman, 1991; Greenglass, 1991; Jones, 1993; Lee y Ashforth, 1993b; Pretorius, 1993; Burke y Greenglass, 1994; Gil y Peiró, 1996). Firth, McKeown, McIntee y Britton (1987) señalan que la falta de claridad de rol provoca un impacto significativo en la dimensión reducida realización personal.

3.1.2.7. Participación en la toma de decisiones

Esta participación condiciona aspectos tales como seguridad personal, responsabilidad, realización personal, ya que permite al individuo tomar decisiones que van a tener una repercusión en el trabajo. Leiter (1989b); Burke y Richardsen (1991); Friedman (1991); Pretorius (1993); Burke y Greenglass (1994) plantean que, a menor posibilidad de tomar decisiones, mayor probabilidad de padecer burnout.

3.1.2.8. Recompensas

Edelwich y Brodsky (1980); Meier (1983); Jackson y Schuler (1983); Maslach y Jackson (1984); Brissie, Hoover-Dempsey y Bassler (1988); Burke y Richardsen (1991) entienden que la falta de recompensas (tanto las económicas como las sociales, consecuentes a un trabajo bien realizado, o a una trayectoria profesional relevante) predicen la aparición del burnout.

3.1.2.9. Apoyo organizacional

Entendido como apoyo recibido en la dinámica propia del trabajo por parte de los supervisores y/o compañeros. A menor apoyo mayor predicción de burnout (Jackson y Schuler, 1983; Maslach y Jackson, 1984; Beehr, 1985; Leiter, 1988b; Burke y Richardsen, 1991; Jorgesen, 1992; Pretorius, 1993; Burke y Greenglass, 1994). Etzion (1984), también mantiene este planteamiento, pero señala que se da más en los hombres que en las mujeres. Lee y Ashforth (1993b) señalan que lo que provoca fundamentalmente la falta de apoyo organizacional es el agotamiento emocional. Firth et al (1987) indican la falta de empatía por parte de quienes pueden ofrecer apoyo como una variable predictora del burnout.

3.1.2.10. Expectativas en el trabajo

Tienen que ver con el hecho de que se cumplan en el trabajo aquellas metas que la persona se forjó hacia él, que exista el éxito constatable que el individuo persigue. Conforme disminuye la probabilidad de que se cumplan las expectativas, mayor es la opción de que aparezca el síndrome, según Gann (1979); Meier (1983); Jackson y Schuler (1983); Maslach y Jackson (1984); Ursprung (1986); Friedman (1991); Cordes y Dougherty (1993). Las expectativas están íntimamente relacionadas con la valoración que el trabajador hace de los problemas que se presentan en su contexto laboral. En este sentido Merín, Cano y Miguel (1995a y b) han comprobado que aquellos individuos que valoran más negativamente las situaciones problemáticas del trabajo, presentan una mayor predisposición al agotamiento emocional.

3.1.2.11. Relaciones con los compañeros

Dichas relaciones son decisivas en la dinámica que se genera y, por tanto, en cuanto al clima laboral resultante. Sandoval (1993) plantea que cuanto más aversivo es este clima, más probabilidad hay de que aparezca burnout. Sarros (1988b) precisa que esto ocurrirá, pero principalmente con la dimensión despersonalización.

3.1.2.12. Rigidez organizacional

Esta rigidez se da en aquellas organizaciones excesivamente normativas en las que prácticamente todo está previamente definido, y las posibilidades de improvisar o de tomar decisiones están muy restringidas. En este tipo de organizaciones es más frecuente el burnout (Brissie, Hoover-Dempsey y Bassler, 1988; Friedman, 1991).

3.1.2.13. Estresores económicos

Según Wade, Cooley y Savicki (1986) cuando existe inseguridad económica (contrato inestable, ausencia del mismo, insuficiencia económica, previsiones negativas sobre el futuro del puesto de trabajo, etc...) aumenta la vulnerabilidad al burnout.

3.1.2.14. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está provocada por los diversos componentes del trabajo, e influyen en el individuo que lo desempeña. Ursprung (1986); Etzion y Pines (1986); Leiter (1988a); Friesen y Sarros (1989); Greenglass, Burke y Ondrack (1990); Lee y Ashforth (1993a) entienden que cuando esta satisfacción no se encuentra en el trabajo aparece el síndrome.

3.1.2.15. Adicción al trabajo

El término se ha aplicado a aquellos individuos que presentan una absoluta dedicación al trabajo, por encima de otras actividades familiares o personales. Nagy y Davis (1985) describieron a estas personas como más propensas a padecer burnout.

3.1.2.16. Desafío en el trabajo

Se refiere a la circunstancia que a veces se da en los trabajadores, dentro del contexto laboral, de tener que estar continuamente demostrando su capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral. Según Sarros (1989) a más desafío más burnout, en concreto, mayor despersonalización y menor realización personal.

3.1.2.17. Autonomía en el trabajo

La autonomía en el trabajo es la libertad de acción, dentro de unas normas establecidas por la organización, de que dispone el individuo para desarrollar adecuadamente su trabajo. Lee y Ashforth (1993b) señalan que a menor autonomía más burnout, especialmente la dimensión de agotamiento emocional.

3.1.2.18. Compromiso con el trabajo

Según Marshall y Kasman (1980); Ursprung (1986); Leiter (1988b); Topf (1989); Pretorius (1993); Reilly (1994) cuando un trabajador puede comprometerse con su trabajo y con la organización que lo representa, dedicando sus esfuerzos e ilusiones para lograr un aumento de su realización laboral, existe menos posibilidades de que aparezca el síndrome. Niveles altos de burnout podrían, por tanto, estar asociados con un bajo compromiso en la ocupación (Miller, Birkholt, Scott y Stage, 1995)

3.1.3. Variables predictoras de burnout del contexto ambiental

3.1.3.1. Apoyo social

Este factor está centrado fundamentalmente en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos, en relación a su desempeño laboral y las circunstancias que su trabajo le deparan. Jackson y Schuler (1983); Etzion (1984); Jayaratne y Chess (1984); Maslach y Jackson (1984); Jayaratne y Chess (1986); Brissie, Hoover-Dempsey y Bassler (1988); Boyle et al (1991); Burke y Richardsen (1991); Miller

(1991); Cordes y Dougherty (1993); Freedy y Hobfoll (1994) entienden que a menor apoyo social más posibilidades de padecer el síndrome. Smith, Birch y Marchant (1984) mantienen que las relaciones familiares y/o de pareja positivas confieren a la persona cierta inmunidad a padecer el burnout.

3.1.3.2. Relaciones interpersonales

Son las relaciones mantenidas con familiares y amigos, fundamentalmente, que condicionan que el ambiente habitual de la persona sea agradable o no. Conforme aparecen ambientes más aversivos aumenta la frecuencia de padecer burnout (Friesen y Sarros, 1987). Sarros (1988b), indica que es especialmente en la dimensión despersonalización donde más se aprecia esta variable.

3.1.3.3. Comunicación

Sarros y Friesen (1987) plantean que cuando los flujos comunicativos se deterioran más en el ambiente social del individuo, la aparición de burnout aumenta. Sarros (1988b), cree que donde más incidencia tiene es en la dimensión reducida realización personal.

3.1.3.4. Actitudes de familiares y amigos

Está muy condicionada por las relaciones interpersonales pero, en este caso, se refiere al sentido positivo o negativo de las actitudes que familiares y amigos tienen hacia la persona. Ante actitudes más aversivas más burnout (Friesen y Sarros, 1987; Sarros, 1988b).

3.1.3.5. Satisfacción vital

Esta variable describe la sensación de felicidad y agrado que el individuo presenta con su estilo de vida y las interacciones que se producen como consecuencia de él. Según Lee y Ashforth (1993a y b) a menor satisfacción vital más burnout, en concreto mayor nivel de agotamiento emocional.

3.1.3.6. Exigencias vitales

Golembiewski y Munzenrider (1988), señalan que las demandas intensas y los requerimientos de un compromiso completo en los diversos aspectos de la vida (matrimonio, familia, amistades, etc...) pueden derivar en burnout.

3.1.3.7. Problemas familiares

El hecho de que ocurran problemas familiares que estén distorsionando el funcionamiento normal de la dinámica del hogar, predispone a la persona a sufrir burnout según Leiter (1992a).

3.1.3.8. Recursos de afrontamiento familiares

Leiter (1990) plantea que cuando la familia facilita la puesta en marcha de diversos recursos para afrontar las situaciones que pueden dar lugar a burnout, la persona presenta menor vulnerabilidad a su padecimiento. Estos recursos de afrontamiento son independientes de los que puede poseer el individuo en su contexto laboral.

3.1.3.9. Cultura

Pines y Guendelman (1995) mantienen que el burnout no afecta de la misma manera a individuos pertenecientes a una cultura u otra, debido fundamentalmente a que ésta marca no sólo la forma de entender el desempeño laboral, sino también la manera de entender las relaciones sociales y los diferentes apoyos que la persona puede recibir. De ahí que estos autores concluyan que la cultura puede ser un mediador relevante en la incidencia del burnout.

Si bien el anterior listado no es exhaustivo sí nos permite acercarnos a la realidad actual acerca de la situación de las investigaciones que analizan las variables predictoras del burnout. Así, podemos acordar a modo de conclusiones que:

- Las variables más analizadas son las que se encuadran en el contexto laboral, teniendo en cuenta los diversos aspectos que pueden condicionar el desarrollo habitual del desempeño del trabajo. En este sentido, se asume la importancia de estas variables por encima del resto ya que no hay que olvidar que el burnout se ha conceptualizado fundamentalmente en el contexto laboral. Por otra parte, la mayoría de trabajos estudiados parten de la presunción de que las diversas variables laborales condicionan, por sí mismas, determinadas reacciones en los individuos que, en determinados casos, podrían conducir al padecimiento del burnout.
- También las variables intrapersonales han sido objeto de estudio, puesto que es indudable que a pesar de que los eventos organizacionales pueden ser suficientemente estresantes, la valoración cognitiva que hace el individuo de dichos eventos es imprescindible para que ocasione en la persona sentimientos que pueden conducir a burnout. Lógicamente, la valoración cognitiva está mediatizada por las características de personalidad del individuo y, por tanto, la concepción predictora

intrapersonal del individuo adquiere un papel relevante. Un aspecto significativo es que los estudios se han centrado en el análisis de características de personalidad (locus de control, patrón de conducta tipo A, autoconcepto, autoeficacia...), habiendo sido muy escasamente estudiadas variables personales más clásicas como neuroticismo, estabilidad emocional, extraversión, psicoticismo, etc.

- Las variables ambientales se han considerado en algunos estudios, aunque el número de investigaciones ha sido menor. Parece claro que la relación que un individuo mantiene con los miembros relevantes de su entorno (familiares y amigos, básicamente), el apoyo afectivo y social que reciben de estas personas, las actitudes que el individuo percibe de los demás, entre otras circunstancias, son variables que pueden ocasionar situaciones suficientemente aversivas y, por tanto, potencialmente generadoras de burnout.
- Un último aspecto a resaltar es el que hace referencia a la mutua influencia que las tres categorías de variables mantienen en el origen del fenómeno burnout. Prácticamente ningún trabajo cuestiona que, para comprender la complejidad del síndrome, hay que pensar con una perspectiva amplia de posibles predictores. En este sentido, la conjunción de una confluencia de variables organizacionales, ambientales y personales parece una premisa aceptada por la mayoría de autores.

3.2. Consecuencias del burnout

Tras definir el síndrome y profundizar en el estudio de las variables predictoras del mismo, el siguiente paso lógico es conocer las consecuencias que para el individuo, y para su contexto vital y laboral, supone su padecimiento.

En este apartado, y como consecuencia directa del análisis realizado acerca de las variables predictoras del burnout, sus consecuencias están en consonancia con el planteamiento teórico de los autores. Así, en unos casos se hará más hincapié en las consecuencias organizacionales (relacionadas con la interacción que el trabajador mantendrá en su contexto laboral), en las personales (tanto desde el punto de vista psicológico como físico), o en las ambientales (referidas a las reacciones que el individuo presentará en su contexto vital). Nosotros, buscando una mayor facilidad en su descripción, las analizaremos siguiendo la anterior estructura de tres categorías, aunque es necesario señalar que no siempre los autores las plantean por separado, sino que, al contrario, suelen describir varias categorías al mismo tiempo e, incluso, ofreciendo correlaciones entre ellas.

En la Tabla 6 se presenta el listado de las diferentes consecuencias que vamos a describir. En este apartado, como indicábamos en el referente a las variables predictoras, no pretendemos ser exhaustivos pero sí, al menos, conseguir una descripción amplia de las consecuencias posibles del burnout que nos facilite una idea de la mayor o menor transcendencia que el síndrome puede tener para las personas que lo padecen.

Tabla 6. Consecuencias del Burnout

GRUPO	CONSECUENCIA
Psicológicas	Problemas psicosomáticos
	Actitudes negativas hacia sí mismo
	Depresión
	Sentimientos de culpabilidad
	Ansiedad
	Cólera
	Aburrimiento
	Baja tolerancia a la frustración
	Abuso de drogas
En el contexto organizacional	Disminución del rendimiento
	Actitudes negativas hacia el trabajo
	Falta de motivación hacia el trabajo
	Actitudes negativas hacia el cliente
	Incapacidad para realizar el trabajo con rigor
	Rotación
	Intención de abandonar o abandono real del trabajo
	Absentismo, retrasos y largas pausas en el trabajo
	Insatisfacción en el trabajo
	Disminución del compromiso
En el contexto ambiental	Actitudes negativas hacia la vida en general
	Disminución de la calidad de vida personal

3.2.1. Consecuencias psicológicas del burnout

3.2.1.1. Problemas psicosomáticos

Ante el síndrome de burnout, Golembiewski, Munzenrider y Stevenson (1984); Quick y Quick (1984); Freudenberg (1986); Kahill (1988); Lemkau, Purdy, Rafferty y Rudisill (1988); Greenglass, Burke y Ondrack (1990); García Izquierdo (1991a); Burke (1993); Ross (1993) encuentran que estos problemas pueden manifestarse en forma de diversas disfunciones de la salud que no tienen unos síntomas físicos claros: do-

lor de espalda o de cabeza, úlceras, mareos, asma, hipertensión, insomnio, taquicardia, etc.

3.2.1.2. Actitudes negativas hacia sí mismo

El individuo presenta una constelación sintomática que indica la presencia de uno de los factores evidentes de la depresión, en la que la persona desarrolla sentimientos negativos, así como una actitud negativa general hacia sí mismo. Entre otros autores que han señalado la presencia de estas actitudes en sujetos con burnout encontramos a Burke y Richardsen (1991); Friedman (1991).

3.2.1.3. Depresión

Como cabría esperar del apartado anterior se ha comprobado la presencia de depresión en sujetos afectados por el síndrome. Entre otros autores, Jackson y Maslach (1982); Jayaratne y Chess (1983); McIntee y Britton (1987); Kahill (1988); Lemkau et al (1988); Greenglass, Burke y Ondrack (1990); Burke y Richardsen (1991); Friedman (1991); Revicki, May y Whitley (1991); Huebner (1993) han señalado esta consecuencia del burnout. Es interesante destacar aquí que aunque se ha planteado la posibilidad de una cierta similitud entre burnout y depresión, como vimos al principio de este capítulo, Leiter y Durup (1994) encuentran que si bien existen algunas similitudes sintomatológicas entre ambos constructos, se trata de dos trastornos diferentes.

3.2.1.4. Sentimientos de culpabilidad

En este caso la persona presenta sentimientos de culpabilidad en relación a sus acciones personales, laborales o ambientales. Pines, Aronson y Kafry (1981); Pines y Kafry (1981); Burke y Richardsen (1991); Friedman (1991), entre otros, lo han apreciado en sujetos con burnout, haciendo referencia a estos sentimientos, sin especificar claramente que se pueda tratar de depresión, si bien tanto esta categoría como la anterior están íntimamente relacionadas.

3.2.1.5. Ansiedad

Según Gold y Michael (1985); Fimian y Cross (1986); Lemkau et al (1988); Greenglass, Burke y Ondrack (1990); Fiedman (1991) es frecuente que el individuo con burnout presente los síntomas propios de los cuadros de ansiedad.

3.2.1.6. Cólera

La persona con burnout puede presentar reacciones de ira, indignación y/o enojo que manifiesta en sus interacciones habituales según Freudenberger (1986); Friedman (1991).

3.2.1.7. Aburrimiento

Friedman (1991) señala que una característica llamativa del sujeto con burnout es la presencia de sentimientos de aburrimiento en las actividades que realiza, que se convierte en un hastío emocional generalizado en las tareas laborales cotidianas.

3.2.1.8. Baja tolerancia a la frustración

Freudenberger (1986) indica, como propio de la persona afectada por el fenómeno burnout, la existencia de una gran frustración con cualquiera de las acciones habituales que realizan y que no acaban con el resultado positivo esperado inicialmente.

3.2.1.9. Abuso de drogas

Lemkau et al (1988) mantienen que las personas que sufren el síndrome pueden presentar grandes ingestas de sustancias tóxicas (café, alcohol y otras drogas consideradas duras). Según Burke (1993) las personas que presentan reducida realización personal tienden a este abuso.

3.2.2. Consecuencias del burnout en el contexto organizacional

3.2.2.1. Disminución del rendimiento

Jones (1981); Maslach y Jackson (1982); Quatrochi-Tubin, Jones y Breedlove (1982); Belcastro y Gold (1983); Burke, Shearer y Deszca (1984); Kahill (1988); Smith, Bybee y Raish (1988); Garden (1991a); Huebner (1988); Yaniv (1995); Olabarría (1997) observan en el trabajador una disminución significativa del rendimiento en su quehacer cotidiano, en comparación con momentos anteriores, que no tienen una causa objetiva para que ocurra: cambios en la política de empresa, instalación de nuevas tecnologías, etc.

3.2.2.2. Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación

El trabajador, que ha perdido buena parte de su motivación hacia el trabajo, desarrolla constantes sentimientos negativos hacia su desempeño laboral (Cherniss, 1980a; Jackson y Schuler, 1983; García Izquierdo, 1991a).

3.2.2.3. Actitudes negativas hacia el cliente

García Izquierdo (1991a) encuentra que el trabajador desarrolla sentimientos negativos hacia el cliente al que trata de forma cínica y "despersonalizada".

3.2.2.4. Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo

El trabajador, a pesar de su interés por el trabajo, comprueba que es incapaz de realizarlo correctamente (Freudenberger y Richelson, 1980).

3.2.2.5. Rotación

Según Pines, Aronson y Kafry (1981); Smith y Nelson (1983a); Smith et al (1988); Burke (1993); Ross (1994) los sujetos con burnout presentan un índice de rotación superior al considerado habitual. Parecen necesitar un cambio continuo de los puestos que desempeñan.

3.2.2.6. Intención de abandonar el trabajo o abandono real

El trabajador, al que le cuesta cada vez más aguantar la situación provocada por el síndrome, tiende a abandonar el trabajo (Jones, 1980; Pines, Aronson y Kafry, 1981; Maslach y Jackson, 1984; Lee y Asforth, 1993a). Según Schwab et al (1986) en profesores la dimensión que está incidiendo para que se manifieste esta variable es agotamiento emocional.

3.2.2.7. Absentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo

El trabajador comienza a incumplir sus obligaciones en el trabajo, manifestándose en retrasos, largas pausas durante los descansos y/o absentismo (Jones, 1980; Maslach y Jackson, 1981; Smith y Nelson, 1983a; Smith et al, 1988; Kahill, 1988; Firth y Britton, 1989; Seidman y Zager, 1991; Huebner, 1993; Ross, 1993). Recientemente, Yaniv (1995) ha planteado que el absentismo ocurre de forma involuntaria debido a la aparición del burnout, siendo una consecuencia inevitable del mismo.

3.2.2.8. Insatisfacción en el trabajo

Belcastro y Gold (1983); Burke (1987); Kahill (1988); Burke y Richarsen (1991); Wolpin, Burke y Greenglass (1991); Ross (1993); Moreno y Rigueiro (1997) encuentran que el trabajador se halla muy insatisfecho con el trabajo, tanto en relación a lo que hace en el puesto desempeñado, como en relación a lo que el contexto laboral le ofrece. Burke (1993) indica que esta consecuencia se aprecia sobre todo en relación con las dimensiones agotamiento emocional y reducida realización personal.

3.2.2.9. Disminución con el compromiso

Leiter (1988b) señala que cuando una persona presenta el síndrome, especialmente la dimensión agotamiento emocional, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con el trabajo, en cuanto a ilusión, metas, sentimientos positivos, entre otras características.

3.2.3. Consecuencias del burnout en el contexto ambiental

3.2.3.1. Actitudes negativas hacia la vida en general

El individuo desarrolla sentimientos negativos hacia los diversos contextos vitales: familia, amistades..., estando esta variable claramente relacionada con la presencia de depresión (Jackson y Maslach, 1982; Smith y Nelson, 1983a; Burke y Deszca, 1986; Freudenberger, 1986; García Izquierdo, 1991a). Huebner (1993) hace especial hincapié en el deterioro de las interacciones personales.

3.2.3.2. Disminución de la calidad de vida personal

Jackson y Maslach (1982); Schwab et al (1986); Burke y Richardsen (1991) encuentra en los individuos afectados por el síndrome un empeoramiento de su calidad de vida, que se refleja en una disminución de su bienestar personal y social.

De la anterior descripción de las posibles consecuencias a las que puede dar lugar el burnout, podemos concretar algunos aspectos en relación a la revisión realizada:

- El burnout se presenta como un síndrome complejo que acarrea consecuencias muy variables, lo que le hace ser un problema de difícil interpretación, ya que si

bien los diversos autores analizados plantean las distintas consecuencias como propias del burnout, también lo es que muchas de ellas se han identificado en otros constructos (estrés laboral, insatisfacción laboral, depresión...). Por otra parte, algunas de las consecuencias descritas son síndromes con conceptualizaciones teóricas propias (depresión o ansiedad, por ejemplo), lo que incide en lo desarrollado a lo largo del capítulo: el fuerte solapamiento existente entre burnout y otros constructos, probablemente debido a que el síndrome de “estar quemado” está constituido por una constelación sintomática muy similar a la recogida en otros síndromes y, lógicamente, las consecuencias que se manifiestan pueden coincidir o, al menos, ser similares dado que la percepción de sufrimiento y la evaluación que se haga en de él en el contexto organizacional también será parecida.

- De las investigaciones revisadas, las consecuencias personales, de carácter psicológico y físico, y las organizacionales, además de estar íntimamente relacionadas, han sido las más estudiadas. En este sentido, al igual que ocurría con las variables predictoras del síndrome, parece que el planteamiento teórico y las investigaciones consecuentes apuntan a que los autores centran fundamentalmente sus estudios en estos contextos.
- En cuanto a las consecuencias ambientales no podemos afirmar que se hayan descrito pocas, sino más bien que se han valorado en categorías mucho más amplias que las analizadas en relación a las personales u organizacionales. Así se refleja en las dos que hemos descrito: actitudes negativas hacia la vida en general y disminución de la calidad de vida personal. En cualquier caso esta categoría, por los motivos teóricos apuntados, ha sido menos estudiada que el resto.
- Pocos autores discuten que las consecuencias que produce el burnout se interrelacionen en las tres categorías, ya que resulta difícil comprender que una persona afectada en uno de sus planos vitales (personal, organizacional o ambiental) no esté también afectada en los otros.

3.3. Modelos explicativos del burnout

En este epígrafe intentaremos acercarnos a una explicación completa del síndrome, toda vez que se han planteado los diversos aspectos que configuran la comprensión del mismo. Se trata de intentar explicar globalmente el proceso del burnout a partir de la unión de los diversos factores que lo constituyen: definición, variables predictoras y consecuencias.

Los modelos teóricos que describimos a continuación unen sus diversas características e intentan describir cuáles son los planteamientos teóricos que explican el síndrome permitiendo su mejor comprensión.

En este apartado analizaremos los tres modelos teóricos que mayor trascendencia han tenido; así mismo, se incluye un modelo más reciente que defienden Cordes y Dougherty, y que aún se desconoce la influencia que sobre investigaciones posteriores pueda tener.

3.3.1. El modelo de los procesos del burnout de Cherniss

Cherniss (1980a y b) conceptualiza el burnout dentro un marco de interacciones, según el cual las fuentes de estrés, que están en la base de la aparición del síndrome, es preciso conceptualizarlas en relación la influencia del marco laboral, las características de la persona y el cambio de actitudes de la misma. En la Figura 1 se representa gráficamente una descripción del modelo.

MODELO DE LOS PROCESOS DE BURNOUT DE CHERNISS

MARCO LABORAL

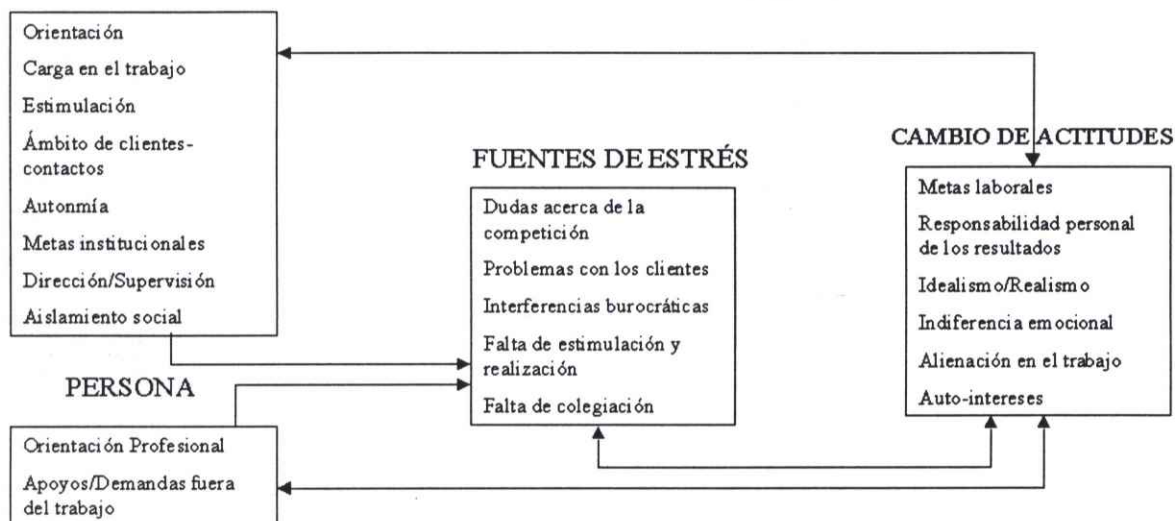


Fig. 1. (Cherniss, 1980)

Figura 1. Modelo de los procesos del burnout de Cherniss

Según el modelo de Cherniss el marco laboral es uno de los agentes potenciales de estrés, en él se destacan diversos factores: orientación, carga en el trabajo, estimulación, ámbito de clientes y contactos mantenidos, autonomía en el trabajo, estilo de dirección y supervisión, y existencia de aislamiento social. Así mismo, la persona cuenta con otros factores potenciadores o inhibidores del estrés: orientación profesional, apoyos de los que dispone y demandas existentes fuera del trabajo. Todo estos aspectos pueden ocasionar fuentes de estrés: dudas acerca de la competencia personal, problemas con los clientes, interferencias burocráticas, falta de estimulación y realización, y falta de colegiación. En consonancia con esto, el individuo cambia de actitudes dándole lugar a diversas posibilidades de cambio: en las metas laborales, en la responsabilidad personal de los resultados, en el idealismo/realismo ante el trabajo, en la indiferencia emocional, en la mayor o menor alienación en el trabajo, o en los auto-intereses. Lógicamente, según sean estos cambios, las fuentes de estrés decrecerán o se incrementarán dando lugar, en este último caso, a la posible aparición del burnout.

En tanto que el modelo de Cherniss parte de que la estrategias de afrontamiento que ponga en marcha el individuo ante la fuente de estrés, serán determinantes en el proceso que sigue el burnout, el proceso que describe Cherniss no es unidireccional, sino representado por las interacciones continuas que la persona y el marco laboral mantienen a partir de los cambios de actitudes que presenta el individuo ante las fuentes de estrés (en definitiva, que el cambio de actitudes que el trabajador ponga en marcha para afrontar dicha fuente de estrés dará lugar a que ésta disminuya o no, con lo que las posibles consecuencias a que dan lugar el marco laboral y las características personales se condicionarán).

Burke, Shearer y Deszca (1984); Burke y Greenglass (1989a), entre otros, pusieron este modelo a prueba en docentes y policías, respectivamente, obteniendo un considerable apoyo empírico al mismo. Whitehead (1987) concluye que *"el modelo más bien simplista de Maslach y Jackson del burnout laboral no es tan apropiado como el modelo más completo de Cherniss"* (p.15). A pesar de estos resultados y de la coherencia teórica del mismo no ha sido tan utilizado para explicar el síndrome como los de Leiter o Golembiewski, quizás porque a diferencia de estos, Cherniss no se apoya en el constructo de burnout que ofrecen Maslach y Jackson (1981). De hecho, para el autor el burnout sería una de las posibles consecuencias del estrés: un estrés laboral y no un síndrome independiente. Burke y Greenglass (1995) vuelven posteriormente a encontrar apoyo empírico para este modelo.

3.3.2. El modelo de las fases del burnout de Golembiewski y colaboradores

Desde que Golembiewski planteara su modelo teórico lo ha ido completando y poniendo a prueba en varios trabajos y con diversos colaboradores. Así, entre otros, podemos comprobarlo en Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983); Golembiewski y Munzenrider (1984a y b); Golembiewski, Munzenrider y Stevenson (1986); Golembiewski y Munzenrider (1988); Golembiewski, Boudreau, Goto y Murai (1993). Si bien, Golembiewski (1979) ya se había planteado que para comprender el burnout habría que estudiar las cogniciones que el individuo realiza ante los eventos aversivos generadores del síndrome.

Los autores conceptualizan su modelo teórico a partir de la concepción que se obtiene del Maslach Burnout inventory (Maslach y Jackson, 1981). Entienden que la dimensión que mejor describe y predice la aparición del síndrome es la despersonalización, seguida de la reducida realización personal y, por último, el agotamiento emocional. Dicotomizan las puntuaciones obtenidas en el MBI en altas (A) y bajas (B) con lo que se obtienen ocho posibles configuraciones de burnout, que denominan fases y que clasifican desde la I (bajas puntuaciones de burnout en todas las dimen-

siones) hasta la VIII (elevadas puntuaciones en todas sus dimensiones) como puede observarse en la Tabla 7, siendo la aparición del síndrome progresiva desde la fase I hasta la VIII. Se consideraría burnout leve los individuos que puntuaran en las fases I, II ó III, burnout medio los que puntuaran en las fases IV ó V, mientras que estaríamos ante burnout elevado cuando los individuos puntuaran en las fases VI, VII u VIII. La progresión del síndrome puede presentarse de dos maneras, dependiendo de la virulencia de la progresión de cada una de las dimensiones del burnout:

Tabla 7. Fases del Burnout y puntuaciones totales en las subescalas del MBI (Golembiewski y Munzenrider, 1984a).

Subescalas del MBI	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Despersonalización	B	A	B	A	B	A	B	A
Reducida Realización Personal	B	B	A	A	B	B	A	A
Agotamiento Emocional	B	B	B	B	A	A	A	A

B = Puntuaciones bajas; A = Puntuaciones altas

- Burnout con desarrollo crónico: en la que su desarrollo pasaría por las fases I, II, IV y VIII. Según Lee y Ashforth (1993a y b), Golembiewski entendería este tipo como el que se desarrolla más frecuentemente en el trabajo.
- Burnout con inicio agudo: en el que su desarrollo pasaría por las fases I, V y VIII. Según los autores anteriores, Golembiewski aceptaría que este tipo de burnout hubiese podido generarse por un trauma personal, no necesariamente relacionado con el trabajo.

Con esta diferenciación, Golembiewski y colaboradores pretenden conocer no sólo con qué frecuencia las personas presentan burnout, sino también saber si se encuentran ante un inicio insidioso o bien ante un desarrollo crónico. De esta manera podremos predecir qué desarrollo le espera al trastorno que padece el individuo y adecuar mejor las estrategias de intervención que consideremos convenientes, ya que según en qué fase y tipo de burnout se encuentre la persona, las consecuencias negativas diferirán significativamente.

Burke y Deszca (1986); Burke (1989); Burke y Greenglass (1989b); Rosse, Boss, Johnson y Crown (1991) analizaron este modelo obteniendo apoyo empírico al progresivo avance del burnout por fases. Así mismo, Wade, Cooley y Savicki (1986) plantean que los resultados de su estudio apoyan la existencia de un principio y una progresión, según explica Golembiewski, aunque se necesitan mayores evidencias

empíricas para establecer este patrón. Por otra parte, Nye, Witt y Schroeder (1992) confirman la validez de constructo del MBI según el planteamiento teórico de este modelo. Sin embargo Friesen y Sarros (1989), plantean según sus resultados, que existen diferentes formas de burnout y, por tanto, se hace difícil conceptualizar el burnout según la progresión de las fases. Golembiewski (1989) señala que para poder obtener resultados empíricos consistentes se necesita seleccionar muestras determinadas para cada fase, lo que hace difícil metodológicamente contrastar su modelo.

3.3.3. El modelo de los procesos de burnout de Leiter

Leiter (1988a y b, 1989a y b, 1991a y b, 1992a y b); Leiter y Maslach (1988); Leiter, Clark y Durup (1994) desarrolla su modelo teórico partiendo de dos premisas básicas: la influencia de cada una de las dimensiones del burnout es determinante en su desarrollo, y cada dimensión mantiene distintas relaciones con las condiciones ambientales y las diferentes características individuales. A partir de esta premisa el autor irá comprobando, realizando diversos análisis de correlación, cómo encajan las distintas variables organizacionales que están interviniendo en el desarrollo del síndrome en su modelo teórico.

El autor parte del agotamiento emocional como dimensión fundamental del burnout, a la que seguiría según el proceso que él plantea la despersonalización y, posteriormente, la reducida realización personal. El agotamiento emocional, por tanto, sería la dimensión que ocasionaría reducida realización personal, estando este proceso mediatizado por despersonalización, como puede comprobarse en la Figura 2. Este proceso vendrá determinado por las interacciones que cada dimensión mantenga con los diversos componentes organizacionales: competencia (fomento de habilidades y afrontamiento efectivo), autonomía y participación en la toma de decisiones, colegiación (apoyo del supervisor y de los compañeros), y cooperación con el cliente. Previamente, habrán existido otros componentes organizacionales que habrán dado lugar a agotamiento emocional: tedium (sobrecarga en el trabajo y rutina aburrida) y colegiación negativa (conflicto interpersonal). Según el autor, el agotamiento emocional sería lo que sentiría un individuo con burnout y, por tanto, la dimensión que pondría en marcha el síndrome, siendo reducida realización personal la que daría lugar a las consecuencias observables del burnout (absentismo, rotación, abandono, entre otras), mediatizadas por despersonalización.

MODELO DE LOS PROCESOS DE BURNOUT DE LEITER

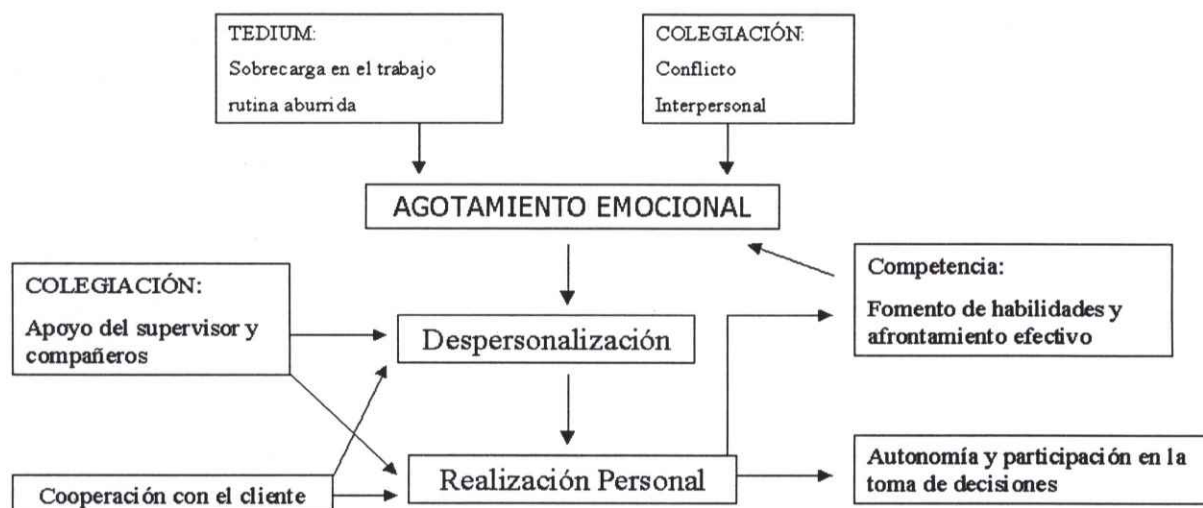


Fig 2. (Leiter, 1989)

Figura 2. Modelo de los procesos de burnout de Leiter

Leiter (1989a) mantiene que su modelo es perfectamente compatible con el desarrollo teórico sobre las estrategias de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984). Como podemos comprobar, a lo largo de las investigaciones del autor, las variables organizacionales son en este modelo especialmente relevantes y, como consecuencia, se apoya menos en las variables cognitivas, que el modelo de Golembiewski sí destaca.

Ambos modelos (el de Leiter y el de Golembiewski) han sido los que más trascendencia han tenido posteriormente en el estudio de burnout, además también fueron objeto de una polémica interesante sobre la mayor validez de uno sobre el otro. Así, Golembiewski (1989) critica a Leiter diversos aspectos:

- Que sólo tenga en cuenta en su modelo las fases de burnout I, II, V y VIII, ya que hace que el modelo que ofrece Leiter sea más limitado.
- Que secuencie las dimensiones del burnout en una secuencia temporal que introduce agotamiento emocional en primer lugar, lo que supone una conceptualización del síndrome completamente diferente.

- Que se centre en el desarrollo crónico del burnout, que sería el típico que se daría en el contexto organizacional, no abriendo la posibilidad a un inicio agudo que sería más propio fuera del ámbito laboral.

Leiter (1989a), por su parte, discrepa de Golembiewski y plantea las siguientes consideraciones sobre su modelo teórico:

- La conceptualización de la que parte para comprender el burnout le obliga a plantear la secuenciación de sus dimensiones como había expuesto; de hecho Maslach apoya esta secuenciación (Leiter y Maslach, 1988).
- No parte de la progresión secuencial de Golembiewski para plantear su modelo, por lo que no acepta que su teorización del burnout se corresponda con alguno de los dos tipos del síndrome desarrollados por aquél.
- No acepta que, para la comprensión del síndrome, se precisen las fases de progresión de Golembiewski y, por tanto, desde esta perspectiva no es comparable con su modelo teórico.

Lee y Ashforth (1993a y b) plantean que los modelos de Leiter y Golembiewski coinciden en que la reducida realización personal está afectada por la despersonalización, y ven el burnout como un proceso que se va desarrollando. Por tanto, la clave sería comprobar si agotamiento emocional es el final o el inicio del proceso, lo cual es muy importante porque de este aspecto depende la línea de prevención y reconocimiento que se marquen para el tratamiento del síndrome. Los autores, que ponen a prueba los dos modelos, concluyen que ninguno de los dos presentan resultados concluyentes, si bien el modelo de Leiter parece más consistente, y plantean que el modelo de este autor podría configurarse de la siguiente manera: agotamiento emocional como forma de tensión en el trabajo, basada en la fatiga emocional; despersonalización como estrategia de afrontamiento a esa tensión; para terminar con reducida realización personal como resultado de este proceso.

Burke (1989), aunque reconoce la validez de los dos modelos teóricos, plantea que es más completo el de Golembiewski. Sin embargo, el autor se cuestiona el hecho de que ambos modelos se asienten sobre la conceptualización y construcción del MBI (Maslach y Jackson, 1981) cuando su validez y fiabilidad no es totalmente aceptada y todavía algunos autores, como ya vimos, se cuestionan si es el instrumento adecuado para medir el burnout.

3.3.4. Marco conceptual de proposiciones del burnout de Cordes y Dougherty

Cordes y Dougherty (1993) plantean, a partir de una revisión integradora de las diversas investigaciones sobre burnout, un marco conceptual que permite una com-

preensión amplia del síndrome dando lugar a un modelo teórico-explicativo del mismo, partiendo del planteamiento de Leiter y Maslach (1988), y cuyo desarrollo se presenta en la Figura 3.

Modelo teórico-explicativo del burnout

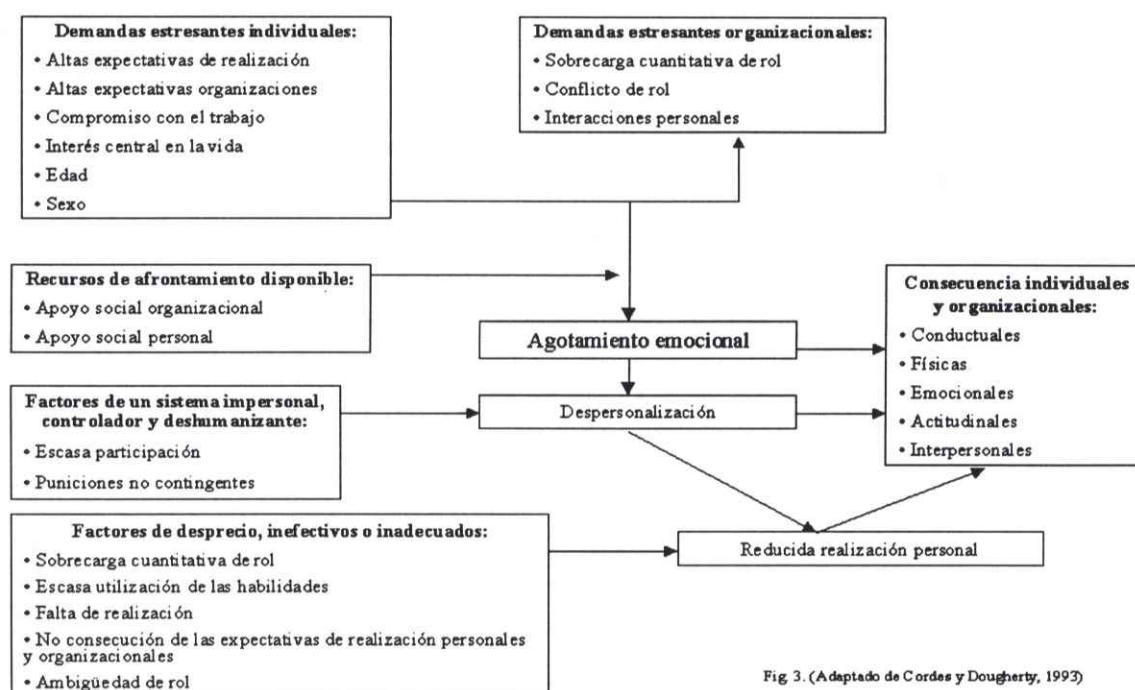


Fig 3. (Adeptado de Cordes y Dougherty, 1993)

Figura 3. Modelo de Cordes y Dougherty

Según el marco teórico que plantean los autores, las demandas estresantes individuales (altas expectativas de realización, altas expectativas organizacionales, compromiso con el trabajo, interés central en la vida y edad) y organizacionales (sobrecarga de rol, conflicto de rol, y la franqueza, frecuencia, duración e intensidad de las interacciones personales) pueden ocasionar agotamiento emocional en el sujeto que, como respuesta de afrontamiento al estrés provocado, desarrollaría despersonalización (esta dimensión es conceptualizada en este modelo como una respuesta al estrés única y específica del burnout). En este momento están mediando factores que son parte de un sistema impersonal, controlador y determinante, que se caracteriza por permitir escasa participación del individuo en la toma de decisiones y por puniciones no contingentes con las conductas de éste. Como consecuencia de los altos niveles de despersonalización aparecerían una serie de causas (despreciativas, inefectivas o inadecuadas), entre las que se encontrarían sobrecarga de rol, ambigüedad de rol, escasa utilización de las habilidades o retos en el trabajo, falta de rea-

lización y recompensas en el trabajo y no realización de las expectativas de realización ni de las expectativas en la organización, y que ocasionarían la aparición de reducida realización personal.

A lo largo del proceso, agotamiento emocional-despersonalización-reducida realización personal, irían apareciendo consecuencias individuales y organizacionales de tipo conductual, físico, emocional, actitudinal e interpersonal. La virulencia de este proceso, por otra parte, podría estar amortiguada por la disposición de recursos de afrontamiento, fundamentalmente la existencia de apoyo social organizacional (de supervisores y compañeros) y personal (de pareja, familia y amigos).

Los autores amplían el marco conceptual del modelo descrito por Leiter, pero ateniéndose a la concepción de burnout como proceso, a la vez que mantienen el carácter central del agotamiento emocional como aspecto inmediato de la aparición del burnout, la reducida realización personal como consecuencia del proceso de burnout iniciado, y la despersonalización como variable mediadora, en forma de estrategia de afrontamiento inadecuada, entre agotamiento emocional y reducida realización personal.

La reciente incorporación de este modelo explicativo de burnout a la línea de investigación relacionada con la comprensión del síndrome, no ha permitido que existan contrastaciones del mismo y, por tanto, se ignora su validez empírica, aunque parece que su fundamentación teórica es bastante adecuada, si la comparamos con el planteamiento de Leiter y Maslach (1988); si bien, y en el marco del contexto deportivo, Olmedilla, Jiménez, Jara y Garcés de Los Fayos (1997) están de acuerdo con el modelo, en lo referente a algunas de las consecuencias estimadas, no así en los antecedentes del burnout. Por otra parte, resulta interesante el intento de adaptación teórica que García Montalvo y Garcés de Los Fayos (1996) hacen en este mismo contexto.

4. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SOBRE EL BURNOUT

4.1. Estrategias de intervención sobre el burnout

Son escasos los estudios centrados en qué estrategias de intervención son las mejores para solucionar el burnout en las personas afectadas, ya que a pesar de ser más de veinte años los que se llevan investigando acerca del síndrome, todavía hoy los trabajos se orientan a la descripción del síndrome, o bien a la consecución de un instrumento de medida del mismo. En cualquier caso, describimos a continuación brevemente algunas de las intervenciones que se han planteado, si bien esto no significa que siempre se hayan puesto en práctica, así en algunos casos se ha teorizado al respecto planteando los autores aquellas que creen más eficaces para reducir los niveles de burnout:

4.1.1. Adecuada comunicación

Freudenberger (1986) planteaba que una forma de disminuir el impacto del burnout sería establecer una adecuada comunicación, entendida como la mejora de los canales de comunicación existentes en la organización, tanto en sentido vertical (supervisores) como horizontal (compañeros), lo que permitiría mayor claridad en el desempeño del trabajo, un establecimiento de recompensas adecuado, una igualación de las expectativas potenciales y reales y, como consecuencia de lo anterior, una mayor satisfacción en el trabajo. En definitiva, el autor parte de la hipótesis de que el establecimiento de una adecuada comunicación va a permitir un mejoramiento general de las condiciones del trabajo. En esta misma línea se sitúan Sarros y Densten (1989) al plantear el feedback positivo como una de las mejores estrategias para la disminución del síndrome.

4.1.2. Abordar los procesos inconscientes relacionados con el burnout

Garden (1991b) señala que una vez que se conozca la naturaleza precisa de los procesos no conscientes que subyacen al burnout la intervención habrá que dirigirla a estos procesos con un programa terapéutico similar al que se efectuaría ante cualquier otro problema psicológico. Recordemos que la autora, si bien acepta la influencia negativa del contexto organizacional en la génesis del síndrome, otorga a las ca-

racterísticas de personalidad de una importancia fundamental en el desarrollo del mismo, de ahí que su planteamiento de intervención sea con un enfoque clínico de carácter más clásico.

4.1.3. Inoculación de estrés

Recientemente, Freedy y Hobfoll (1994) han planteado como técnica terapéutica para la solución del burnout la inoculación del estrés, ya que parten del supuesto de que burnout y estrés laboral son un mismo síndrome y, en tanto que estrés laboral es un tipo de estrés y la técnica se ha mostrado efectiva para su tratamiento; sugieren que la aplicación de la misma y la mejora del estado psicológico del individuo es una consecuencia lógica. En este planteamiento subyace el concepto de que burnout, como cualquier otro problema psicológico, debe ser afrontado desde la perspectiva clínica habitual, obviando la complejidad del síndrome que otros autores plantean, como hemos visto a lo largo del capítulo, y que harían del burnout "algo" más complejo que un simple "problema psicológico". Los autores lo aplican a un grupo de sujetos que sufrían burnout, obteniendo unos resultados esperanzadores.

4.1.4. Rotación

Hiscott y Connop (1989), desde una perspectiva organizacional, mantienen que una forma de solucionar el burnout es establecer rotaciones regulares entre los trabajadores afectados de burnout, que permitan reducir los efectos acumulativos de los estresores laborales. Lógicamente, si conseguimos que un trabajador disponga de una movilidad efectiva cuando las variables predictoras del burnout (inadecuados canales de comunicación, falta de recompensas, inadecuación de las expectativas, entre otras) están afectando al trabajador, éste podrá "escapar" del síndrome en otro puesto de trabajo. Esta estrategia, en principio es adecuada cuando son las variables organizacionales, básicamente, las que están incidiendo en la aparición y mantenimiento del burnout, y cuando estas variables se concentran en un puesto de trabajo determinado. Desconocemos los efectos beneficiosos que puede tener este planteamiento cuando las variables que afectan al individuo son, fundamentalmente, personales o cuando, a pesar de ser las de tipo organizacional las que predominan, afectan a toda la estructura laboral y, consecuentemente, a todos los puestos que el individuo puede desempeñar.

4.1.5. Terapia racional emotiva

Ursprung (1986) señala que puesto que en el burnout están mediando pensamientos irracionales provocados por los diferentes eventos estresantes, se hace necesario hacer frente al síndrome mediante reestructuración cognitiva que permita combatir los pensamientos generadores de la situación aversiva en la que se encuentra, y que ayude a dotar al individuo de estrategias de afrontamiento efectivas para superar su situación.

4.1.6. Programa de intervención amplio

Daley (1979); Ursprung (1986); Cherniss (1990); Burke y Richardsen (1991); Huebner (1993); Ross (1993) sugieren, a partir de amplias revisiones sobre el tema, que para hacerle frente al burnout no es suficiente con técnicas terapéuticas clásicas, sino que, puesto que se trata de un síndrome complejo y amplio en cuanto a sus causas y consecuencias, también la intervención que se ponga en marcha debe ser planificada con este carácter amplio. Comprenden que desde el punto de vista más clínico, cuando la incidencia de las variables personales son muy claras, un programa de este tipo deberá reunir un conjunto de estrategias terapéuticas ya conocidas en cuanto a su efectividad (inoculación de estrés, modificación de conducta, técnicas racionales, entre otras), pero ya que las variables organizacionales son muy relevantes cuando el burnout se conceptualiza en el contexto organizacional, los programas de intervención tendrán que enfocarse desde esta perspectiva: mejorar los canales de comunicación horizontales y verticales, establecer un adecuado sistema de recompensas, promover profesionalmente a los trabajadores intentando igualar las expectativas personales con las organizacionales, buscar la satisfacción en el trabajo, etc.

A nuestro juicio, probablemente, esta última línea de intervención sea la más adecuada a la hora de manejar el problema del burnout dada la compleja caracterización del síndrome, aunque las investigaciones en esta línea no han sido muy abundantes, quedando pendiente comprobar la efectividad de este planteamiento, así como de cualquier otro que se describa en relación a la búsqueda de soluciones para el burnout padecido por los individuos.

Para terminar este apartado podemos citar el reciente trabajo de Richardsen y Burke (1995), en el cual los autores marcan una serie de objetivos de intervención según el marco teórico desde donde situemos el estudio del síndrome, como puede comprobarse en la Tabla 8 en la que se recogen todos los señalados hasta ahora, añadiendo algunos aspectos novedosos, como es la propuesta de Sánchez Caro (1997) que plantea ante el fenómeno burnout, una combinación de terapia psicológica (psicoterapia dirigida a corregir disfunciones cognitivo-emocionales) y terapia far-

macológica (ansiolíticos y antidepresivos), y que considera la estrategia de intervención óptima.

Tabla 8. Objetivos de intervención según el modelo teórico

Cherniss	Golembiewski	Leiter
Prácticas de orientación	Altos estímulos en la intervención en DO	Dirección de la carga en el trabajo
Dirección de la sobrecarga en el trabajo	Sensación de problemas	Rediseño del trabajo
Estimulación óptima en el trabajo	Colección de datos	Conflictos interpersonales
Incremento de los contactos con el cliente	Confrontación y feedback	Entrenamiento en habilidades
Desarrollo de la autonomía	Interés en los grupos	Estrategias de afrontamiento
Extensión de la supervisión	Planificación de acciones	Participación en la toma de decisiones
Compromiso con las metas organizacionales	Presentación a la dirección	Apoyo de supervisor y compañeros
Observación de los trabajadores de mayor experiencia	Revisión y puesta al día	Contactos estresantes con clientes
Entrenamiento en liderazgo	Mejor reorganización	Expectativas
Oportunidades por el contacto formal e informal con el staff	Revisión y planificación	

4.2. Líneas futuras de investigación sobre el burnout

Hasta ahora hemos descrito las líneas de investigación llevadas a cabo acerca del burnout. A pesar de que hace ya más de veinte años que se comenzó a estudiar este fenómeno, todavía hoy siguen quedando muchas cuestiones por resolver. En este sentido algunos autores han ido planteando futuras investigaciones que se deberían realizar y que son consecuencia de la falta de respuestas a sus propios trabajos sobre burnout. Algunas de estas "cuestiones abiertas" ya han empezado a estudiarse, otras sin embargo siguen pendiente de análisis. Nuestro interés por estas futuras líneas de investigación reside en el hecho de conocer más el síndrome, ya que la cla-

ridad en la comprensión del burnout no sólo la aporta los datos ya conocidos, sino en aquellos aspectos que se han investigado menos, y en los que creemos que hay que ahondar para llegar a una mejor delimitación del mismo.

Nos apoyamos en Maslach y Jackson (1986); Schwap (1986); Leiter (1988a y 1991b); Burke (1989); Burke y Richardsen (1991); Addison y Kahn (1994); Lemkau, Purdy, Rafferty y Rudisill (1994) para ofrecer el siguiente listado de aspectos relacionados con el burnout que deberían ser investigados en un futuro:

- Realizar investigaciones que aclaren los factores que envuelven la experiencia y manifestaciones del burnout psicológico, combinando el estudio y la intervención acerca del síndrome. Burke y Richardsen (1991) plantean que, a pesar de que todo lo referente a la conceptualización del burnout (definición, variables descriptivas, consecuencias o modelos teóricos) ha sido ampliamente estudiado, es preciso profundizar en estos aspectos, y hacer especial hincapié en combinar investigación e intervención, ya que esta última no ha sido muy desarrollada y quizás pueda deberse a la ausencia de una investigación generalizada en el ambiente natural donde el individuo sufre burnout. En la necesidad de ahondar más en el conocimiento de las variables descriptivas, fundamentalmente el apoyo social, incide Leiter (1988a).
- Investigar sobre las correlaciones existentes entre las tres escalas del MBI, así como la relativa importancia de cada una. Burke (1989) admite que las escalas del MBI presentan correlaciones positivas entre ellas, pero aún se precisan más estudios que puedan confirmar este aspecto. Leiter (1988a) señala la necesidad de profundizar en la relación que mantienen las dimensiones de despersonalización y de reducida realización personal entre ellas. Por otra parte, la importancia que cada una de las dimensiones pueda tener en el conjunto del síndrome es muy relevante. Anteriormente hicimos referencia a cómo muchos autores han dedicado sus investigaciones a intentar comprobar si las tres dimensiones surgen claramente en los análisis estadísticos a los que ha sido sometido el MBI, y también se han generado modelos teóricos que pudimos comprobar que daban mayor importancia a la dimensión agotamiento emocional, o bien a despersonalización. También Maslach y Jackson (1986), al presentar la segunda edición del Maslach Burnout Inventory plantean la necesidad de ahondar más en las correlaciones que las escalas presentan entre sí.
- Contrastar empíricamente el modelo teórico de Golembiewski, ya que en contraposición al de Leiter presenta mayores problemas de conceptualización como indicó Burke (1989). El autor, que había entrado en la polémica establecida entre los autores de los dos modelos más representativos, parte de que algunos aspectos concretos como la muestra utilizada en cada fase para estudiar la evolución del burnout, la rigidez de cada una de las fases, entre otros componentes, del modelo de Golembiewski necesitan ser puesto a prueba para poder consolidar o no este mo-

delo. Leiter (1988a), que también apuesta por la necesidad de contrastar el modelo de Golembiewski, insta al estudio de su propio modelo teórico, así como al de aquellos que intentan proporcionar mayor claridad explicativa a este fenómeno.

- Incrementar el número de sujetos que componen las muestra utilizadas cuando se intenta contrastar empíricamente el MBI. Maslach y Jackson (1986), a pesar de utilizar una muestra amplia y suficientemente significativa, entienden que es necesario conseguir muestras adecuadas que permitan obtener conclusiones sobre el instrumento de medida más fiables y, por tanto, más sólidas a la amplia línea de investigación abierta por muchos autores.
- Validar el MBI para otras profesiones. Este planteamiento que en principio es válido para cualquier otro instrumento, parte de Maslach y Jackson (1986) que entienden que el MBI está enfocado claramente para profesionales de servicios humanos y, en tanto que se acepta que el burnout puede afectar a otras profesiones, se necesitan adaptaciones del instrumento que permitan mantener sus características psicométricas en los nuevos contextos organizacionales. Sin embargo, ya pudimos comprobar que el MBI sigue siendo validado casi de forma unánime en las profesiones consideradas de ayuda humana (personal sanitario, profesores, asistentes sociales, policías, ...), habiendo sido muy escasas las respuestas a esta propuesta de las autoras.
- Ahondar qué aspectos están influyendo en el origen del burnout. Maslach y Jackson (1986); Schwap (1986) se hacen eco de la dificultad, y en cierta medida polémica, existente para dilucidar qué tipo de variables son las que están causando el síndrome. Los autores se plantean si son las de tipo organizacional, ambiental, de personalidad o una confluencia de todas las que están incidiendo en el burnout. Después de una amplia línea de investigación permanece la duda sobre qué variables pueden tener un mayor peso específico. Leiter (1991b) incide en el estudio de los cambios organizacionales, en el ambiente existente, así como en las expectativas del trabajador. Si bien Lemkau et al (1994); Addison y Kahn (1994) se plantean si son sólo los cambios organizacionales los que están generando burnout en el individuo y, de no ser así, reivindicar un estudio profundo de las variables intrapersonales.
- Necesidad de estudios longitudinales. De nuevo Maslach y Jackson (1986) demandan la necesidad de realizar investigaciones longitudinales que permitan conocer cuál es el comportamiento del síndrome con el paso del tiempo. Han sido pocos los trabajos que han seguido este planteamiento científico. Leiter (1988a) indica la necesidad de realizar estudios longitudinales que permitan comprender mejor las relaciones existentes entre estresores laborales, satisfacción en el trabajo, conducta comunicativa y burnout.

- Probar la efectividad de intervenciones llevadas a cabo con individuos que sufren burnout. Hay que precisar que, dada la poca literatura referida a intervenciones llevadas a cabo con personas con burnout, resulta aún más difícil encontrar investigaciones que, además, prueben la efectividad de las intervenciones llevadas a cabo como apuntan Maslach y Jackson (1986). Lo que sí parece necesario es la realización de trabajos que ahonden en esta temática, dada la importancia del síndrome y el amplio potencial de individuos susceptibles de padecerlo. Así mismo, Lemkau et al (1994); Addison y Kahn (1994) señalan la necesidad de un esfuerzo investigador acerca de estrategias válidas de prevención que ayuden a disminuir la incidencia y prevalencia del síndrome.
- Desarrollar aportaciones teóricas del burnout. Quizás en esta línea de estudio se han presentado muchos más trabajos de los realizados en otros apartados, lo que ha permitido un mayor conocimiento del constructo. La propuesta de Maslach y Jackson (1986) se ha visto reflejada, entre otras aportaciones, por la aparición de diversos modelos teóricos que han intentado explicar cuál es el origen y desarrollo del burnout.

Capítulo II.

5. ANÁLISIS DEL CONSTRUCTO BURNOUT EN DEPORTISTAS

5.1. El entrenador: Burnout en el contexto del deportista

Antes de iniciar el estudio acerca del síndrome en deportistas nos parece necesario revisar algunos de los trabajos que se han centrado en el entrenador, partiendo de la idea de que éste es la persona clave en el desarrollo del deportista (no sólo deportivo, sino también personal). Separar la realidad entrenador-deportista no es posible ya que ambos constituyen una unidad de "trabajo" indisoluble. Desde esta perspectiva se hace indispensable conocer cómo incide el burnout en los entrenadores y si es posible que ésta repercuta en el deportista. De hecho, Garcés de Los Fayos (1994) indica que los deportistas que mantienen una relación negativa con el entrenador son más propensos a padecer burnout. Resta ahora, conocer si un entrenador con burnout es capaz de generar este síndrome en el deportista.

Dentro del estudio sobre burnout deportivo en general, el estudio del burnout en entrenadores ha merecido significativamente más atención que en deportistas. Quizás esto sea debido a que se ha percibido a este profesional como uno más de los que, por sus continuas interacciones humanas, está sujeto a un mayor riesgo de padecer el síndrome. De hecho, Fejgin, Ephraty y Ben-Sira (1995) señalan haber encontrado aspectos deportivos muy similares a los que predicen el burnout en entrenadores, en profesores de educación física, situando en un plano semejante ambas profesiones. Por otra parte, los instrumentos de medida (concretamente el Maslach Burnout Inventory -MBI-) no exigen una adaptación especial a esta profesión, lo que facilita su estudio, de ahí que Cantón, Pallarés, Mayor y Tortosa (1990) planteen que el burnout deportivo se ha investigado más en entrenadores que en deportistas, porque para estos últimos es más difícil la adaptación de los instrumentos existentes para la medida del síndrome.

Como indicábamos antes, nuestro análisis acerca del entrenador se justifica no sólo por el hecho de que éste puede ser una de las fuentes de estrés y, consecuentemente, de burnout para deportistas, sino por el hecho de que el entrenador es la figura central en la actividad que el deportista desarrolla. Su papel no se queda relegado a las de enseñante de unas habilidades concretas, sino que en muchos casos se presenta como un asesor-consultor en los contextos personales y deportivos de la vida del deportista. Por esta razón un acercamiento al entrenador, como figura determinante en el progreso de aquél nos parece necesario para conocer la frecuencia de sufrimiento del síndrome por parte del entrenador y su posible incidencia en el deportista. Parece plausible pensar que un técnico con burnout difícilmente podrá enseñar al deportista cómo progresar física y técnicamente, ni cómo afrontar con eficacia los problemas que van surgiendo en la dinámica deportiva cotidiana.

Creemos, por tanto, que si bien es difícil que un entrenador con burnout propicie en un deportista el síndrome, sí parece probable que un deportista que padezca burnout le resulte más difícil superarlo si parte de sus estrategias de afrontamiento (basadas en el apoyo que puede aportarle el entrenador) desaparecen al estar el entrenador afectado por el síndrome.

Desde esta premisa, nos proponemos analizar aquellas investigaciones que han sugerido líneas de trabajo acerca del burnout en entrenadores, teniendo en cuenta que este contexto ha sido muy poco abordado. De hecho, Garcés de Los Fayos, Tueruel y García Montalvo (1993), sobre más de mil referencias sobre burnout, encuentran sólo 17 centradas en burnout en entrenadores. Esto nos lleva a intentar extraer algunas conclusiones que permitan ayudarnos a describir cuál es la realidad del síndrome en esta población. Para ello realizamos una revisión exhaustiva de las diferentes aportaciones que se han hecho acerca del constructo que nos ocupa en la literatura científica.

Capel (1986a y b) utiliza el MBI en una muestra de 332 entrenadores, obteniendo una frecuencia de burnout baja, en concreto aparecen puntuaciones medias en reducida realización personal y bajas en agotamiento emocional y despersonalización. En cuanto a las correlaciones obtenidas, los datos más destacables hacen referencia a que altos niveles de burnout están relacionados con alto conflicto de rol, muchas horas de contacto directo con los deportistas, predominio de locus de control externo y clara ambigüedad de rol, destacando la autora que el mayor predictor del síndrome es el conflicto de rol. Por otra parte, parece que son los hombres los que presentan niveles más alto de burnout. La autora, que parte de la asunción de variables personales y organizacionales en el origen del burnout, incide en la necesidad de investigar el alto índice de abandonos en entrenadores como posible consecuencia de la existencia de burnout.

Capel, Sisley y Desertrain (1987) parten de que el entrenador está bajo la influencia del burnout debido a su continuo contacto con deportistas, manteniendo que el síndrome se incrementa cuando aumenta el contacto intenso con aquéllos, así como con la incidencia de factores situacionales sobre los que no se tiene control. Como en la investigación anterior, las autoras utilizan el MBI y de nuevo aparecen niveles medios y bajos de burnout, resultado que está en la misma línea que los aparecidos en otros trabajos (Malone y Rotella, 1981; Caccese y Mayerberg, 1984; Wilson y Bird, 1984). Sin embargo, Caccese y Mayerberg (1984) señalan que si bien la frecuencia de burnout es baja, ésta aumenta en entrenadores jóvenes y mujeres entrenadoras. Capel et al (1987) señalan como resultados más relevantes los siguientes:

- Conflicto de rol aparece como el mejor predictor de burnout.
- En cuanto a las dimensiones, conflicto de rol sería el mejor predictor de agotamiento emocional, ambigüedad de rol lo sería de despersonalización, y más años desempeñando el rol de entrenador lo sería de reducida realización personal.
- De las tres dimensiones, la despersonalización sería la que poseería una menor capacidad pronóstica, apareciendo en este contexto el problema que esta dimensión había causado en otras profesiones, como pudimos ver en el capítulo anterior.

En otra investigación Sisley, Capel y Desertrain (1987) aplican el MBI a 235 entrenadores encontrando un nivel medio de burnout y, como ocurriera en los trabajos anteriores, el conflicto y la ambigüedad de rol contribuyen consistentemente a la aparición del síndrome, así como a cada una de las dimensiones del mismo por separado. Las autoras concluyen que es necesario implantar medidas para reducir estos aspectos para conseguir una disminución en la incidencia del burnout. Quigley, Slack y Smith (1989) aplican el MBI a 75 profesores-entrenadores, encontrando también niveles de burnout moderado.

Dale y Weinberg (1990) entienden que los estresores laborales que se han descrito para explicar la aparición del burnout en el contexto organizacional, no son muy diferentes a los encontrados en entrenadores y deportistas en el deporte competitivo. Así, al igual que Gieck, Brown y Shank (1982), consideran que los entrenadores con personalidad tipo A son más propensos al síndrome, además de asumir la profesión de entrenador como una de las más proclives a padecer burnout, debido a las diferentes presiones que deben sufrir en su trabajo cotidiano.

Por otra parte, y apoyándose en un trabajo anterior (Dale y Weinberg, 1989), encuentran que los entrenadores con un estilo de liderazgo orientado a las personas y preocupado por ellas, presentan puntuaciones más altas en el MBI, en concreto en el agotamiento emocional y la despersonalización. Justamente en el otro extremo estarían los entrenadores con un estilo de liderazgo orientado a metas y autoritario

y, por tanto, menos propensos al burnout. Estos autores concluyen que existen varias líneas de investigación que en un futuro deberían iniciarse para conseguir una mayor y mejor comprensión del síndrome en contextos deportivos:

- Lograr una definición operativa de burnout.
- Analizar qué variables están asociadas a altos niveles de burnout en entrenadores.
- Desarrollar estrategias de intervención y prevención para afrontar el burnout.
- Establecer estudios longitudinales en personas afectadas por este problema.

Otro trabajo relevante en el estudio del burnout en entrenadores es el de Vealey, Udri, Zimmerman y Soliday (1992). Los autores partiendo del modelo teórico de Smith (1986) que veremos posteriormente, y de la utilización del Maslach Burnout Inventory en una muestra de 848 entrenadores (adaptando el instrumento a esta población mediante el cambio de la palabra trabajo por entrenamiento, y la palabra cliente/paciente por deportista y obteniendo niveles de fiabilidad de 0.87 para agotamiento emocional, 0.75 para reducida realización personal y 0.73 para despersonalización), presentan resultados diferentes a los que se habían planteado hasta ese momento. En concreto:

- Un número sustancial de entrenadores están en el rango moderado o alto del burnout, resultados coincidentes con los informados por Kelley (1990). Quigley, Slack y Smith (1987) habían indicado que el 53% de los entrenadores superan la cuarta fase del burnout, siguiendo el modelo teórico de Golembiewski et al (1983).
- Son las entrenadoras las que presentan mayor frecuencia de burnout en comparación con los entrenadores, fundamentalmente en la dimensión agotamiento emocional, aspecto que coincide con el trabajo de Humphrey (1987). A pesar de lo anterior están prácticamente igualados en la última fase del modelo de Golembiewski et al (1983), ya que una vez distribuidos los entrenadores en cada una de las fases, según la puntuación obtenida, en las dos últimas (las más intensas del síndrome) aparece un 28.9% de los entrenadores y un 28.4% de las entrenadoras. Este resultado es similar al obtenido por Dale y Weinberg (1989).
- Las percepciones del rol de entrenador que cada individuo tiene pueden predisponer al síndrome (de sobrecarga en las demandas, de autocontrol o autonomía, de reducida realización personal en el trabajo desarrollado habitualmente, del valor del rol de entrenador, de apoyo profesional, de recompensas en el trabajo, de éxitos en el trabajo, y de emociones asociadas con el trabajo de entrenador), siendo la ansiedad rasgo una variable predictora básica en la presencia del burnout. Si bien aceptan que el burnout está originado por factores situacionales e intrapersonales.

Los autores concluyen señalando la importancia de la personalidad y de las valoraciones cognitivas como mediadoras de los factores situacionales que pueden predisponer individualmente al burnout, por lo que plantean la hipótesis de que es la ansiedad rasgo y las valoraciones cognitivas relacionadas con el rol profesional del entrenador las que predicen el síndrome y no los factores situacionales. Por último, nuevas investigaciones deberían ir dirigidas al estudio de la estabilidad del burnout en el tiempo. De hecho, De Diego y Sagredo (1992) indican que es necesario parar a tiempo la espiral de saturación que se da en los entrenadores para prevenir el abandono que se produce. Las situaciones que conducen a dicha espiral son debidas a que no se ha anticipado y trabajado la sensación general de encontrarse "quemado" con el deporte.

En otro trabajo, Pastore y Judd (1993), en la misma línea de los resultados obtenidos por Caccese y Mayerberg (1984) y Dale y Weinberg (1989), encuentran que las entrenadoras presentan niveles más altos de burnout que los entrenadores, afianzándose lo planteado en investigaciones anteriores. Si bien los resultados varían en función del nivel profesional del entrenador y de la institución deportiva para quien trabajan, en general las entrenadoras están más afectadas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los entrenadores se presentan más proclives a la reducida realización personal. Como consecuencia de esto, las entrenadoras abandonan su profesión con más frecuencia que los entrenadores, retomando la importancia que el abandono tiene como consecuencia más drástica del burnout que Capel (1986a y b) ya había indicado.

Por último Kelley y Gill (1993), que también parten del modelo teórico de Smith (1986), utilizando el MBI, obtienen niveles moderados o altos de burnout que contrastan con los que otras investigaciones habían ofrecido hasta ahora (Caccese y Mayerberg, 1984; Capel, 1986a y b; Capel et al, 1987; Dale y Weinberg, 1989; entre otros), pero están en la misma línea con los encontrados por Quigley, Slack y Smith (1987); Kelley (1990); Vealey et al (1992). Entre los resultados obtenidos destacan:

- La ambigüedad y conflicto de rol, siguiendo la línea iniciada por Hunt (1984), son precursores importantes del burnout en entrenadores.
- La percepción de bajo apoyo social y pocos años de experiencia como entrenador están asociados a altos niveles de burnout.
- Existe una relación significativa entre las variables personales y situacionales y la aparición de estrés en cuanto a la presencia del síndrome.
- El mayor contribuidor al burnout en entrenadores es el agotamiento emocional, seguido de la despersonalización y la reducida realización personal.

- Las entrenadoras muestran niveles más altos de burnout que los entrenadores, y además se asocian al alto índice de abandono prematuro de la profesión encontrado en las mujeres.

La importancia que adquiere la apreciación de estrés en relación a las dimensiones del burnout, hace que las autoras planteen que un estrés prolongado, surgido de las interacciones personales que el entrenador, mantiene con los deportistas conduce al burnout.

En resumen, podemos comprobar que las diversas investigaciones analizadas muestran una serie de aspectos relacionados con el burnout en entrenadores, que permiten contextualizarlo mejor y conocer la dinámica del síndrome en estos profesionales. Así, entre otras conclusiones, podemos destacar:

- Los entrenadores, pueden padecer burnout, al menos de forma moderada, por lo que es necesario considerar esta profesión como otra más de las que presentan el riesgo de sufrir el síndrome, y no sólo las denominadas de “ayuda humana”.
- Parece que las circunstancias fundamentales que apuntan los autores para que aparezca burnout en entrenadores son las frecuentes e intensas relaciones que éstos deben mantener con los deportistas, por lo que la premisa que planteábamos al principio de este epígrafe, en el sentido de una posible influencia de las variables relacionadas con el burnout entre entrenador y deportista, parece confirmarse.
- La juventud del entrenador, la poca experiencia en el puesto de trabajo, así como el hecho de ser mujer, son tres aspectos que parecen condicionar de manera más significativa la aparición de burnout.
- El abandono prematuro de la profesión, especialmente en mujeres, parece constituir la consecuencia más grave del padecimiento del síndrome.
- El modelo explicativo de burnout deportivo planteado por Smith (1986) se constituye como el punto de arranque de las investigaciones sobre el síndrome en entrenadores.
- El Maslach Burnout Inventory, que como vimos es el instrumento de medida más aceptado en el contexto organizacional, aparece en el contexto deportivo como el instrumento de elección para el estudio del síndrome. De hecho, Vealey et al (1992) demostraron que la adaptación a la que hay que someter al MBI para aplicarlo a entrenadores es mínima. Además de los trabajos analizados, otros estudios también han utilizado el MBI en esta población (Haggerty, 1982; DePaepe, French y Lavay, 1985), demostrando que efectivamente es el instrumento válido para medir burnout en entrenadores
- Entre las diversas variables predictoras del burnout, el conflicto de rol es la más relevante, independientemente de la asociación que presente con el sexo del entre-

nador, la falta de apoyo, la ambigüedad de rol, las interacciones personales mantenidas, entre otras, que condicionan la mayor o menor frecuencia del mismo.

En definitiva, aunque todavía es necesario un desarrollo mayor de la investigación sobre burnout en entrenadores, disponemos de algunos conocimientos que nos permiten establecer posibles relaciones de influencia con los deportistas, con el burnout en deportistas, que es el verdadero objeto de estudio de este trabajo.

5.2. Aspectos previos acerca del burnout en deportistas

El estudio del burnout parece encajar adecuadamente en entrenadores, puesto que no deja de ser una profesión en la que se dan las circunstancias proclives para poder considerarla de alto riesgo de padecimiento del síndrome, como también ocurre en árbitros y jueces deportivos que, desde otra perspectiva, también se percibe como otra profesión de riesgo para sufrir el síndrome. De hecho, Weinberg y Richardson (1990) describen la sintomatología característica del burnout en esta población como *“dificultad para concentrarse, actitud negativa hacia el trabajo, la familia y la vida en general, y todas aquellas situaciones en las que el árbitro o juez no puede controlar sus habilidades psicológicas”*. Taylor y Daniel (1988); Taylor, Daniel, Leith y Burke (1990) también se han detenido en el estudio de este colectivo deportivo demandando la necesidad de un nuevo significado que rompa con la falta de consenso acerca de la definición del constructo.

No es tan fácil hacer un traslado similar cuando nos referimos a los deportistas; sin embargo, de acuerdo con la afirmación de Pines et al (1981) según la cual *“trágicamente el burnout impacta precisamente en aquellos individuos que son más idealistas y entusiastas”* (p. 3), creemos que el deportista, por la dinámica especial que vive en su contexto de “trabajo”, reúne con especialmente las dos características que señalaban estos autores: idealismo y entusiasmo y, por lo tanto, deben estar más predispuestos a padecer el síndrome. Hay que tener presente que el planteamiento que vamos a asumir se refiere a la posibilidad de la aparición de burnout en cualquier deportista que practique su deporte con una cierta intensidad competitiva, por tanto no será el grado de profesionalidad del mismo el que determine la presencia o ausencia del síndrome, sino las circunstancias deportivas, posibles generadoras de estrés, que le rodeen en su práctica deportiva habitual: intensidad de la competición independientemente del nivel deportivo; percepción de presiones estresantes en el contexto deportivo; actitudes propias, de entrenador y/o familiares, entre otros, en relación al deporte; cantidad e intensidad de las competiciones deportivas que realiza; etc. Entre las anteriores variables recordemos el papel relevante que el entrenador puede desempeñar en la aparición del síndrome. De hecho, Smith (1986) señala que los entrenadores autócratas pueden generar en el deportista tendencia al abandono e, incluso, abandono real del deporte.

Este mismo autor, plantea que hay que ser prudentes a la hora de extrapolar el constructo burnout desde las profesiones de servicios humanos al contexto deportivo, ya que los estresores en cada profesión varían considerablemente. También Cordes y Dougherty (1993), que aceptan la presencia del síndrome en estudiantes y de-

portistas, consideran que en estos últimos la conceptualización es diferente debido a que no siempre podremos hablar de nuevas profesiones caracterizadas por su predisposición al burnout. Garden (1989), sin citar a estos grupos, sí concluía que no se podía atribuir burnout exclusivamente a las profesiones de servicios humanos, ya que los estresores que están en el origen del problema pueden afectar a cualquier individuo que pueda verse sometido a dichos estresores. Swanson (1987) también afirmaba que el burnout puede afectar a cualquier profesión. Estos autores son ejemplos de aceptación del burnout más allá del contexto laboral, si bien sus estudios se encuadran en este ámbito.

Partiendo de esta premisa, conscientes de que el estudio sobre burnout en deportistas es muy escaso en comparación con las líneas de investigación que se han planteado en otras profesiones (Garcés de Los Fayos, Teruel y García Montalvo, 1993), podemos hipotetizar la presencia de burnout en deportistas, aunque hay que tener en cuenta que no siempre hablamos de deportistas profesionales y, por tanto, se debe ser cauteloso a la hora de comparar el estudio del burnout en el ámbito deportivo en relación al contexto organizacional. Sin embargo, esto no evita que Feigley (1984), uno de los primeros autores en estudiar burnout en deportistas, estableciera que las circunstancias que dan lugar al estrés laboral y las que aparecen en el estrés deportivo muestren paralelismos constatables, con lo que no es un riesgo asumir que similares eventos estresantes en la organización o en el deporte pueden conducir a burnout. De hecho el autor entiende que el síndrome es el mayor problema que tienen que afrontar muchos deportistas de alto nivel y sus entrenadores. En este sentido, el burnout sería un "fuego interno" que consume la motivación de los deportistas. Posteriormente, en esta misma línea de pensamiento, González de Rivera, Monterrey y De las Cuevas (1989) señalaban que para muchos deportistas el deporte no es un juego, sino un trabajo que realizan buscando resultados económicos o de otra índole, lo que les confiere una percepción de su actividad similar a la que tendría cualquier otro trabajador. Por último, Hahn (1992b) había comprobado que muchos deportistas se quejaban de que la estructura de la competición les hacía estar mucho tiempo "trabajando", así mismo también observaba la similitud trabajo-actividad deportiva que muchos deportistas perciben. May (1992), entre los problemas psicológicos tratados en las olimpiadas de Barcelona, destaca el burnout en deportistas olímpicos, que son quizás los deportistas que más profesionalmente entienden su "trabajo deportivo".

Por otra parte, y también fuera del contexto organizacional, Knaus (1985) fue pionero al subrayar la importancia que el burnout presentaba en la población escolar. El autor cifra la frecuencia de niños escolarizados que sufren el síndrome en un 10%-15%. El desaliento que un escolar con burnout padece se caracteriza por una intensa fatiga, falta de control sobre su "trabajo" (de nuevo aparece la percepción de

estar trabajando, cuando la actividad que realizan no debería considerarse así), y componentes de inseguridad, ansiedad, irritación y depresión. De hecho, la alienación, la sensación de aislamiento y el trastorno del autoconcepto son síntomas que se aprecian en niños escolares con burnout que, además, presentan un mayor riesgo de suicidio. Según el autor, existirían dos mecanismos psicológicos entrelazados en el origen del problema: las dudas personales y la baja tolerancia a la frustración. Según se manifiesten estos mecanismos y la relación que se establezca con las características de personalidad del niño aparecerían cuatro tipos de burnout infantil: apáticos, con componentes de evitación, agresivos, y excesivamente concienzudos.

De lo anterior se desprende que existen argumentos suficientes como para asegurar que la presencia de burnout, no ya sólo en deportistas, sino en niños que en general realicen actividades especialmente estresantes, es un hecho objetivo. En este sentido, si bien el estudio del síndrome en deportistas no ha sido muy amplio, sí tiene cierta trayectoria en el tiempo, ya que podemos citar como primera referencia la del trabajo de Flippin (1981), aunque podemos incluso ir más lejos y asegurar que ya existía algún planteamiento acerca de burnout en deportistas antes de que Freudenberg (1974) implantara el término en el ámbito organizacional. En concreto Lawther (1972) en una de las preguntas-resumen que va realizando a lo largo de su exposición se cuestiona: *"¿acaso la iniciación precoz "quema" al deportista y por lo tanto su nivel de rendimiento adulto es muy inferior a lo que pudo haber sido si hubiera comenzado antes?"* (p. 32). Esta pregunta es de gran importancia ya que el tema de la edad no sólo es un aspecto absolutamente novedoso en el contexto deportivo frente al organizacional en el estudio del burnout, sino que además es uno de los ejes fundamentales sobre los que gira gran parte de los argumentos que diversos autores van a mantener en relación al síndrome. Así, Feigley (1984) establece que el burnout se puede apreciar en deportistas desde los 10 años, son niños que están muy presionados porque se les supone unas habilidades que les van a conducir a estrellas del deporte.

Smith (1986) mantiene que en jóvenes deportistas se puede apreciar burnout y abandono deportivo cuando aparece una intensidad competitiva inapropiada. También Cantón, Pallarés, Mayor y Tortosa (1990) plantean que el burnout se produce en deportistas de todas las edades y que se caracteriza por componentes físicos, cognitivos y comportamentales, precisando que el comienzo a edades cada vez más tempranas y el aumento del número de horas dedicadas al entrenamiento en esta etapa puede malograr algunos talentos deportivos, debido básicamente a la generación del síndrome (Pallarés, Cantón y Mayor, 1990). Cohn (1990), en esta misma línea de pensamiento, comprueba que las presiones intensas experimentadas durante la infancia pueden dar lugar a burnout, añadiendo al factor edad el efecto acumulativo

que puede suponer padecer desde muy joven determinadas presiones que, al final, podrían provocar la aparición del burnout.

Davies y Armstrong (1991), en su trabajo cotidiano con deportistas, observan que la presión que se da en una competición continua puede provocar que adolescentes con 16 años estén emocionalmente quemados. Hahn (1992a), al igual que había señalado Feigley (1984), encuentra deportistas de 10 años con el síndrome de burnout producto de las presiones psicológicas que están viviendo, y que considera la autora similares a las que sufren los profesionales del deporte. De Diego y Sagredo (1992) entienden que la presencia de burnout en jóvenes deportistas se debe a que estos iniciaron una práctica deportiva intensa y sistemática desde muy jóvenes. Coakley (1992), que mantiene las mismas razones para explicar el síndrome en estos deportistas que los autores anteriores, destaca el importante papel que juega la estructura organizativa del deporte con sus componentes deshumanizantes, que veremos más detalladamente cuando tratemos su modelo teórico. Por último, Garcés de Los Fayos (1993) encuadra su estudio exploratorio sobre las dimensiones del burnout en deportistas (entre 11 y 16 años), comprobando que también a estas edades puede existir la posibilidad de aparición del síndrome.

Hasta tal punto llegó la preocupación sobre el padecimiento del síndrome en deportistas en Estados Unidos, que se constituyó una Comisión Internacional en 1984 que tratara el por qué de la aparición del burnout en deportistas y la influencia que entrenadores y familiares podrían estar jugando en el mismo (Hume, 1985; Hahn, 1992a). Como señalábamos en un trabajo anterior (Garcés de Los Fayos, 1994) no parece que dicha Comisión haya tenido las repercusiones positivas que buscaba, ya que la alta incidencia de deportistas con burnout no nos permite ser optimistas.

La importancia que el burnout tiene en los deportistas y las consecuencias que pueden tener en sus vidas, nos hace plantearnos que quizás el síndrome puede ser tan relevante en el contexto deportivo como organizacional, sin embargo el fenómeno ha sido muy poco estudiado porque como indica Cantón et al (1990) no existen instrumentos de medida del burnout apropiados para deportistas. El hecho que viene observándose desde el principio es, según Greenspan (1983), que pese al interés inherente que ha suscitado el estudio del burnout en deportistas, son pocos los trabajos empíricos que se han realizado al respecto.

Un intento de hallar un instrumento para la medición del burnout en esta población lo encontramos en Eades (1991) que presenta el EABI (Eades Athlete Burnout Inventory), instrumento que en su fase experimental constaba de 36 ítems con siete opciones de respuestas tipo Likert, midiendo seis aspectos diferentes del burnout: Negativo Autoconcepto en Relación a la Habilidad Deportiva, Agotamiento Emocional y Físico, Retirada Psicológica por una Devaluación en la Participación De-

portiva, Devaluación por parte del Entrenador y el Equipo, Incongruencia entre las Expectativas del Entrenador y el Deportista, y Reducida Realización Personal y Deportiva. El autor argumenta que psicométricamente el inventario es aceptable para evaluar la frecuencia de burnout. Recientemente, ha sido utilizado por Gould, Tuffey, Udry y Loehr (1996a y b); Raedeke (1997).

También Garcés de Los Fayos (1994), apoyándose en el convencimiento que mostraban Caccese y Mayerberg (1984), según los cuales el MBI resulta un cuestionario aplicable al deporte, llevó a cabo una adaptación del MBI en una muestra de deportistas, partiendo de que era necesario el desarrollo de medidas objetivas específicas a este ámbito. La descripción del mismo mostró que los factores que definían el cuestionario y, por tanto, la caracterización del síndrome en deportistas eran los siguientes: Frustración, Capacidad de Logro y Creación de Clima Positivo, Dureza Emocional, Fatiga en las Relaciones Sociales, Desgaste Físico, y Empatía. El autor concluye que estos factores se corresponden con los tres factores clásicos del MBI, si bien los seis que describe sirven para caracterizar mejor el síndrome en esta población.

En el trabajo anterior aparece un porcentaje de deportistas afectados de burnout muy alto (superior al 20%), ese dato se sitúa por debajo de las previsiones que realizan Rotella, Hanson y Coop (1991) que cifran en el 35% la incidencia del síndrome; o Weinberg y Gould (1995) que lo sitúan en el 47%; estos mismos autores también consideran el MBI como el mejor instrumento de medida del fenómeno en el deporte, previa adaptación adecuada del mismo. Recientemente, Jiménez, Jara y García Montalvo (1995) encuentran un 6% de deportistas con burnout, muy lejos de los datos ofrecidos hasta este momento.

5.3. Definición del burnout en deportistas

A diferencia de lo que sucedía en el contexto organizacional, en el ámbito deportivo se han formulado pocas definiciones de burnout debido, por una parte, a las escasas investigaciones que este síndrome ha generado en relación a los deportistas y, por otra, a que la mayoría de autores han asumido las definiciones generales que ya se habían planteado en relación a las diferentes profesiones que analizamos. Sin embargo, sí han existido algunas aportaciones que han ofrecido matices definicionales al burnout en deportistas. Vamos pues a revisar tanto las definiciones aportadas, como aquellas características que los autores han considerado aclaratorias para lograr una definición aceptable del término.

Feigley (1984) considera que el burnout en deportistas se caracterizaría por una pérdida progresiva de idealismo, energía y motivación, apareciendo un estado de fatiga, incremento de la irritabilidad y pérdida de entusiasmo, producido por un “trabajo” duro realizado durante demasiado tiempo en situaciones de alta presión. Aparecerían, como consecuencias de este estado, sentimientos de incompetencia, fragmentación, alienación y frustración. Smith (1986), aceptando los postulados de Cherniss (1980) y Freudemberger (1980), entiende el burnout como una reacción a un estrés crónico. De hecho, el autor encaja el síndrome en un modelo cognitivo de estrés y lo describe como un tipo particular del mismo, concluyendo que un deportista sufrirá burnout cuando experiencias de estrés intenso y baja satisfacción coincidan durante un largo periodo de tiempo. Con la línea de equiparación estrés-burnout que realiza Smith, Fender (1989) entiende el burnout como una reacción a los estresores de la competición deportiva y se caracterizaría por agotamiento emocional, actitud impersonal hacia los sujetos de su entorno deportivo y disminución del rendimiento deportivo que, como puede comprobarse, coincide con las tres dimensiones que plantearon Maslach y Jackson (1981), salvo en los matices que el autor da a la definición adaptada a deportistas. Esta misma definición es asumida por Cantón et al (1990) en su reflexión acerca del síndrome, así como por Weinberg y Gould (1995) que al señalar las características del burnout mencionan las siguientes:

- Agotamiento, tanto físico como emocional, en forma de bajo concepto de sí mismo, energía, interés y confianza.
- Agotamiento que causa respuestas negativas hacia los otros (insensibilidad).

- Sentimientos de baja realización personal, baja autoestima, sensación de estar fallando, y depresión, que se hacen visibles a partir de una baja productividad o un decremento del nivel de rendimiento.

Cohn (1990), sin rechazar los planteamientos anteriores y aceptando que en la base del burnout se encuentran las presiones intensas de la competición que experimenta el deportista, señala que se hace necesario investigar la relación que se establece entre las fuentes de estrés y de burnout, ya que según el autor las relaciones existentes entre ambos constructos son desconocidas. Radicalizando mucho más este planteamiento, Coakley (1992) asevera que el estrés que un deportista sufre durante la competición no es la causa del burnout, sino que es un síntoma del mismo.

Henschen (1991) retoma la importancia de los estresores competitivos en la causación del síndrome, pero parte de la definición de Pines, Aronson y Kafry (1981) para indicar que el burnout en deportistas es un fenómeno que se da como consecuencia de un agotamiento físico, mental y emocional sufridos por el deportista. Este agotamiento se produciría en aquellos deportistas que se dedican persistentemente hacia el logro de una meta, cuya consecución no se consigue alcanzar nunca, lo que provocaría las características propias del síndrome. Para Rotella, Hanson y Coop (1991), el burnout sería el resultado de un estrés intenso sufrido durante largos periodos de tiempo, retomando de esta forma el planteamiento inicial de Feigley (1984). De Diego y Sagredo (1992), aunque la matizan ligeramente, mantienen la definición de Henschen, y concretan el síndrome de "estar quemado" en *"un cansancio general que surge después de un trabajo constante hacia un logro del que no se obtienen recompensas sistemáticas"* (p. 254).

Por último, Loehr y Festa (1994), siguiendo el principio del desencadenamiento del burnout por parte del estrés, señalan que el deporte competitivo es capaz de generar niveles extremos de estrés físico y emocional. En este sentido, los autores indican que el burnout se originaría cuando estrés y periodos de recuperación necesarios no son iguales. Por lo tanto, concluyen que el síndrome sería simplemente *"el esfuerzo del cuerpo por forzar la recuperación"* (p. 47). En concreto, Loehr (1994) plantea esta concepción dentro de su modelo de la fortaleza mental, según el cual con autodisciplina y cubriendo las necesidades básicas del deportista estamos fortaleciéndolo mentalmente; sin embargo, cuando el entrenador o los familiares no saben dar respuesta a estas necesidades básicas aparecerá el burnout. En este sentido, señala el autor que el entrenador será el culpable de que esto ocurra por no haber sabido escuchar las emociones negativas del deportista y por no haber "educado" a los padres en la satisfacción de las necesidades de sus hijos. En definitiva, no se ha sabido contrabalancear los momentos de estrés y descanso (recuperación) y consecuentemente ha aparecido el síndrome.

De lo anterior se desprende que las definiciones que imperan en el contexto deportivo son las mismas que en el ámbito organizacional, fundamentalmente las de Maslach y Jackson (1981) y Pines et al (1981), adaptadas a deportistas, aspecto que parece lógico si tenemos en cuenta que varios de los autores que han conceptualizado el síndrome aceptan también el paralelismo existente entre trabajo y deporte. Si aceptamos que las presiones desencadenantes del síndrome en deportistas pueden ser comparables a las de cualquier trabajador, tendremos que asumir también alguna de las definiciones que más aceptadas en la literatura general al respecto.

Es interesante analizar que la mayoría de los autores se plantean los constructos estrés y burnout como diferentes, pero siempre el primero como el origen del segundo; sin embargo, planteamientos como el de Coakley (1992) nos recuerdan que tampoco en el deporte este asunto está cerrado, a pesar de que la mayoría mantengan que determinados eventos ¿estresantes? causan la sintomatología del síndrome.

Por último, se hace necesario destacar la casi total ausencia de contrastaciones empíricas de los instrumentos de medida que sustentan las definiciones de Maslach y Jackson (1981) y Pines et al (1981), lo que quizás permitiría aportar claridad a las definiciones sobre burnout en deportistas y, sobre todo, nos harían ver si efectivamente ambas definiciones son tan fácilmente generalizables del contexto organizacional al deportivo.

5.4. Variables predictoras del burnout en deportistas

Uno de los aspectos básicos en la investigación del burnout en general y en deportistas, en particular, es el estudio de aquellas variables que, de alguna manera, desencadenan el síndrome o inciden en su proceso, incrementando o disminuyendo su impacto. De hecho se da la circunstancia paradójica de que el ejercicio físico, que se había creído que disminuía la incidencia del burnout, según Smith y Nelson (1983) no es así, ya que los autores encuentran que este ejercicio físico "relajante" de las presiones del contexto laboral no produce el efecto beneficioso esperado, por lo tanto si mantenemos el argumento de estos autores podríamos concluir que actividad física y bienestar físico y psicológico no son siempre términos paralelos, lo que acentúa el hecho de que tampoco la actividad física y el deporte son ajenos al síndrome.

Como consecuencia de los pocos trabajos existentes sobre burnout deportivo, y más concretamente sobre instrumentos de medida del burnout, no se ha dado la proliferación de los mismos, que vimos en el primer capítulo, al centrarnos en el marco laboral. Por contra el planteamiento de los autores ha sido el de analizar qué variables pueden estar mediando en el síndrome desde perspectivas más teóricas (entrevistas a deportistas, observaciones de fluctuaciones en el rendimiento de éstos, escalas específicas para la obtención de datos relativos a este tema, etc...). En cualquier caso, la conclusión común con el entorno laboral, es que la influencia viene determinada desde tres perspectivas: variables personales, organizacionales-deportivas y ambientales, predominando el análisis de aquéllas más relacionadas con el contexto deportivo y competitivo. En este sentido, Pallarés, Cantón y Mayor (1990) indican que el burnout tiene componentes físicos, cognitivos y comportamentales, y que tanto las variables individuales como las organizacionales son relevantes para su estudio.

Al igual que hicimos en un capítulo anterior, planteamos el estudio de las variables predictoras atendiendo a las tres categorías anteriores, por motivos de claridad expositiva. En la Tabla 9 se pueden ver las distintas variables consideradas.

Tabla 9. Variables predictoras del Burnout en deportistas

GRUPO	VARIABLE
Dinámica propia del deporte y la competición	Entrenador
	Altas demandas competitivas
	Excesivas demandas de energía y tiempo
	Monotonía del entrenamiento
	Sentimientos de estar apartado
	Carencia de refuerzos positivos
Personales	Aburrimiento
	Falta de habilidades
	Negativas estrategias de afrontamiento
	No adecuación expectativas originales-logros
Del contexto ambiental	Falta de apoyo
	Intereses mercenarios de los padres
	Estilo de vida externo

5.4.1. Variables predictoras de burnout relacionadas con la dinámica propia del deporte y la competición

Aquí encuadraremos todas aquellas variables que tienen que ver directamente con el desempeño habitual del deportista, pero que son ajenas a sus características personales.

5.4.1.1. Entrenador

Ya vimos anteriormente que el entrenador, como figura fundamental en el desarrollo del deportista, produce una influencia en él de suficiente importancia como para generar unas determinadas actitudes ante el deporte, así como para producirle emociones y sentimientos de carácter positivo o negativo. Smith (1986) destaca que las dificultades que el deportista encuentra con el entrenador podrían originar burnout.

Antes, Robinson y Carron (1982) ya habían señalado que el carácter autocrático del entrenador da lugar a eventos estresantes muy significativos. Siguiendo a Smith, Scanlan, Stern y Ravizza (1988); Cohn (1990) también resaltan la importancia que puede tener el entrenador en el origen del burnout. Henschen (1991) plantea que el abuso del que ostenta la autoridad en el contexto deportivo predispone al burnout. Por último, Garcés de Los Fayos (1994) señala que existe una relación más negativa con los entrenadores por parte de los deportistas con burnout.

5.4.1.2. Altas demandas competitivas

Según Smith (1986); Scanlan et al (1988); Cohn (1990); Weinberg y Gould (1995) cuando los deportistas se ven sometidos a unas exigencias muy altas, que la mayoría de las veces se confunden con la presión de obtener determinados resultados, por parte de dirigentes, entrenadores o familiares, entre otros, aumentan la posibilidades de sufrir el síndrome. Feigley (1984) también se había referido a la influencia que consecuencias competitivas como las anteriores, fruto de la participación deportiva, podrían ocasionar burnout.

5.4.1.3. Excesivas demandas de energía y tiempo

En muchas ocasiones a los deportistas se les exige una disposición de tiempo y energía hacia el deporte que practica que puede sobrepasar los límites del individuo y ocasionar burnout (Smith, 1986; Scanlan et al, 1988; Cantón et al, 1990; Cohn, 1990). También Henschen (1991) señaló que una excesiva duración de la temporada deportiva podría predisponer al síndrome. El sobreentrenamiento, según Juba (1985); Silva (1990); Loehr y Festa (1994); Weinberg y Gould (1995); Hollander, Meyers y LeUnes (1995) predispone al burnout como ya vimos.

5.4.1.4. Monotonía del entrenamiento

Juba (1986); Henschen (1991); Weinberg y Gould (1995) indica que un entrenamiento falto de alicientes y excesivamente mecanizado provoca en el individuo un aburrimiento conducente a la apatía que puede desembocar en el problema que nos ocupa.

5.4.1.5. Sentimientos de estar apartado

Cuando el deportista percibe que ha dejado de ser importante en el equipo, que no se cuenta con él, que su opinión no se tiene tan en cuenta como la de otros, ... se

empieza a originar en la persona sentimientos de ser apartado del contexto deportivo y puede ocasionarse burnout (Henschen, 1991).

5.4.1.6. Carencia de refuerzos positivos

Según Henschen (1991), los ambientes deportivos que se caracterizan por la ausencia de refuerzos positivos por los logros conseguidos, si además se acompañan de sistemas normativos muy aversivos, pueden generar en el deportista un sentimiento de frustración constante conducente al padecimiento del burnout.

5.4.2. Variables personales predictoras de burnout en deportistas

Tenemos en cuenta en este epígrafe las variables relacionadas con factores de personalidad o con estilos cognitivos de pensamiento que pueden predisponer al síndrome.

5.4.2.1. Aburrimiento

Si el deportista percibe que la práctica deportiva habitual no le recompensa personalmente y no logra satisfacer las necesidades originales que buscaba en el deporte, es fácil que se aburra con su actividad y empiece a generar sentimientos hacia el deporte que le conduzcan al burnout (Smith, 1986). En esta misma línea de pensamiento, Cohn (1990) ha indicado que la falta de diversión y placer en el deporte puede originar el síndrome tras haber pasado por una disminución objetiva del deseo e interés por seguir practicando deporte. La monotonía percibida sería otro de los aspectos destacables en estos deportistas.

5.4.2.2. Falta de habilidades

Según Smith (1986) cuando el sujeto tiene el convencimiento de ser incapaz de conseguir alcanzar los logros planteados por falta de habilidades suficientes, estaremos ante un motivo suficientemente importante como para predisponer al burnout. Si esto se acompaña de comentarios al respecto por parte de las figuras relevantes del deportista (entrenador o familiares) puede suponer un efecto acumulativo en la probabilidad de padecer el síndrome.

5.4.2.3. Estrategias de afrontamiento

Smith (1986) señala que si bien no se ha estudiado esta variable en profundidad, parece que la utilización de estrategias de afrontamiento poco adaptativas pueden derivar en la aparición del síndrome, aspecto que pudimos comprobar cuando nos referimos al síndrome en el contexto organizacional.

5.4.2.4. No adaptación de las expectativas originales con lo logros finales obtenidos

Cohn (1990) apunta que los deportistas que no consiguen alcanzar las metas que se propusieron al principio, dan lugar a sentimientos de frustración y desesperanza que pueden predisponer al padecimiento del problema.

5.4.3. Variables del contexto ambiental predictoras de burnout en deportistas

Estas variables hacen referencia a aquellos aspectos que están en el origen del burnout o que median en su mayor o menor frecuencia, y que tienen que ver con las circunstancias ajenas al deporte pero que están incidiendo en él, pudiendo provocar el síndrome.

5.4.3.1. Falta de apoyo en su grupo de referencia

Smith (1986) plantea que si familiares o amigos, principalmente, no apoyan a la persona en su práctica deportiva, puede sentirse "abandonado" y, como ocurría en el contexto laboral, estar más predispuesto al burnout.

5.4.3.2. Intereses mercenarios de los padres

En algunas ocasiones cuando un joven deportista se inicia en el deporte, los padres comienzan a ver en él la futura estrella que alcanzará el éxito y, consecuentemente, el dinero que actualmente se asocia a la élite deportiva. Esto conlleva un interés desmesurado y obsesivo de aquéllos por la "adecuada" evolución del joven que puede generar en él, según Hahn (1992a) unas presiones intensas y duraderas que podrían ocasionar el síndrome. También Juba (1986); Cohn (1990) incidía en la importancia que tenía las presiones de los padres en el desarrollo del burnout.

5.4.3.3. Estilo de vida externo

Hahn (1992a) señala que la vida que el deportista desarrolla fuera del contexto deportivo (fiestas, actos sociales variados, sesiones publicitarias...) marcan en el individuo una forma de actuar bastante diferenciada de la que desarrolla en el ámbito del deporte (normas, planificaciones, sesiones intensivas...) que le obliga a excesos que impactan de forma negativa en su estilo de vida habitual, por tanto puede producir una "quiebra psicológica" que predisponga al burnout.

A diferencia de lo que ocurría con el estudio del burnout, en el contexto organizacional las variables predictoras analizadas han sido escasas fruto de los pocos trabajos realizados en este campo, pero como sucedía en aquel contexto, las variables organizacionales y personales predominan sobre las ambientales, aunque con menor diferencia. Parece que el entrenador y/o la organización deportiva, con sus formas de interactuar con los deportistas, la propia configuración del contexto deportivo, referido a entrenamiento y competición, y el papel que desempeñan los familiares directos del deportista, se configuran como las variables más relevantes en este estudio. De hecho, suelen ser los padres los que incitan al joven a practicar deporte, es el entrenador la figura relevante en la vida deportiva del joven, y es el entorno deportivo el que delimita su vida, por lo que es esperable que cuando estos tres ejes no funcionen adecuadamente, provocando en el deportista eventos claramente negativos, se den las circunstancias propicias para que aparezca el burnout. Analizar estas tres variables nos puede permitir controlar la incidencia del síndrome en la población deportiva.

Por otra parte, resulta interesante comprobar que algunos estudios ponen de manifiesto que variables tales como la edad, sexo, tiempo de práctica deportiva o deporte practicado no aparecen como predictores significativos del burnout (Garcés de Los Fayos, 1994; Jiménez et al, 1995), si bien eran aspectos muy relevantes cuando se analizaba el constructo en el contexto organizacional, lo que nos conduce a pensar que la conceptualización del síndrome en deportistas deberá ser forzosamente diferente a la estudiada en las diferentes profesiones vistas.

5.5. Consecuencias del burnout

Las complejas interacciones de las variables anteriormente descritas, su intensidad y frecuencia, así como la percepción más o menos aversiva que el deportista tenga de ellas puede ocasionar burnout. Según Loehr (1990), el síndrome se caracterizaría por un desarrollo en tres fases:

1. El sentimiento de entusiasmo y energía empieza a disminuir. El deportista que se había adentrado en este contexto con unas determinadas expectativas, ilusiones y energías empieza, como consecuencia de los eventos aversivos que está viviendo, a percibir el deporte de forma más negativa, no siendo ya la fuente de bienestar físico y psicológico originaria. Aumenta su frustración y va generando sentimientos negativos hacia su práctica deportiva.
2. Abandono y angustia. El sujeto ya no vive el deporte de forma satisfactoria sino, muy al contrario, su práctica habitual empieza a ser angustiosa y desesperante con lo que comienzan a aparecer abandonos coyunturales, que son primeras llamadas de atención sobre la experiencia vital negativa que está sufriendo.
3. Pérdida de confianza y autoestima, depresión, alienación y abandono. El deportista que hace reiteradas incorporaciones al deporte empieza a perder su confianza y a presentar una deficiente autoestima, aparecen sentimientos de indefensión aprendida conducente a cuadros depresivos, cayendo en una alienación que termina en el abandono definitivo de la práctica deportiva.

La tercera fase que describe Loehr coincidiría con el burnout en su fase más aguda y se correspondería con el momento en que florecen con más claridad sus consecuencias. Así, Smith (1986) describía dos tipos de consecuencias diferentes:

- Consecuencias fisiológicas. En el deportista con burnout se puede apreciar tensión, fatiga e irritabilidad no acordes con el momento deportivo, dificultad para experimentar emociones positivas como ilusión, expectativas, energía, etc..., desórdenes del sueño, mayor susceptibilidad a padecer enfermedades, y tendencia a que desaparezca el entusiasmo en el deporte.
- Consecuencias conductuales. Asimismo se aprecia descenso en el nivel de eficiencia, aumento de la "retirada psicológica" (que correspondería a la segunda fase de Loehr, 1990) cuando no física del deporte, mayor desorganización conductual en los diversos planos vitales, disminución de los recursos ambientales por alejamiento y abandono de los mismos, y alienación.

Posteriormente, Gould, Tuffey, Udry y Loehr (1996), apoyándose en parte en el trabajo realizado por éste último autor, señalan aquellos aspectos que caracterizan al deportista con burnout: problemas físicos (enfermedades y lesiones), insatisfacción con el estilo de vida que mantiene, insatisfacción con su rol relacionado con el deporte, expectativas incumplidas, disminución de la diversión original, problemas de concentración, negativas sensaciones y componentes afectivos, y sentimientos de aislamiento.

A pesar del listado anterior, los pocos estudios existentes acerca de las consecuencias a que da lugar el burnout se han caracterizado por incidir casi exclusivamente en la consecuencia más negativa para un deportista: el abandono prematuro. Consecuencia, por otra parte, que no aparece tan relevante en el contexto organizacional, quizás porque a diferencia del deportista el trabajador no puede optar por una retirada en aquella actividad que le permite sobrevivir (cubriendo sus necesidades), pero que nos hace pensar en que este abandono prematuro pueda ser la consecuencia lógica de un síndrome como el que describimos. Dada la importancia de esta consecuencia, pasamos a describir los diferentes estudios que han abundado en el abandono como respuesta de los deportistas con burnout.

Cantón et al (1990); Pallarés et al (1990) señalan que el abandono prematuro del deporte podría ser consecuencia del síndrome. Cohn (1990) enfatizaba que una dedicación excesiva, así como los esfuerzos requeridos y las demandas competitivas percibidas, como sobrecarga, que dan lugar a burnout ocasionan la retirada del deportista, al menos temporalmente. Dale y Weinberg (1990); Rotella et al (1990) plantean el abandono como la consecuencia irremediable del síndrome. En la misma dirección apunta Gould (1991) que, sin entrar en el estudio del síndrome, señala que el aspecto que más preocupa en el ámbito deportivo es la retirada prematura, a veces sin explicación lógica, que se da entre los jóvenes deportistas. Davies y Armstrong (1991), inciden en que la sobrevaloración de una competición continua puede ocasionar en los deportistas adolescentes un sentimiento definitivo de "estar quemado" y abandonar la práctica deportiva.

Coakley (1992), que previamente había definido el abandono deportivo como una "muerte social" influenciada por los principios culturales del éxito, también se preocupa por el abandono que puede darse en deportistas con burnout. También De Diego y Sagredo (1992) plantean que el burnout puede derivar en abandono prematuro. Por último, Garcés de Los Fayos (1993 y 1994) comprueba que los deportistas que sufren burnout o, al menos, tienden a padecer alguna de sus dimensiones presentan una alta propensión al abandono prematuro del deporte. Recientemente, Garcés de Los Fayos, López García y García Montalvo (1995) vuelven a incidir en la importancia que el abandono prematuro del deporte tienen como consecuencia del

padecimiento del síndrome. Por último, Jiménez et al (1995) encuentran una menor tendencia al abandono en aquellos deportistas jóvenes que no padecen burnout.

Como hemos ido viendo a lo largo de este capítulo, las investigaciones centradas en burnout en deportistas han sido escasas y por lo que se refiere a las consecuencias aún han sido menos los autores que las han estudiado a fondo. De hecho, la mayoría de trabajos que hemos descrito anteriormente son teóricos y reflexionan sobre cuáles pueden ser dichas consecuencias. En este sentido, coincidimos con Smith (1986) que ya enfatizaba la necesidad de realizar estudios epidemiológicos que analizaran en profundidad la frecuencia de aparición del síndrome en la población deportiva, su intensidad y las consecuencias más frecuentes del burnout. Sin embargo, prácticamente la totalidad de autores se han centrado en señalar el abandono como la consecuencia central del fenómeno burnout. Sin duda, la intención de abandonar, el abandono coyuntural o el abandono prematuro de la práctica deportiva son las consecuencias más llamativas del síndrome; en cambio, los aspectos previos (de carácter fisiológico o psicológico) asociados al abandono, como resultado último del proceso degradante del síndrome, son diversos y su estudio está por hacer, salvo algunas excepciones. Es muy probable que variables tales como: la pobre concentración en tareas específicas, la dificultad para aprender, la indecisión, el bajo autocontrol, los problemas psicosomáticos, los temores anticipatorios, los sentimientos de irritabilidad y conducta agresiva, la angustia, la culpabilidad, la depresión, entre otras, como señalaba Buceta (1985) para describir las consecuencias del "estrés excesivo", puedan ser consecuencias claras en el desarrollo del síndrome.

5.6. Modelos teóricos explicativos del burnout en deportistas

Han sido varios los autores que se han planteado la necesidad de explicar el síndrome en el contexto deportivo mediante modelos teóricos que respondan a las cuestiones abiertas en las distintas investigaciones que sobre el burnout se han efectuado. Lógicamente, disponer de un modelo a partir del cual conocer qué proceso sigue este fenómeno permite enfocar la investigación con un soporte teórico sólido que nos ayuda a planificar los diseños de los diferentes trabajos con un encuadre previamente establecido. En el caso que nos ocupa existen tres modelos que intentan explicar el síndrome desde perspectivas diferentes, al igual que sucedía con los modelos generales descritos en el contexto organizacional, lo que nos demuestra el interés por explicar un fenómeno que, también en el ámbito del deporte, se presenta con unas interacciones complejas.

Nos apoyamos en un trabajo anterior (Garcés de Los Fayos, 1994) para describir los tres modelos propuestos y desarrollados por Smith (1986), Schmidt y Stein (1991) y Coackley (1992).

5.6.1. El modelo cognitivo-afectivo de burnout en deportistas

Smith (1986), que parte de los postulados de Cherniss (1980) y Freudemberger (1980), entiende el burnout en el contexto deportivo como una reacción ante un estrés crónico siendo el primero, lógicamente, consecuencia del segundo. En tanto que todo deportista percibe su actividad deportiva como un balance de costos y beneficios, el burnout se originaría por un incremento del estrés provocado por los costos que el deportista cree imposible afrontar. En este caso los beneficios no son suficientemente atractivos para equilibrar el anterior balance. Los factores que pueden dar lugar a dicho desequilibrio son similares a los que se aprecian en el contexto laboral, recogiendo de esta forma el planteamiento que Feigley (1984) había hecho acerca de la similitud existente entre deporte y trabajo y, consecuentemente, entre los estresores de uno y otro contexto.

Como ya vimos al tratar las variables predictoras del burnout, Smith (1986) destaca como más relevantes: las dificultades existentes con el entrenador, el apoyo social deficiente, las excesivas demandas competitivas y las altas demandas de tiempo y energía. En la Figura 4 podemos observar que estas variables constituyen el

componente situacional. Este componente daría lugar a una serie de valoraciones cognitivas (percepción de sobrecarga, de baja predictibilidad y control, de poco logro significativo, así como de carencia de significado y devaluación de la propia actividad) y respuestas fisiológicas (tensión, cólera, ansiedad, depresión, insomnio, fatiga y susceptibilidad a enfermar), y todo este cuadro sintomático provocaría a su vez consecuencias tales como rigidez, conducta inapropiada, disminución de la realización, dificultades interpersonales y retirada de la actividad. Esta es la dinámica que caracterizaría al proceso de burnout y que permite encuadrar las diversas reacciones que el deportista con esta alteración puede mostrar. Así mismo, pueden analizarse las diferentes estrategias de afrontamiento que el individuo pone en marcha a lo largo de todo el proceso ante los eventos generadores de burnout. En este sentido, el autor propone que se planteen estudios sobre afrontamiento ya que pueden aportar sustanciales contribuciones no sólo en relación al síndrome en deportistas, sino también al burnout en el contexto organizacional.

MODELO DE LOS PROCESOS DE BURNOUT DE SMITH

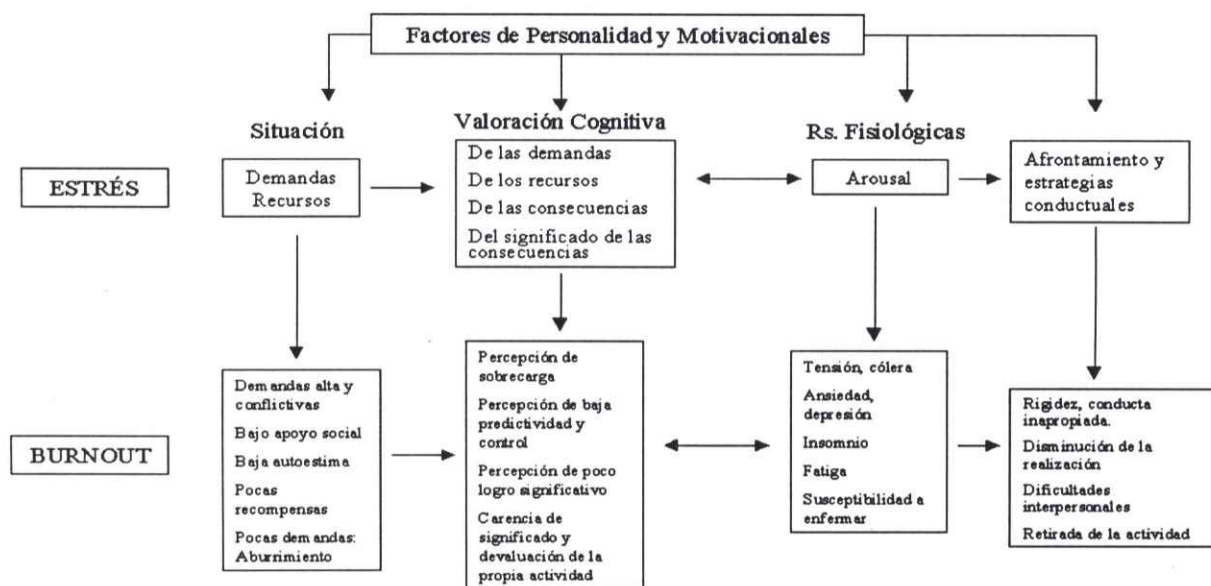


Fig. 4. (Smith, 1986)

Figura 4

Un último aspecto que señala Smith se refiere a la necesidad de un instrumento de medida válido, que probablemente podría ser el MBI (Maslach y Jackson, 1986), retomando el planteamiento de Caccese y Mayerberg (1984) sobre la idoneidad de este inventario, si bien se hace necesaria una adaptación del mismo al con-

texto deportivo. Garcés de Los Fayos (1994), dentro de esta misma línea presenta una adaptación del MBI a deportistas. Ésta línea de investigación podría ser apropiada para hallar el instrumento de medida adecuado para valorar la frecuencia del síndrome en esta población.

El modelo de Smith, que es una adaptación de un modelo de procesos de estrés frecuentemente citado en la literatura relacionada con la Psicología de la Emoción y la Clínica y con la Psicología del Deporte en particular (Landers y Boutcher, 1986; McGrath, 1970; Smith y Smoll, 1982) aporta la ventaja de poder ser aplicado también a los entrenadores; en esta misma línea Kelley y Gill (1993) parten de este modelo y de la utilización del MBI adaptado a ellos para estudiar el burnout en esta población. Este aspecto es especialmente relevante pues parece enriquecedor establecer el análisis del burnout en deportistas y entrenadores de forma conjunta (burnout deportivo) por la importancia que tienen las interacciones que mantienen ambos. El modelo de Smith también ha sido apoyado por Cantón et al (1990) que lo consideran el más adecuado para explicar el síndrome, si bien como indican otros autores (Rottella et al, 1991) está falto de contrastación empírica.

5.6.2. El modelo del compromiso deportivo

Recordemos que en el contexto laboral, una de las variables predictoras que se habían analizado era el compromiso organizacional que presentaba el trabajador, de tal manera que la persona que adquiría un mayor compromiso con la organización presentaba menos posibilidades de sufrir burnout. Desde esta perspectiva, Schmidt y Stein (1991) proponen el modelo basado en el compromiso deportivo, a partir del cual pretenden diferenciar a los deportistas que siguen con su práctica habitual de aquellos que abandonan y de los que sufren burnout. De nuevo, como veíamos en el modelo anterior, la posibilidad de un desequilibrio entre los costos y los beneficios puede originar burnout, si bien antes o, como consecuencia de él, puede aparecer abandono. Los autores entienden que el abandono podría ser una estrategia que adopta el deportista cuando el balance costos-beneficios comienza a desequilibrarse, por lo que es previsible la evitación de la aparición del síndrome. Sin embargo, si las variables que ocasionan el síndrome no provocan el abandono previo, podría suceder que el deportista ante un estado de burnout muy intenso abandonara o, por contra, no abandonara y sufriera las consecuencias del mismo. Aquí las características de personalidad del individuo y las estrategias de afrontamiento que ponga en funcionamiento deben ser decisivas para que se desarrolle el proceso de una forma u otra.

El compromiso que muestra el deportista está mediatizado por aspectos positivos, representados por el disfrute con los compañeros y no positivos, entre los que se

encontrarían la carencia de alternativas dentro del contexto deportivo o el tiempo y el dinero invertido en las relaciones establecidas. En la Tabla 10 se puede apreciar cómo los autores relacionan los tres componentes de su modelo, partiendo de las variables que ellos consideran que lo determinan: descenso de las recompensas (disminución de las recompensas que habitualmente recibía el deportista), aumento de los costes (fundamentalmente los de carácter afectivo y emocional), descenso de la satisfacción (con la práctica y contexto deportivos) y de las alternativas (que el deporte le ofrece), y aumento de la inversión (que está relacionada con el aumento de los costes). Así, según aumente o disminuya la situación de estas variables se configurarán las circunstancias que dan lugar a cada uno de los componentes: compromiso, burnout o abandono.

TABLA 10. Predicciones del modelo de inversión de dos tipos de compromiso y abandono (Schmidt y Stein, 1991)

	Compromiso (Basado en el disfrute)	Compromiso (Burnout)	Abandono
Recompensas	En aumento (o altas)	Decreciendo	Decreciendo
Costos	Escasos	En aumento	En aumento
Satisfacción	Alta	Decreciendo	Decreciendo
Alternativas	Escasas	Escasas	En aumento
Inversiones	Altas	Altas (o en aumento)	Decreciendo

Schmidt y Stein (1991) plantean que partiendo de este modelo podremos establecer con mayor precisión los instrumentos de medida de burnout, ya que sabiendo qué variables son las que hay que tener en cuenta para conocer la situación del deportista afinaremos en la construcción de los ítems de dichos instrumentos. Por otra parte, poder contextualizar y medir mejor el síndrome permite planificar las estrategias de prevención y tratamiento adecuadas para hacerle frente. Raedeke (1997) ha defendido empíricamente este modelo.

5.6.3. El modelo de burnout en deportistas como problema social

Coakley (1992) parte de un modelo teórico de burnout que rompe con dos premisas aceptadas en los anteriores modelos: el estrés no causa el burnout, sino que entre

las posibles consecuencias de éste encontramos el estrés y, por otra parte, el burnout no depende de problemáticas individuales, sino de la estructura social en la que se encuadra el deportista. En tanto que el burnout deportivo se origina en la negativa estructura social del deporte competitivo, las estrategias de intervención no deben dirigirse a los deportistas mediante terapias clásicas (relajación, inoculación de estrés, reestructuración cognitiva, etc...), sino más bien hacia la modificación de aspectos relacionados con la estructura que mantiene el deporte:

- Las relaciones sociales asociadas al deporte y que, en principio, son irreales en comparación con las que el deportista establece fuera del mismo.
- El control que se ejerce sobre los jóvenes deportistas en cuanto a su vida dentro y fuera del deporte, que es excesivamente rígido y conducente a una vida muy diferenciada del resto de jóvenes no deportistas.
- La ausencia de criterios que poseen los deportistas para valorar por qué participan en deporte y cómo la dinámica final establecida los conduce a una situación de casi dedicación plena a la actividad deportiva, abandonando otras que también forman parte de su desarrollo normal, sin saber muy bien por qué sacrifican éstas.
- La organización de los programas deportivos de alto rendimiento y las condiciones de entrenamiento y competición en dichos programas, que inciden en la rigidez normativa a la que someten la vida del deportista.

Si se acepta que la organización social del deporte es la responsable del origen del burnout en deportistas, no podemos aceptar que al final un deportista sufra el síndrome por su percepción personalizada de los eventos estresantes (fracaso personal individualizado), por lo que partiremos de que el burnout es un fenómeno social que se da en la competición deportiva (problema social) debido a dos factores:

- Al deportista le obligan a desarrollar un autoconcepto unidimensional relacionado exclusivamente con el deporte.
- Al deportista se le impide establecer, dentro y alrededor del deporte, relaciones que se alejen del control al que está siendo sometida su vida.

Como cabría esperar, por el desarrollo de este modelo, Coakley (1992) no acepta el abandono como consecuencia nefasta en la vida del deportista. Anteriormente, Coakley (1983), si bien aceptaba el carácter negativo del abandono prematuro cuando los eventos causantes del mismo eran traumáticos (crisis de identidad, disminución del nivel económico o descenso del apoyo social recibido), reivindica el "afortunado" abandono que muchos deportistas eligen cuando comprueban que externamente al deporte obtienen mayores satisfacciones que en éste. Es el caso en el que la persona decide retirarse, incluso siendo presionado para lo contrario, por parte de entrenadores y familiares.

Recientemente, Garcés de Los Fayos (1993) reflexionaba acerca de la imposibilidad de que las dimensiones del burnout puedan ser fruto de la misma práctica del deporte, ya que entonces éste pasaría a ser nocivo en sí mismo, a la vez que muestra su acuerdo con Coakley (1992) respecto a que la organización en los clubs, el planteamiento competitivo de los entrenadores y familiares, entre otros aspectos, ocasionarían en el deportista presiones sociales que pueden originar el síndrome, concluyendo que el contexto social que enmarca el deporte, por tanto, puede ser la fuente estresora principal del burnout.

Posteriormente, Garcés de Los Fayos y Cantón (1995) apoyan este modelo afirmando que una de las fuentes más importantes en el origen del burnout es la concepción del deporte que se tiene en la actualidad, terminando con las ilusiones y motivos originales con los que la persona empezó su práctica deportiva y lograr así, que la abandone de forma prematura. Al mismo tiempo Mc Cann (1995), que también acepta el origen del burnout en la estructura social del deporte, asegura que al deportista se le quema a partir de la subcultura deportiva “más es mejor” (más entrenamiento, más presión, más partidos...). También es apoyado parcialmente por Gould et al (1996).

Ninguno de los tres modelos ha sido suficientemente contrastado. El hecho de que existan muy pocos planteamientos científicos centrados en el estudio del burnout obliga a realizar estudios que ayuden a conocer mejor la realidad del síndrome en el deportista y, en este sentido, cualquiera de los tres modelos ofrecen motivos para reflexionar y encauzar la investigación. En cualquier caso, lo que sí se desprende de ellos es que la realidad deportiva, en cuanto al fenómeno burnout, es preciso enfocarla desde una perspectiva original, pareciendo difícil trasladar de manera mimética los conocimientos que sobre burnout organizacional se tienen al contexto del deporte. Esto quizás explique que, aún siendo tan escasas las referencias bibliográficas existentes sobre esta tema, hayan aparecido tres modelos teóricos diferentes que intenten explicar el burnout en el deporte.

5.7. Estrategias de prevención y tratamiento del burnout en deportistas

En algunos de los trabajos analizados hasta ahora los autores han reflexionado acerca de las estrategias a seguir para prevenir el burnout en deportistas, o bien para intervenir en la solución del mismo cuando éste se presenta. El síndrome, como ya vimos, puede generar consecuencias tan aversivas que su prevención y tratamiento se ha convertido en una preocupación a resolver. Los trabajos que analizamos surgen desde diferentes planteamientos teóricos. A continuación agrupamos las diversas estrategias planteadas por Feigley (1984), Loehr (1990), Henschen (1991), Rotella et al (1991); Coakley (1992), De Diego y Sagredo (1992), Hahn (1992a), Loehr y Festa (1994):

- Estructurar de manera más racional el "trabajo" deportivo. Habrá que tender a organizar las sesiones de entrenamiento de forma que se evite el aburrimiento, de tal forma que se programen tiempos libres para los deportistas, permitir a éstos realizar algunas elecciones sobre cómo deben efectuarse los entrenamientos, y controlar las consecuencias de los mismos para no dar lugar a sobreentrenamiento.
- Planificar periodos de práctica mental, a modo de entrenamiento psicológico, intentando "programar psicológicamente" la actitud del deportista, estableciendo unos objetivos reales y acordes a las características propias de la persona. Así mismo, la relajación, las autoinstrucciones y el uso de la imaginación permitirán manejar mejor la tensión relacionada con la competición.
- Procurar que los deportistas estén muy motivados con su práctica, sean independientes y se dirijan a sí mismos en su actividad, con un trabajo y disciplina en consonancia con las tareas a realizar. Crear un clima de compañerismo, con apoyo suficiente por parte de los responsables deportivos que permita una estabilidad emocional al deportista, así como una potenciación de la asertividad propia para tratar los posibles conflictos que surgen en la dinámica deportiva habitual. Sería interesante también, identificar las personas más susceptibles e incrementar su conciencia acerca de las influencias ambientales que están en la base de la falta de motivación de estos deportistas.
- Frenar a tiempo la espiral de saturación que conduce al abandono, anticipando la sensación general de encontrarse "quemado" con el deporte, mediante el entrenamiento mental de estrategias para controlar situaciones difíciles, el fomento del

disfrute personal a través del deporte y la facilitación de la maduración psicológica de éste.

- Modificar la estructura social del deporte competitivo que es excesivamente controladora con las relaciones personales de los deportistas, muy estricta con sus normas de funcionamiento, no potenciadora de las habilidades de los deportistas para valorar críticamente por qué realizan su práctica deportiva y, por último, carente de una cierta sensibilidad a la hora de programar competiciones demasiado exigentes física y psicológicamente.
- Aumentar la edad mínima exigida para hacer deporte y participar en competiciones profesionales, evitando el impacto que las presiones de estos eventos pueden ocasionar en los jóvenes. Así mismo, habría que mejorar la formación de los futuros deportistas profesionales para que reúnan características de personalidad más maduras que les permitan afrontar adecuadamente dichas presiones.
- Además de reducir algunas competiciones y preparar los entrenamientos en ciclos, en los que se alternen la carga en el trabajo con los periodos de recuperación, tendríamos que ser conscientes de aquellos eventos estresantes que externos al deporte están influyendo en los deportistas, evitar la quiebra que se produce cuando se desequilibran los niveles de estrés y los periodos de recuperación necesarios en toda persona y, por último, propiciar la diversión como mecanismo de estabilidad emocional.

Como puede comprobarse del anterior listado, se han barajado las diversas fuentes posibles provocadoras del estrés conducentes al burnout, tanto desde la perspectiva personal (percepciones, emociones, conductas...), como desde la perspectiva organizacional (entrenamiento, normas, influencia familiar, etc...), pero siempre desde un planteamiento teórico, que nos obliga a operativizar al máximo cuáles serían las estrategias concretas que habría que poner en marcha para prevenir la incidencia del síndrome, o el tratamiento directo del mismo si fuera necesario.

Capítulo III.

Burnout en deportistas

6. METODOLOGÍA

6.1. Objetivos de la investigación

A partir de trabajos realizados anteriormente (Garcés de Los Fayos, 1993 y 1994; Garcés de Los Fayos, López García y García Montalvo, 1995), en los que ya habíamos profundizado en algunos aspectos relacionados con el burnout, en este trabajo pretendemos tanto contrastar los datos obtenidos, como introducir el estudio de nuevas variables que nos ayuden a profundizar más en el conocimiento del síndrome. Esta premisa es la que enmarca el planteamiento metodológico que a continuación se propone y que, por cuestiones de claridad expositiva, va a seguir el realizado en uno de los trabajos mencionados (Garcés de Los Fayos, 1994). Planteamos, por tanto, inicialmente una serie de cuestiones, que configuran los ejes en los que se centra el trabajo que presentamos:

* ¿Es el MBI un instrumento adecuado para medir burnout en deportistas?. La adaptación que realizamos en el trabajo anteriormente citado nos ofreció unos resultados esperanzadores, aunque no definitivos en cuanto a la consistencia del instrumento; 1º obtuvimos: seis factores que distorsionaban en cierta medida las tres dimensiones que se le suponen al MBI; y 2º, los factores relacionados con despersonalización agrupaban pocos items, lo que ocasionaba una clara inconsistencia en este factor. La factorización que presentamos del nuevo MBI con 30 items, (8

más que en el original), intentando fortalecer dicho factor, pretende sugerir una nueva estructura factorial que nos indique la idoneidad o no del inventario.

* ¿Qué incidencia de burnout se puede encontrar en deportistas?. Nos parece relevante conocer qué porcentaje de deportistas padecen burnout, por su posible influencia en el resto de problemas que pueden padecer los deportistas. Hasta ahora los pocos datos aportados por la literatura científica son desiguales, así frente a algo más del 20% que encontrábamos en un trabajo anterior (Garcés de Los Fayos, 1994), o el 35% que informan Rotella, Hanson y Coop (1991), Jiménez, Jara y García Montalvo (1995) lo cifran en el 6%. Por tanto, estos datos nos obligan a intentar delimitar con mayor precisión esta incidencia, ya que como señalara Smith (1986) los estudios epidemiológicos son escasos. Nos interesa conocer también el porcentaje de deportistas que obtienen puntuaciones significativamente altas en cada una de las dimensiones que componen el síndrome, para así poder comprobar la relevancia de cada una de ellas y su aportación al burnout.

* ¿Qué importancia tienen variables como edad, sexo, inicio en el deporte, horas de entrenamiento, relación que mantiene con el entrenador, número de competiciones disputadas al año, motivos para hacer deporte, significado que tiene el deporte en sus vidas, y propensión al abandono prematuro del deporte, en la existencia e incidencia del burnout?. Han sido variables como éstas las que se han utilizado para intentar contextualizar el síndrome pero, como puede comprobarse en el capítulo dedicado al burnout en deportistas, no existen datos definitivos sobre las mismas y su relevancia en la explicación del mismo. De ahí, que en este trabajo volvamos a utilizarlas intentando contrastar los resultados obtenidos por otros autores.

Por otra parte, no sólo nos interesa la relación que se establece entre las anteriores variables y la existencia de burnout, sino también entre aquellas y cada una de las dimensiones que lo componen, ya que ello nos permitirá comprender la posible aportación de cada una de ellas al síndrome general.

* ¿Es la propensión al abandono deportivo una consecuencia importante del burnout?. Como se ha comprobado hasta ahora, a partir de la revisión de los trabajos sobre burnout en deportistas (Ver capítulo 5), el abandono real o la propensión al abandono se ha señalado como una consecuencia inmediata del burnout; sin embargo, son pocos los trabajos que aportan datos empíricos que ayuden a describir su frecuencia. Por esta razón uno de los objetivos que nos hemos planteado es el de indagar en la presencia o no de esta predisposición a abandonar. También la relación directa entre abandono y burnout (o con algunas de sus dimensiones) nos pueden ayudar a entender el síndrome como un problema más o menos relevante en el desarrollo personal y deportivo del individuo.

* ¿Qué otras variables pueden incidir en la aparición y desarrollo del burnout?. Entendemos que una vez analizados los anteriores planteamientos debíamos dar un paso más en el intento de comprensión del síndrome. Desde esta perspectiva, y teniendo en cuenta los planteamientos empíricos de los estudios acerca de burnout en deportistas (que ya vimos en el capítulo específico del mismo), seleccionamos tres grupos de variables que podrían estar relacionados con el burnout: personalidad, estilos de afrontamiento y alexitimia. En los dos primeros casos porque entendemos que la forma de percibir y valorar los estímulos aversivos, que finalmente desencadenan el burnout, deben estar condicionados por el patrón de personalidad del sujeto y su estilo personal de afrontarlos; en cuanto a la alexitimia porque, desde una perspectiva racional, las dimensiones que la caracterizan (dificultad para identificar emociones, dificultad para expresar emociones y el pensamiento orientado a lo externo) entendemos que pudiera existir una relación significativa con las dimensiones del burnout, sobre todo, con despersonalización por ser dos constructos que describen emociones aparentemente similares.

A partir de estas preguntas planteamos una serie de hipótesis de trabajo que enmarcan el desarrollo empírico de nuestra investigación, a saber:

1. La adaptación realizada por el autor de este trabajo, basada en la llevada a cabo en una investigación anterior (Garcés de Los Fayos, 1994), será un instrumento válido y fiable para la medición del burnout. Así mismo, se aproximará a la estructura factorial original (Maslach y Jackson, 1981), pero consolidando el factor despersonalización con los nuevos ítems que se han introducido.
2. La frecuencia de deportistas con burnout girará alrededor del 10%, ya que si bien los datos que obtuvimos en anteriores investigaciones apuntan a una incidencia mayor, parece razonable pensar que dicha frecuencia debe ser más moderada.
3. Por otro lado, y en relación a las tres dimensiones que componen el síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal), esperamos hallar porcentajes superiores a los encontrados en el padecimiento del burnout en otros contextos laborales, debido a que las presiones del ámbito deportivo pueden conducir, con más facilidad, a sufrir cualquiera de ellas por separado sin que se produzca la aparición del síndrome, ni que la duración tenga que ser similar.
4. Las variables estudiadas (edad, sexo, relación mantenida con el entrenador, entre otras) se relacionaran significativamente con el síndrome, y esta relación será selectiva según la dimensión del burnout que se esté analizando. Así, consideramos que resultará relevante:

- La importancia que se conceda al deporte (porque estará relacionada con el concepto vital de sí mismo).
- Las horas de entrenamiento (que deben incidir en la “sobreextensión” previa a sentirse quemado).
- La relación con el entrenador (que puede estar influyendo en la satisfacción y realización profesional y personal que la persona encuentre en el contexto deportivo).

La confluencia de las dimensiones en un mismo deportista conllevará unos efectos multiplicadores en relación al riesgo de padecer el trastorno.

5. El padecimiento del burnout, o de alguna de sus dimensiones, estará significativamente relacionado con la propensión a abandonar el deporte.
6. Los deportistas con burnout, o con algunas de sus dimensiones, presentarán patrones de personalidad y estilos de afrontamiento diferenciados de los que no lo padezcan. Hipotetizamos que determinadas variables de personalidad y modos de afrontar las situaciones deportivas se relacionan con el burnout.
7. Por otra parte, también la alexitimia y sus diferentes componentes estarán relacionados con el burnout y sus dimensiones, ya que partimos del “a priori” de la existencia de ciertas similitudes entre ambos síndromes.

Todos estos objetivos e hipótesis, así como los instrumentos de medida que utilizaremos se describen con detalle en los siguientes epígrafes, en los que se establece la metodología que se seguirá, así como también la descripción pormenorizada de todas las variables que formarán parte de nuestro diseño de investigación, con el que pretendemos dar respuesta a los anteriores objetivos e interrogantes planteados, que se enmarcan en la línea de trabajo señalada en una referencia anterior (Garcés de Los Fayos, 1995), cuando indicábamos tres prioridades en la investigación en torno al síndrome:

- Desarrollo de modelos teóricos que ayuden a conceptualizar el burnout en sus diversas vertientes, así como en las diferentes dimensiones configuradoras del mismo.
- Desarrollo del constructo burnout intentando profundizar en su comprensión, lo que debe permitirnos establecer estudios posteriores más específicos.
- Desarrollo de instrumentos de medida que sean aplicables a la población deportiva y que nos sirvan como elementos fundamentales para apoyar las diferentes líneas de investigación que se establezcan en un futuro.

6.2. Material y métodos

6.2.1. Descripción de la muestra

Con la pretensión de intentar superar algunos de los problemas que habíamos encontrado anteriormente (Garcés de Los Fayos, 1994) a la hora de seleccionar la muestra de deportistas que participasen en nuestra investigación, procuramos que todos los sujetos que fueran objeto del trabajo cumpliesen los siguientes criterios:

- Todos debían participar de una manera profesional o semiprofesional en sus actividades deportivas. El criterio de profesionalidad lo valorábamos de acuerdo a que recibieran algún tipo de contraprestación por realizar dicha actividad; junto a este criterio aparecían dos aspectos íntimamente relacionados: alta dedicación en tiempo al deporte -entrenamiento y competición-, y un número considerable de competiciones disputadas.
- Todos los equipos en los que se incluían los deportistas de la muestra habrían de estar federados, encuadrados en una competición reglada y con la estructura, de personal y medios, propia de un club profesional. Podían aparecer algunos clubs con un carácter menos profesional debido a la dinámica propia del deporte de que se tratara (montañismo, por ejemplo), pero que por estar formado por deportistas de élite, en cuanto a clasificaciones y logros deportivos, los considerábamos igual que al resto de entidades.
- Nos pusimos en contacto con la mayoría de deportes que tienen representación federativa en la Región de Murcia, y tras una clasificación de los clubs y deportistas que pertenecían al grupo que pretendíamos analizar, era la propia disposición a participar en la investigación la que aleatorizaba la selección de sujetos. Procuramos en todo momento recoger los deportes “socialmente relevantes” (Garcés de Los Fayos, 1994), de los que sólo falta el tenis ya que en nuestra Comunidad eran escasos los deportistas que podíamos seleccionar según el primer criterio mencionado.

Tras el proceso de administración del cuestionario inserto en el Anexo I., fueron 223 los protocolos que finalmente formaron parte de la muestra de este estudio. A continuación, la describimos según la edad, sexo y deportes practicados:

En cuanto a la edad de los deportistas, en la Tabla 10 se aprecia que el 90% del total de sujetos no sobrepasa los 25 años lo que coincide con la etapa de la vida en la que la persona está desarrollando al máximo de rendimiento su actividad deportiva.

Tabla 11. Distribución de la muestra según la edad

Edad	N.	Porcentajes
18	75	33.63%
19	30	13.45%
20	19	8.52%
21	23	10.31%
22	16	7.17%
23	13	5.82%
24	9	4.03%
25	16	7.17%
26	1	0.44%
27	4	1.79%
28	4	1.79%
29	2	0.89%
30	11	4.93%

Respecto al sexo, de los 223 sujetos la mayoría son hombres: 186 frente a 37 mujeres. Éstas últimas suponen 16.6% del total que, si bien está algo alejado de las cifras que suelen manejarse en cuanto a práctica deportiva, se corresponde con el hecho evidente de la menor participación de la mujer en el deporte, sobre todo competitivo (Garcés de Los Fayos, 1995b).

Por último, en cuanto a los deportes que practican los sujetos hay que tener presente que para nosotros la variable más relevante es la participación en deporte colectivo o individual, como ya explicamos más arriba; así, el 42.2% eran practicantes de deportes individuales (94), mientras que el 57.8% lo eran de deportes de equipo (129). Con todo, en la Tabla 11 ofrecemos los sujetos por deportes para constatar la procedencia de los mismos.

Tabla 11. Distribución de la muestra según el deporte practicado

Deporte practicado	N.	Porcentajes
Actividades subacuáticas	1	0.44%
Atletismo	21	9.41%
Artes marciales	26	11.65%
Baloncesto	45	20.17%
Balonmano	16	7.17%
Fútbol	47	21.07%
Montañismo	5	2.24%
Natación	17	7.62%
Tenis de mesa	14	6.27%
Voleibol	6	2.69%
Waterpolo	5	2.24%
Otros deportes	20	8.96%

6.2.2. Descripción de las variables estudiadas

Siguiendo con el planteamiento iniciado en el trabajo ya citado (Garcés de Los Fayos, 1994), le propusimos, para su análisis, a un grupo de deportistas las variables que considerábamos podrían caracterizar su contexto deportivo; de acuerdo a la información que obtuvimos y a las variables que manejábamos en dicho trabajo, se seleccionaron aquéllas que habrían de configurar la escala definitiva que se administraría posteriormente a los deportistas. Hay que precisar que las que están relacionadas con personalidad, afrontamiento y alexitimia, al basarse en instrumentos de medida ya estandarizados, se describen en el siguiente apartado. A continuación reproducimos la escala definitiva con las diferentes opciones de respuesta en cada ítem:

En la escala se aprecian dos bloques diferenciados: el primero se centra en los datos identificativos del deportista, que se describirán en el apartado correspondiente al análisis de la muestra; el segundo se centra en las variables relacionadas con el contexto deportivo. En relación a éstas debemos considerar lo siguiente:

6.2.2.1. Edad de inicio en el deporte

En tanto que todos los deportistas que forman parte de la muestra presentan un nivel de participación y compromiso significativo (todos están federados y sujetos a unas competiciones regladas), y puesto que todos empezaron a hacer deporte muy

jóvenes, consideramos que debe existir una edad de inicio que pueda predisponer a los jóvenes a aceptar de mejor o peor grado la disciplina y reglamentación que esta actividad conlleva. Si a esto unimos que también van a comenzar muy pronto a soportar las cargas del entrenamiento que les debe conducir a un rendimiento óptimo, entendemos que esta situación puede suponerles, desde muy jóvenes, presiones importantes que les lleven a padecer burnout.

En la Tabla 12 puede comprobarse la distribución de la edad de inicio en el deporte, observándose que la mayor parte de los sujetos se iniciaron en las edades comprendidas entre los ocho y los diez años, que suele ser lo más frecuente, y otro grupo importante lo hace, de forma más tardía, a los 12 años.

Tabla 12. Distribución de la muestra según la edad de inicio en el deporte

Edad de inicio	N	Porcentaje
5	26	11.66%
6	15	6.72%
7	19	8.52%
8	31	13.90%
9	22	9.87%
10	40	17.94%
11	9	4.03%
12	61	27.36%
Total	223	100%

6.2.2.2. Horas de entrenamiento

Esta variable la consideramos central en este trabajo, ya que la “sobre-extensión” a la que puede dar lugar demasiado entrenamiento podría ser uno de los factores de riesgo de burnout, tal y como pudo apreciarse en la revisión que realizamos en el capítulo dedicado al síndrome en deportistas. Si un elevado número de horas de entrenamiento se asocia a un alto número de competiciones, podemos pensar que las posibilidades de que el deportista se “queme” aumenten.

Como puede apreciarse en la Tabla 13, casi el 90% de los deportistas de la muestra utilizada entrena aproximadamente una media de hora o dos horas diarias que, a diferencia de lo que esperábamos, no son muchas si tenemos en cuenta la condición de “profesionales o semiprofesionales” de los sujetos analizados. Quizás

pueda explicarse porque llegados a un cierto nivel de maestría, la dedicación está enfocada al perfeccionamiento y no tanto al aprendizaje, que es más necesario al iniciarse en el deporte y que requiere mayor número de horas.

Tabla 13. Distribución de la muestra según las horas de entrenamiento

Horas de entren. diarias	N	Porcentajes
1	81	36.32%
2	116	52.01%
3	21	9.41%
4	5	2.24%

6.2.2.3. Relación que mantiene con el entrenador

A lo largo de este trabajo ha quedado claro que el entrenador es la persona de más influencia en el deportista. No sólo transmite conocimientos acerca de cómo desarrollar mejor su actividad deportiva, sino que también refleja un modo de trabajar que está caracterizado por un determinado estilo de mando, una forma de ejercer su liderazgo, una manera de organizar el trabajo en grupo, etc. Pero no sólo esto, además puede llegar a enseñar una “filosofía de vida” que marca al deportista. Todos estos aspectos deben estar íntimamente relacionados con la posibilidad de padecer burnout y creemos que a mejor relación con el mismo menos posibilidades habrá de que desarrolle el síndrome.

En la Tabla 14 se observa que sólo un 7% de los deportistas manifiestan tener una relación con el entrenador regular o mala, lo cual es coherente con la continuación en la práctica deportiva de los deportistas estudiados.

Tabla 14. Distribución de la muestra según la relación que mantienen los deportistas con el entrenador

Relación con el entrenador	N	Porcentajes
Muy buena	88	39.46%
Buena	119	53.36%
Regular	12	5.38%
Mala	4	1.79%

6.2.2.4. Competiciones realizadas al año

Si a un número elevado de competiciones, unimos muchas horas de entrenamiento y una relación con el entrenador no demasiado positiva creemos que las probabilidades para que el deportista presente un riesgo de padecer burnout son mayores. Desde este planteamiento, la percepción de sobrecarga generada por las excesivas competiciones es otra de las variables centrales de nuestro estudio. En realidad no nos interesa tanto el número de competiciones como la percepción personal de que son o no excesivas. De este modo, el deportista estará informando no sólo del aspecto cuantitativo de la competición, sino también del cualitativo (la intensidad, el sufrimiento, la monotonía, entre otras, que marcan lo que supone para cada deportista el hecho de competir).

Resulta interesante comprobar en la Tabla 15 que algo más del 10% de los deportistas considera que el número de competiciones que realiza a lo largo de la temporada es elevado; quizás sea en este grupo donde quepa esperar un mayor agotamiento debido a sobrecarga en el “trabajo”. Por otra parte, la mayoría considera que el número de competiciones es suficiente; e, incluso, un grupo significativo quisiera competir con más frecuencia.

Tabla 15. Distribución de la muestra según el número de competiciones

Las compet. en una temporada son:	N	Porcentajes
Muchas	23	10.31%
Suficientes	119	53.36%
Pocas	81	36.32%

6.2.2.5. Motivo por el que hace deporte actualmente

Probablemente los motivos que originaron que estos sujetos se iniciaran en el deporte serían, entre otros: estar con los amigos, por razones de salud, porque les gustaba, por hacer cosas diferentes, o por conocer a otras personas. En la actualidad, una vez superada la fase en que deben decidir si siguen haciendo deporte o lo abandonan, y que además se dedican a él de una forma más o menos profesional, los motivos que les mantienen en el deporte serán muy diferentes. Son estos últimos los que a nosotros nos interesaban para comprobar si los mismos pueden tener alguna relación con la aparición del burnout. Una relación significativa entre alguno de es-

tos motivos y el síndrome permitiría deducir que existe una conceptualización del deporte no del todo positiva y, como en el resto de variables estudiadas, sería objeto de análisis para establecer posibles medidas preventivas del burnout.

En la Tabla 16, podemos observar que entre los motivos fundamentales que mantienen a los sujetos en el deporte actualmente aparecen el componente lúdico, el mantenimiento de la forma y la salud, que coinciden con los que sistemáticamente se han planteado; la competición no parece que sea un componente importante a la hora de que los deportistas se mantengan en su práctica, lo cual nos hace pensar que la mayor insistencia en este aspecto puede conducir a un descenso en la adherencia al deporte.

Tabla 16. Distribución de la muestra según los motivos por los que hacen deporte

Motivos por los que hace deporte	N	Porcentajes
Lúdicos	85	38.11%
Mantenimiento de la forma	57	25.56%
Mejora de la salud	25	11.21%
Realización personal	16	7.17%
Evasión de los problemas cotidianos	10	4.48%
Superación deportiva	8	3.58%
Clima deportivo y amigos	6	2.69%
Competición	5	2.24%
Económicos	3	1.34%
Otros	4	1.79%
Ninguno	4	1.79%

6.2.2.6. Significado del deporte en su vida

Como veremos más adelante los deportistas que componen la muestra pueden considerarse profesionales, y esperan regularmente una contraprestación por la realización de su deporte. De entrada este planteamiento debe suponer para ellos que el deporte es un aspecto central en sus vidas; con la inclusión de esta variable pretendemos conocer hasta qué punto su actividad es considerada de esta forma. Pensamos que los deportistas que no den un significado importante al deporte pueden presentar mayores probabilidades de tener burnout, o establecer mecanismos racionalizadores para seguir desarrollando una actividad que no les agrada demasiado, según apuntaba la literatura científica revisada.

Como era esperable, en la Tabla 17, se demuestra que mayoritariamente los sujetos consideran el deporte como una actividad muy importante en sus vidas.

Tabla 17. Distribución de la muestra según la importancia que conceden al deporte

Importancia concedida al deporte	N	Porcentajes
Es poco importante	2	0.89%
Es otra actividad más	46	20.62%
Es de las más importantes	156	69.95%
Es la más importante	19	8.52%

6.2.2.7. Propensión al abandono

Entre los objetivos que nos planteamos al inicio de este trabajo, uno fundamental era conocer el porcentaje de deportistas que han pensado abandonar alguna vez la actividad deportiva que realizan y su posible relación con el burnout. Al comienzo de este capítulo, y en el apartado dedicado al síndrome en deportistas, mencionamos tanto la importancia que al abandono se le concede por parte de la mayoría de autores como la íntima relación que guarda con el burnout. Según vimos, la existencia de pensamientos de abandono es consecuencia directa del comportamiento en las variables antes descritas, lo que ocasiona una situación aversiva en relación al contexto en el que el deportista desarrolla su actividad, que es propia de los sujetos que padecen el burnout.

En la Tabla 18 se puede observar que prácticamente la mitad de los deportistas han pensado abandonar el deporte alguna vez; frustraciones, dureza, cansancio, entre otras son razones que han podido incidir en la merma de motivación por parte de los deportistas. Nos encontramos ante una muestra de sujetos que no han abandonado el deporte, pero que en un alto grado lo han considerado. Cabría plantearse qué ocurre en el mundo del deporte para que jóvenes que entran en él con sus diferentes ilusiones puedan abandonar una vez transcurrido cierto tiempo.

Tabla 18. Distribución de la muestra según la propensión al abandono

¿Has pensado abandonar el deporte?	N	Porcentajes
Casi siempre	2	0.89%
Bastantes veces	13	5.82%
Alguna vez	96	43.04%
Nunca	112	50.22%

Se puede comprobar que hemos descrito las variables de nuestra investigación en relación con la posibilidad de que se presente o no burnout; sin embargo, no debemos olvidar que estas mismas variables pretenden relacionarse con cada una de las dimensiones que configuran el síndrome, intentando conocer si alguna de ellas incide de una manera significativa sobre el agotamiento emocional, la despersonalización o la reducida realización personal; ya que una incidencia selectiva en las dimensiones puede ayudarnos a comprender y explicar mejor el fenómeno global del burnout.

6.2.3. Instrumentos de medida.

Puesto que nuestro trabajo empírico se basa, como hemos ido viendo, en el análisis del burnout y las relaciones que se establecen entre éste y el resto de variables que forman parte del diseño metodológico, el instrumento básico que utilizamos para el desarrollo de esta investigación es el que se ha mostrado como más capaz de medir adecuadamente el síndrome (ver cap 2). Así mismo, y para poder analizar el resto de variables que componen nuestro estudio utilizamos instrumentos estandarizados, que midieran los tres grupos de variables a los que ya nos referimos: personalidad, afrontamiento y alexitimia. A continuación se describen con detalle cada uno de ellos.

6.2.3.1. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este inventario (Véase el Anexo II) fue creado por Maslach y Jackson (1981), y consideramos que era el instrumento más válido y fiable para medir burnout después de la exhaustiva revisión, que sobre los diferentes instrumentos de evaluación del síndrome realizamos en el segundo capítulo de este mismo trabajo. El MBI, además de mostrarse como el más adaptable a la población deportiva, ha tenido un desarrollo muy amplio en cuanto a su estructura factorial, ya que si bien hoy algunos autores siguen cuestionando su tridimensionalidad (agotamiento emocional, despersonaliza-

ción y reducida realización personal), es el que más se acerca al planteamiento teórico que mantenemos. Por otra parte, ya vimos en el capítulo dedicado al burnout en deportistas, que los pocos intentos de medir el síndrome en esta población se habían basado en este instrumento.

Se trata de un inventario de 22 ítems a los que el sujeto debe responder, mediante una escala tipo Likert de siete opciones, a la frecuencia con que siente cada uno de los enunciados de los mismos (Maslach y Jackson, 1986). Para el presente estudio utilizamos la traducción española que realizamos del original (Garcés de Los Fayos, 1994), respetando las mismas modificaciones técnicas que se hicieron entonces (cinco opciones de respuesta en vez de las siete originales, y los cambios de términos que se adaptaban mejor al contexto deportivo). En el Capítulo 2 aparece una amplia descripción del instrumento, tanto en su aspecto global como por factores. Como novedad introducimos ocho nuevos ítems, en base a una estrategia racional de selección y obtenidos también de otros instrumentos de medición del síndrome, que pretendían mejorar la consistencia interna del test, especialmente la dimensión despersonalización. Tras el análisis por parte de un grupo de especialistas en psicología del deporte el inventario que administramos quedó tal como aparece a continuación:

6.2.3.2. 16 Factores de Personalidad (16PF)

Decidimos la utilización del 16 PF (Cattell, 1972) por ser un cuestionario de personalidad ampliamente reconocido y aceptado en la literatura científica, y fundamentalmente en el ámbito deportivo que es donde se desarrolla nuestra investigación. Así, Guillén y Castro (1994) señalan que la mayor parte de los estudios relativos al análisis de la personalidad en deportistas se han basado en unos pocos instrumentos, donde destaca el 16PF. Estos autores manifiestan que: *“centrándonos en el estudio de los rasgos que es el que más aportaciones ha realizado y el que sigue teniendo mayor aceptación en el campo de la actividad física y deportiva, sobre todo por las posibilidades que ofrecen sus cuestionarios y por la propia teoría de la personalidad que sustenta (Ogilvie y Tutko, 1972; Ashey y Joy, 1977; Morgan, 1980)”* (p. 7). En tanto que en nuestro trabajo intentamos conseguir cuestionarios y teorías que ayuden a comprender mejor el papel que juega la personalidad en relación al burnout, nos parece lógico coincidir con lo planteado por estos autores.

El 16 PF es un instrumento compuesto por 187 ítems con tres opciones de respuesta; mide 16 factores de personalidad, que se consideran de primer orden y que cargan en 4 factores de segundo orden que ofrecen una perspectiva clara de cuál es el patrón de personalidad que el sujeto presenta. Siguiendo a Smith (1986), que hace hincapié en las variables de personalidad como aspecto fundamental para explicar el burnout, y teniendo en cuenta las relaciones que queríamos establecer con las di-

mensiones del síndrome (medido a través del MBI), procedimos a seleccionar aquellos factores primarios que cargaban en los dos secundarios que desde una perspectiva racional nos interesaban más en esta investigación (QI: Ansiedad y QII: Introversión). En concreto fueron los diez siguientes: A (afectividad), C (Estabilidad emocional), E (Dominancia), F (Impulsividad), H (Atrevimiento), L (Suspiciosa), O (Tendencia a la culpabilidad), Q2 (Autosuficiencia), Q3 (Autocontrol) y Q4 (Tensión), quedando el cuestionario definitivo en 118 ítems (los correspondientes del 16PF a estos factores).

6.2.3.3. Toronto Alexithymia Scale (TAS-20)

Desde el comienzo la alexitimia nos pareció un constructo interesante para abundar en la comprensión del burnout, dado que ambos tienen un fuerte componente emocional. De hecho, tanto la dimensión agotamiento emocional como, sobre todo, despersonalización (distanciamiento emocional de las personas que le rodean), podrían tener una fuerte relación con las dimensiones incapacidad para sentir y expresar emociones de la alexitimia. Para evaluarla hemos utilizado la adaptación española de Martínez Sánchez (1996). El TAS original lo desarrollaron Taylor, Ryan y Bagby (1985) y su fiabilidad y validez se han confirmado en diferentes estudios transculturales (Sriram, Chaturvedi y Subbakrishna, 1987; Rodrigo, Luisardo y Norway, 1989; Parker, Bagby, Taylor, Endler y Schmitz, 1993). La adaptación que hemos utilizado es la que realiza Martínez Sánchez de la última versión del instrumento, el TAS-20 (Bagby, Taylor y Parker, 1994), que parte de la estructura trifactorial del autoinforme: dificultad para identificar sentimientos y diferenciarlos de las sensaciones fisiológicas que acompañan a la actividad emocional, dificultad para describir sentimientos, y pensamiento orientado a lo externo. Los 20 ítems de la versión española que, al igual que la canadiense, confirman los tres factores antes mencionados, se contestan según una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta (desde total acuerdo a total desacuerdo), y fue la finalmente utilizada en nuestra muestra.

Tanto la estructura factorial como los indicadores de fiabilidad y validez que ofrece Martínez Sánchez (1996) del TAS-20, le hacen ser el instrumento más adecuado para medir la alexitimia. En relación al constructo, nosotros partimos de la explicación que del proceso alexitímico hace el autor cuando manifiesta que el mismo puede interpretarse *como* un rasgo y estado de personalidad caracterizado por una dificultad en la identificación y descripción de las emociones, por la pobreza en los procesos simbólicos, de empatía y necesidad de aprobación social, y con un patrón de pensamiento orientado a lo externo, que padece altos niveles de malestar somático y emocional (Martínez Sánchez, Ato, Córcoles, Huedo y Selva, 1998).

6.2.3.4. Escalas de Afrontamiento de los Cuestionarios de Antecedentes, Manifestaciones y Consecuencias de la Ansiedad ante la Competición Deportiva.

Decidimos medir las estrategias de afrontamiento que los deportistas empleaban ya que, como señala Smith (1986) el análisis de las mismas no sólo debe ayudar a la mejor conceptualización del síndrome en el contexto deportivo, sino también en el organizacional, dada la relevancia que tienen los modos de afrontamiento que las personas utilizan ante la situaciones generadoras de burnout. Manejamos las escalas correspondientes al afrontamiento de la adaptación española que Márquez (1992 y 1993) hace de los originales (Du Bois, 1989; Werwilt, 1989; Vanden Auwele, 1990). En concreto las dos escalas que miden afrontamiento están compuestas por 24 ítems (16 para afrontamiento activo y 8 para afrontamiento pasivo), que se presentan mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta (desde nunca a siempre) y que pretenden valorar si el deportista, ante situaciones estresantes, intenta realizar alguna acción para afrontarlas (afrontamiento activo) o, por contra, espera sin actuar para adecuar su modo de afrontarlas (afrontamiento pasivo). Los datos que ofrece Márquez (1992 y 1993), en cuanto a consistencia interna, validez simultánea y estructura factorial, son lo suficientemente positivos como para confiar en estas escalas al medir el afrontamiento en deportistas. El hecho, por otra parte, de ser un instrumento que evalúa afrontamiento en el contexto deportivo, le hacía ser la elección más adecuada, frente a los instrumentos que valoran afrontamiento en sentido más general.

6.2.4. Procedimiento estadístico

Por último pasamos a describir el procedimiento estadístico llevado a cabo en esta investigación, con el que hemos pretendido dar respuesta a los diferentes objetivos e hipótesis que nos planteamos al principio de la misma.

Básicamente podemos dividir el trabajo estadístico en dos bloques: de una parte, el análisis factorial que efectuamos sobre el MBI con el fin de proporcionar un instrumento válido para medir el burnout, y de otra los diferentes análisis realizados para comprobar las relaciones existentes entre éste (y sus dimensiones) con las distintas variables objeto de la investigación:

- Análisis factorial del MBI adaptado. En primer lugar procedimos al análisis factorial del MBI adaptado, con lo que pretendíamos comprobar su estructura factorial y determinar la estadística descriptiva del mismo, para poder clasificar los sujetos en grupo con burnout (burnout alto según el procedimiento clásico de Maslach y

Jackson, 1981) y grupo sin burnout (burnout bajo en dicho procedimiento), eliminando para los análisis el grupo medio (burnout moderado según lo visto anteriormente) por considerarlo un grupo inestable en cuanto a presencia del síndrome y que no cumple las condiciones necesarias para concluir que lo padece. Hay que tener en cuenta que partimos de la existencia o no de burnout (variable discreta), y no en un síndrome a modo de proceso (variable continua), pues nos parecía conceptualmente más acorde con la realidad que supone su padecimiento, según habíamos comprobado en la revisión realizada al respecto. Esto nos permitía no sólo determinar la frecuencia de burnout en la muestra de deportistas, sino también utilizar los dos primeros grupos para los análisis posteriores que se iban a realizar. De igual modo, procedimos a establecer los grupos con existencia o no de cada una de las dimensiones que configuran el síndrome. Así mismo, se quería poner a prueba los nuevos ítems que se habían introducido en el instrumento y su comportamiento respecto al resto.

- Utilización de diferentes procedimientos estadísticos, que se describen con detalle en el capítulo referente a resultados, y con los que se pretendían conocer las relaciones que las diferentes variables mantenían entre sí, con el fin de intentar explicar mejor el desarrollo del síndrome en el deportista que lo manifiesta.

7. RESULTADOS

A continuación intentamos dar respuesta a las hipótesis que planteábamos en el capítulo anterior. Para lograrlo hemos realizado una serie de análisis estadísticos acordes con el diseño metodológico descrito. En los siguientes epígrafes se exponen los datos de cada uno de los análisis planteados, para finalizar con una valoración global de todos los resultados.

7.1. Factorización del MBI-a

A partir del análisis factorial de componentes principales y rotación ortogonal varimax (Cattell, 1965; Weiner y Braun, 1988), hallamos la estructura factorial del Maslach Burnout Inventory adaptado (MBI-a). Un paso previo era comprobar si el tamaño muestral utilizado era correcto para el desarrollo de este análisis; así, siguiendo a Márquez (1992), Smith (1989) y Tabachnick y Fidell (1989), que plantean la necesidad de, al menos, un número de sujetos cinco veces superior al número de ítems que constituyen el inventario en cuestión, comprobamos que cumplíamos sobradamente dicha condición. En cuanto al paquete estadístico a utilizar para la realización de los diferentes cálculos, decidimos trabajar con el programa integrado SPSS para Windows versión 6.0,1 (a partir de la traducción del manual original realizada por Lizasoain y Joaristi, 1995).

En primer lugar, sobre la matriz de correlaciones, aplicamos un análisis factorial en el que se definieron previamente los siguientes criterios:

- Aceptar los factores cuyos valores propios fueran superiores a la unidad.
- Incluir en cada factor los ítems que saturaran en dichos factores a partir de .40.
- Aceptar sólo los ítems que cargaran en un factor.
- Aceptar los ítems que guardaran coherencia teórica con el factor en el que se ubicaran.

A partir de esos criterios eliminamos aquellos items que no cumplían dichos criterios, llegando a la que consideramos la mejor solución factorial. En concreto los items que no aparecen fueron los siguientes: 16 (que en el inventario original cargaba en agotamiento emocional), 19 (que se correspondía con uno de los nuevos items) y 27 (que cargaba en despersonalización en el MBI original, y que también fue eliminado en un trabajo anterior -Garcés de Los Fayos (1994)-, por no cumplir los criterios planteados). En la Tabla 19 aparece dicha solución factorial confirmatoria, así como las puntuaciones factoriales de cada item.

Tabla 19. Factorización del MBI-a, excluyendo los items 16, 19 y 27

Items	Factor 1	Factor 2	Factor3
B14	.68032	.06986	-.23192
B23	.67517	-.14612	-.05944
B5	.65970	-.10107	.10320
B22	.64708	-.01271	-.05400
B30	.60898	.05855	-.06127
B9	.60653	.08395	.03139
B24	.59474	-.12555	-.15199
B11	.55907	.01115	.02691
B26	.50690	-.09284	.01356
B21	.08123	.71346	-.03615
B2	-.07209	.63484	-.07440
B6	-.16804	.63306	-.07772
B12	.11116	.56396	.16209
B17	.13546	.49934	.19612
B13	.18133	.48300	.24493
B28	-.08166	.48194	.28299
B8	-.20814	.48043	.17784
B20	-.24002	.46891	.10236
B18	.05098	-.44903	-.06686
B7	-.09966	.13143	.68172
B10	.04813	-.11172	-.60986
B4	-.10225	-.00289	.60213
B1	.00671	.12498	.58439
B15	-.17325	.16351	.57672
B29	.00052	.27096	.49657
B25	.06148	-.02227	.49333
B3	.00730	.02532	.46684

Como puede comprobarse en la Tabla 20, donde se describen los factores encontrados, confirmamos una estructura de tres factores similar a la de Maslach y Jackson (1981), adaptándose bien los nuevos ítems, que explican un total de 36.5 de la varianza. La forma de agruparse los ítems nos confirma que efectivamente se comportan empíricamente de acuerdo a los planteamientos teóricos de las autoras del MBI. Ya, en dos trabajos anteriores, en los que se realizaban análisis factoriales del MBI con 22 elementos, los resultados obtenidos fueron muy similares. En concreto, Garcés de Los Fayos, García Montalvo y Martínez Sánchez (1995) encontraron una estructura de tres factores, en la que el factor Agotamiento Emocional agrupaba 5 de los 6 ítems hallados en esta ocasión, sin contar los dos nuevos (sólo faltó, en relación a los resultados obtenidos ahora el 25), en el de Despersonalización se confirmaron 3 de los 5 ítems originales (propio de esta dimensión sólo faltó el 18) y, por último, en Reducida Realización Personal 7 de los 8 de la original (sólo faltó el 14).

Recientemente, Jiménez, López García, Garcés de Los Fayos y García Montalvo (1997), tras ofrecer varias soluciones factoriales, coinciden con este trabajo en que los ítems propios de Reducida Realización Personal son los siguientes: 9, 14, 22, 24 y 26 (no confirman el 5, 11 y 23); los ítems que saturan en el factor despersonalización serían el 6, 12, 13 y 18 (faltarían el 8 y 20); y para agotamiento emocional estarían de acuerdo con el 3, 4, 10, 15 y 25 (no confirmándose el 1). En estos dos trabajos no se tuvieron en cuenta, lógicamente, los nuevos ítems presentados aquí.

Si reflexionamos acerca de los datos mostrados, la conclusión inmediata es la confirmación teórico-empírica del MBI adaptado a deportistas, ya que la configuración de ítems, así como la forma de agruparse, coinciden en gran medida. Hay que tener en cuenta que los análisis efectuados en dichas investigaciones eran exploratorios y no confirmatorios como el actual. Esto justificaría que la varianza hallada sea menor entre 10 y 20 puntos, respectivamente, respecto a los trabajos analizados; ya que en este caso se ha pretendido comprobar el comportamiento teórico de los ítems frente a la varianza explicada, la cual se ha visto mermada en aras a incidir en el otro aspecto, pero que en relación a la explicación que proporcionaba quedaba ampliamente demostrada en trabajos anteriores.

Tabla 20. Descripción de la composición factorial del MBI-a.

Factor	Items	Nombre
1	05. Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito deportivo. 09. Soy efectivo tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo. 11. Influyo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi actividad deportiva. 14. Me encuentro muy enérgico en mi actividad deportiva. 22. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi actividad deportiva. 23. Después de haber realizado mi actividad deportiva con quienes me rodean en el ámbito deportivo me siento estimulado. 24. Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad deportiva. 26. En el ámbito de mi actividad deportiva los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	Reducida Realización Personal
2	02. A algunas personas que me rodean en mi práctica deportiva las trato como si fueran "cosas". 06. Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo como si fuesen objetos. 08. Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito deportivo me cansa. 12. Me he hecho más duro con la gente. 13. Me preocupa que esta actividad deportiva me esté endureciendo emocionalmente. 17. Con la práctica deportiva me he dado cuenta que hay que ser duro con las personas. 18. Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad deportiva. 20. Realizar mi actividad deportiva en contacto directo con la gente me cansa. 21. Mi práctica deportiva me ha endurecido emocionalmente para tratar con las personas. 28. En mi actividad deportiva sólo hay que pensar en uno mismo.	Despersonalización

Tabla 20. Continuación

3	01. Estoy emocionalmente defraudado con el trabajo deportivo que realizo.	Agotamiento Emocional
	03. Cuando termino el entrenamiento o la competición estoy más cansado físicamente de lo que es habitual.	
	04. Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento con otro entrenamiento o competición me siento fatigado.	
	07. Cuando me planteo seguir con mi práctica deportiva (entrenamientos o competición) me encuentro muy desganado.	
	10. Mi actividad me está desgastando excesivamente.	
	15. Estoy frustrado en mi actividad deportiva.	
	25. Me encuentro al límite de mis posibilidades.	
	29. Llevar una disciplina de trabajo en mi actividad deportiva me agota emocionalmente.	

El primer factor, que explica el 16.5 de la varianza, agrupa los ítems 5, 9, 11, 14, 22, 23, 24 y 26. Estos ítems son los mismos que están recogidos en el factor reducida realización personal del MBI original, y describen a aquellas personas que han perdido la confianza en conseguir realizarse personalmente y presentan un autoconcepto negativo, todo esto como consecuencia de las situaciones desagradables que han de vivir. Lo denominamos, por tanto, Reducida Realización Personal.

El segundo factor explica el 12.2 de la varianza y agrupa a los ítems 2, 6, 8, 12, 13, 17, 18, 20, 21 y 28. De éstos, el 6, 12, 13 y 18 se corresponden con los ítems del factor despersonalización del MBI original; el 2, 17, 21 y 28 se corresponden con los nuevos introducidos en el instrumento; y, por último, el 18 y 20 estaban incluidos en el factor agotamiento emocional del MBI original. Este factor, que hemos denominado Despersonalización, describiría a aquellas personas que desarrollan actitudes negativas y respuestas distantes hacia las personas que les rodean en el ámbito deportivo. En tanto que los ítems 18 y 20 hacen referencia al “cansancio” que les provoca el contacto con estas personas, sí parece que exista una justificación teórica para que se enmarquen en este factor.

El tercer factor explica el 7.8 de la varianza y agrupa a los ítems 1, 3, 4, 7, 10, 15, 25 y 29. El 1, 3, 4, 10, 15 y 25 se corresponden con el factor agotamiento emocional del MBI original. Los ítems 7 y 22 son nuevos, y hacen referencia a la desgana de seguir practicando deporte y el agotamiento que le supone la disciplina deportiva, por lo que parecen encajar en este factor denominado Agotamiento Emocional, que

describe las sensaciones de sobreextensión física y hastío emocional que ocurre como consecuencia de constantes interacciones entre los miembros del contexto deportivo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, comprobamos que se confirma la estructura factorial de Maslach y Jackson (1981) en la muestra de deportistas, pero quizás lo más destacable sea el hecho de haber conseguido fortalecer la escala de despersonalización con cuatro nuevos ítems y el mantenimiento de cuatro de los cinco originales; por otra parte, la escala reducida realización personal repite los ítems de forma íntegra y, por último, la escala de agotamiento emocional conserva 6 de los nueve ítems originales, a los que se añaden dos nuevos. Esta forma de agruparse los 26 ítems confirman nuestro planteamiento de mantener el Maslach Burnout Inventory como el instrumento más adecuado para medir burnout. Concretando más, la adaptación realizada (MBI-a) aparece como un inventario perfectamente aplicable a la población de deportistas. Por último, y como resultado que mejora anteriores estudios de este inventario, cabe señalar que la fiabilidad del test, medida mediante el coeficiente alfa, es de .6583, variando dicho coeficiente desde .6311 (ítem 9) a .6839 (ítem 10). Tanto estos índices como todo lo relacionado con el análisis factorial del MBI-a están recogidos en el Anexo 1.

7.2. Burnout en deportistas

Tras analizar la solución factorial que ofrecemos del MBI-a, el siguiente paso pretendía estudiar el burnout en los deportistas; en este apartado por tanto, nos interesa comprobar cuál es la frecuencia de deportistas que presentan burnout, así como la relación que éstos guardan con las variables socio-deportivas, de personalidad y alexitimia, de afrontamiento y, finalmente, de propensión al abandono. Para llevar a cabo dichos análisis definimos los criterios para considerar qué deportistas presentaban burnout y cuáles no. En este sentido, tuvimos que adoptar una decisión racional “a priori” que nos permitiera establecer el criterio de contraste que íbamos a utilizar. De este modo, nos pareció pertinente considerar que un deportista padecía burnout cuando sus puntuaciones en agotamiento emocional y despersonalización se situaran a partir del percentil 66, y las de reducida realización personal por debajo del percentil 33, que se corresponden con las calificaciones de burnout severo en el planteamiento que vimos de Maslach y Jackson (1981), y con las de las últimas fases de Golembiewski y Munzenrider (1984a). Puntuaciones en agotamiento emocional y despersonalización por debajo del percentil 33, y por encima del 66 en reducida realización personal fueron considerados como representativos de deportistas

sin burnout; dejando el resto de puntuaciones como tendentes a padecer burnout o a no padecerlo, correspondiéndose con puntuaciones poco representativas de la existencia del síndrome, ya que en todos los casos se aprecia alguna dimensión con puntuaciones significativas, pero las restantes no, lo cual nos impide emitir un diagnóstico de burnout. En definitiva, parecía más lógico considerar este fenómeno como una entidad discreta y no continua como se han apuntado en otros trabajos (ver capítulos referentes al desarrollo teórico del síndrome), ya que de esta forma se podían comprobar mejor las diferencias reales que pueden existir entre un deportista que sufre burnout y otro que no.

Por otra parte, para llevar a cabo el análisis de las relaciones existentes entre los grupos con burnout y sin burnout y el resto de variables objeto de esta investigación, efectuamos análisis una significación de diferencias a través de la técnica "T" de Student.

7.2.1. Frecuencia de burnout en deportistas

En la Tabla 21 se ofrecen los datos referentes a la frecuencia de deportistas que fueron clasificados dentro del grupo de "burnout", en base a los criterios anteriormente expuestos, pudiéndose apreciar como primer dato relevante el hecho de que algo más del 86% no está en ninguno de esos grupos, lo cual se puede explicar porque, como era de esperar, no deben ser muchos los deportistas que sufran un síndrome tan intenso como el que hemos descrito, sin que les afecte de forma muy negativa, no ya a su actividad deportiva, sino incluso a su vida personal. Sí es esperable, por contra, que la intensidad habitual del deporte sitúe a los deportistas en situaciones que momentaneamente les provoca un nivel elevado de agotamiento emocional, despersonalización o reducida realización personal (de hecho podrá comprobarse en el epígrafe 7.3. de este mismo capítulo como las cifras de deportistas con puntuaciones significativas en cada una de las dimensiones del burnout son proporcionalmente más elevadas en comparación al porcentaje de deportistas con burnout que hemos hallado, en el que recordemos deben estar presentes puntuaciones significativas de las tres dimensiones).

Tabla 21. Distribución de deportistas con y sin burnout

Burnout	Hombres	Mujeres	Total
Presentan	14	3	17
No presentan	13	1	14

Centrándonos en los datos que ofrece esta Tabla, que refleja los deportistas que presentan burnout, encontramos que los 17 suponen el 7.62% del total que dista mucho de los resultados que ofrecimos en un trabajo anterior (Garcés de Los Fayos, 1994) en el que se superaba el 20%, pero que están de acuerdo con un trabajo más reciente de Jiménez, Jara y García Montalvo (1995) que lo cifraban en el 6%. Teniendo en cuenta la gravedad del síndrome que estamos estudiando creemos que dicha cifra parece adecuarse mejor a la realidad que se puede vivir en el deporte competitivo. Por otra parte, encontramos más hombres que mujeres con burnout (proporción de 1 a 5 aproximadamente), lo cual no debe interpretarse como que los hombres que practican deporte son más propensos a padecerlo, ya que también la muestra total marca un desfase por sexos muy significativo, como pudo comprobarse en el capítulo 6, referente a metodología. La composición de la muestra formada por un número significativamente más alto de hombres, condiciona la obtención de conclusiones relativas al efecto de la variable sexo sobre el hecho de presentar burnout (o cualquiera de sus dimensiones) o no presentarlo; de hecho la diferencia tan enorme existente ha impedido utilizar esta variable en los análisis que siguen, ya que no se podían ofrecer unas garantías estadísticas mínimas.

7.2.2. Comparaciones entre grupos de deportistas con burnout y variables socio-deportivas

A continuación ofrecemos en la Tabla 22 los resultados obtenidos respecto a las variables socio-deportivas.

Tabla 22. Grupos de deportistas con y sin burnout y variables socio-deportivas

Variables	Grupo con burnout ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo sin burnout ($\bar{x}$ - S_x)	T	p
Edad	20.38-2.66	24.35-4.53	2.75	.011
Edad de inicio	10.30-2.21	8.57-2.27	-2.01	.056
Horas de entrenamiento	1.61-.65	1.85-.86	.82	.422
Importancia del deporte	2.61-.65	3.07-.47	2.09	.047
Motivo para hacer deporte	2.84-3.43	4.35-3.24	1.17	.251
Número de competiciones	2.23-.72	2.35-.63	.48	.633
Relación con el entrenador	1.92-.49	1.57-.64	-1.60	.124

Curiosamente ninguna de las variables analizadas resultó significativa, salvó la edad (el grupo de deportistas con burnout es más joven que el que no presenta el síndrome) y la importancia concedida al deporte (los que padecen burnout le conceden menos importancia al deporte que los que no lo sufren). Estos resultados nos hace considerar algunos aspectos: de una parte, podría suceder que los elementos externos a la persona no fueran determinantes a la hora de mediatizar la aparición o no de burnout (número de competiciones, horas de entrenamiento, o relación con el entrenador), ni que tampoco lo fueran las consideraciones internas en relación al deporte que hemos tenido en cuenta (motivo para hacer deporte en la actualidad), lo que justificaría la necesidad de que sean otras variables más relacionadas con la personalidad del individuo, sus estrategias de afrontamiento, o los factores emocionales los que influyan significativamente en el síndrome. De otra parte, pueden hacer falta otras variables relacionadas con la realidad deportiva de los sujetos para encontrar algún tipo de relación. Lógicamente, siempre puede suceder que las características propias de la muestra seleccionada mediaticen las variables que originan el síndrome, y que en otra muestra sí habrían aparecido; sin embargo, el amplio número de sujetos empleado reduce este riesgo.

Por otra parte, que sean los deportistas más jóvenes los que padecen burnout está de acuerdo con aquellos autores que plantearon la importante incidencia que el síndrome tenía en estos deportistas (Feigley, 1984; Davies y Armstrong, 1991; Lohrer y Festa, 1994). Parece obvio que aquellos deportistas que sobrepasan una determinada edad sin haber sufrido burnout de alguna forma quedan “inmunizados” respecto al mismo. Así mismo, parece razonable que los deportistas más afectados por el síndrome ya no puedan concederle al deporte la importancia que, quizás en el origen de la práctica deportiva, pudiera tener.

7.2.3. Comparaciones entre grupos de deportistas con burnout y variables de personalidad y alexitimia

A diferencia de lo que ocurría en el apartado anterior, en los análisis realizados con las variables de personalidad y alexitimia, sí aparecen relaciones significativas, que pueden ayudar a explicar mejor aquellos factores que inciden en el origen del burnout, como puede apreciarse en la Tabla 23.

Tabla 23. Grupos de deportistas con y sin burnout y variables de personalidad y alexitimia

Variables	Grupo con burnout ($\bar{x}$ - Sx)	Grupo sin burnout ($\bar{x}$ - Sx)	T	p
Afectividad	5.61-1.26	6.00-2.14	.56	.579
Estabilidad Emocional	5.07-1.93	6.21-2.08	1.47	.155
Dominancia	6.23-2.16	5.71-1.63	-.70	.489
Impulsividad	5.61-1.93	6.21-1.96	.80	.434
Atrevimiento	5.07-1.93	6.21-1.92	1.53	.139
Susplicacia	6.38-1.93	5.50-1.65	-1.28	.213
Tendencia a la culpabilidad	6.38-1.805	4.35-1.946	-2.80	.010
Autosuficiencia	5.75-1.58	5.71-1.81	-.08	.934
Autocontrol	4.15-1.28	5.50-1.698	2.31	.029
Tensión	7.15-.98	5.28-1.97	-3.14	.005
Dificultad para identificar emociones	19.23-4.30	12.00-5.15	-3.94	.001
Dificultad para expresar emociones	19.61-4.09	13.28-5.75	-3.27	.003
Pensamiento orientado a lo externo	16.07-3.63	15.78-2.54	-.24	.810
Nivel total de alexitimia	54.92-8.44	41.07-11.09	-3.63	.001

Por lo que se refiere a las variables de personalidad (Véase la Figura 5), los resultados apuntan que los deportistas con burnout presentan:

- Más sentimientos de culpabilidad.
- Menor autocontrol.
- Más tensión.

Parece que el perfil de rasgos de personalidad asociados a padecer burnout, presenta cierta tendencia a un patrón de carácter ansiógeno que, además, se complementa con características presentes en los trastornos emocionales (presentan mayor dificultad para identificar y expresar emociones y mayor nivel global de alexitimia) (Figura 6).

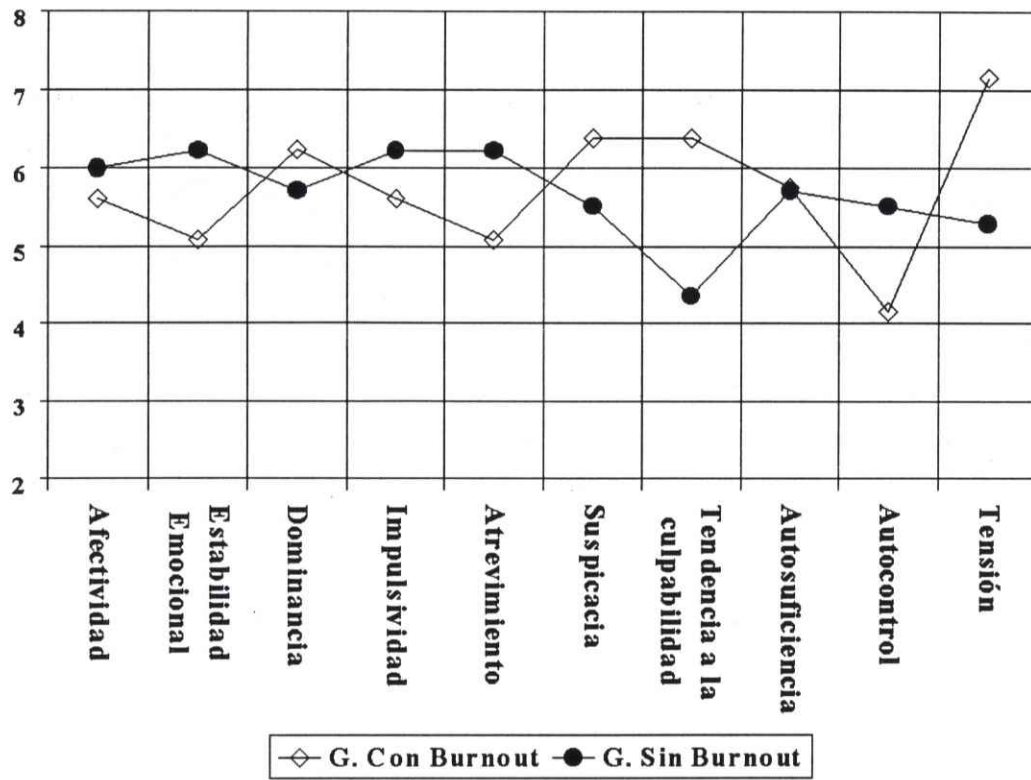


Figura 5.

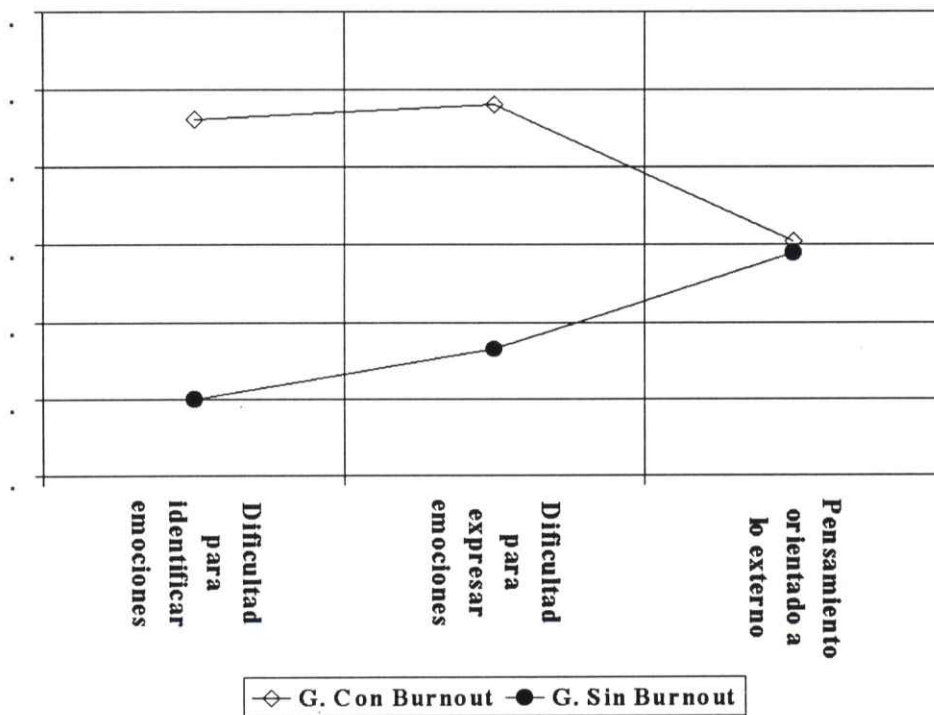


Figura 6

7.2.4. Comparación de grupos de deportistas con burnout, afrontamiento y abandono

Por último, ofrecemos los resultados correspondientes al tipo de afrontamiento (Figura 7) y a la tendencia al abandono prematuro del deporte. En la Tabla 24 se presentan los resultados correspondientes.

Tabla 24. Grupos de deportistas con y sin burnout, afrontamiento y abandono

Variables	Grupo con burnout ($\bar{x}$ - Sx)	Grupo sin Burnout ($\bar{x}$ - Sx)	T	p
Afrontamiento activo	51.92-6.44	62.35-9.85	3.23	.003
Afrontamiento pasivo	16.23-4.60	10.78-2.80	-3.74	.001
Abandono	2.92-.95	3.85-.36	3.41	.011

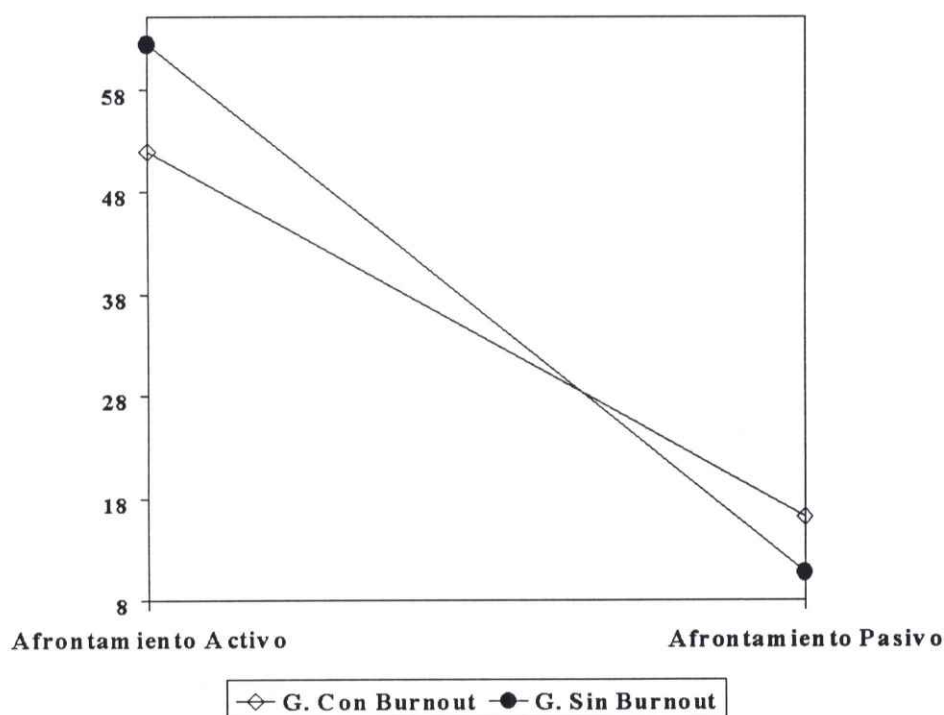


Figura 7.

Como ya se apuntó en el capítulo segundo, correspondiente al análisis del burnout en deportistas, el abandono real o la propensión al abandono es una característica muy significativa en los individuos que presentan burnout en este contexto.

De nuevo aquí los resultados apuntan una tendencia mayor al abandono en los deportistas con burnout respecto a los que no lo padecen, si bien hay que resaltar que la tendencia general de los deportistas es a no abandonar una actividad que en general les resulta satisfactoria.

Por lo que se refiere al tipo de afrontamiento utilizado ante situaciones provocadoras de estrés, los deportistas afectados por el síndrome prefieren utilizar estrategias de tipo pasivo (no adoptan una actitud activa de búsqueda de soluciones, sino que esperan que sean otras personas o circunstancias las que les permitan salir de la situación aversiva), mientras que los que no padecen burnout utilizan estrategias de tipo activo. En ambos casos las relaciones estadísticas resultaron significativas, según lo que acabamos de exponer.

Todos los análisis realizados entre grupos de deportistas con y sin burnout están detallados en el Anexo final.

7.3. Frecuencia de las dimensiones del burnout en deportistas

Como hemos podido comprobar, la proporción de sujetos que presentan burnout es pequeña, ya que no es fácil que un deportista sufra al mismo tiempo agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, pues es indicativo de una situación de deterioro psicológico muy relevante. Sin embargo, sí es frecuente encontrar deportistas que sufran de una manera significativa algunas de las dimensiones del burnout por separado. Nos pareció interesante analizar cuál era el comportamiento de la muestra en relación a las tres dimensiones que caracterizan el burnout. Para ello, hemos ofrecido los resultados obtenidos dividiendo la muestra en los dos percentiles clásicos que se han ofrecido para interpretar el MBI (Maslach y Jackson, 1981): 33 y 66, de tal forma que los que se encuentran por debajo del 33 puntúan en pequeña medida en la dimensión correspondiente (no la presentan según hemos conceptualizado el síndrome); los que puntúan por encima del 66 tendrían una frecuencia alta en la dimensión (existencia evidente de la misma); por último, entre el 33 y el 66 estarían los sujetos que tendrían puntuaciones “normales” en cualquiera de las tres dimensiones; Por lo tanto, ofrecemos en primer lugar los datos relativos a la frecuencia de deportistas en cada una de las dimensiones, diferenciándolos de acuerdo a su mayor o menor puntuación.

Posteriormente ofrecemos los resultados obtenidos de los análisis de varianza realizados. En concreto, buscábamos las relaciones que se establecían entre los tres

grupos en los que dividíamos a la muestra de acuerdo a las dimensiones con las variables socio-deportivas, de personalidad y alexitimia, de afrontamiento y propensión al abandono. Todos estos análisis vienen recogidos en el Anexo 3.

El objetivo fundamental era el de comprender mejor la incidencia que todas estas variables tenían en cada uno de los componentes del burnout, con la intención de explicar por qué una dimensión del mismo síndrome establece relaciones diferentes a las de las otras dos, con lo que conseguiríamos acercarnos a una comprensión de las interrelaciones que guardan entre sí dichas dimensiones.

En todos los ANOVAS realizados se efectuaba la prueba post-hoc de Tukey (1977), con un nivel de probabilidad inferior a .050, para poder establecer las comparaciones entre los tres grupos de deportistas en cada una de las dimensiones, y precisar aquellas que resultaban significativas.

A continuación puede observarse en la Tabla 25 la distribución de deportistas en las tres dimensiones del burnout.

Tabla 25. Distribución de los deportistas según su puntuación en cada una de las dimensiones del burnout

Percentil	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
< 33	60	78	69
> 33<66	91	64	89
> 66	72	81	65

Los resultados muestran que la práctica deportiva de los sujetos de nuestra muestra, quizás no sea tan exigente con el deportista como para provocarle burnout; sin embargo, sí parece lo suficientemente intensa como para ocasionar algunas de las alteraciones implicadas en sus dimensiones. Así, si tenemos en cuenta los sujetos que se sitúan por encima del percentil 66 (existencia evidente de dicha dimensión) en agotamiento emocional y despersonalización, y por debajo del 33% en reducida realización personal (las puntuaciones se interpretan al contrario, ya que el sentido de las preguntas es inverso al que se establece en las otras dos dimensiones), nos encontramos que el 32.28% de ellos tendría agotamiento emocional (72), el 36.32% despersonalización (81), y el 30.94% reducida realización personal (69). Es decir, en torno la tercera parte de los deportistas que forman nuestra muestra padecen algunas de las dimensiones del burnout.

7.3.1. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional y variables socio-deportivas

Como puede apreciarse en los resultados, encontramos dos variables significativas (edad y edad de inicio). En concreto, si contrastamos las puntuaciones medias obtenidas, así como las relaciones significativas entre los tres grupos, comprobamos que los sujetos con menos edad y los que se iniciaron más tarde son los que presentan agotamiento emocional. Quizás empezar más tarde a vivir las presiones propias del contexto deportivo no permite a la persona adaptarse a las mismas, con lo que las posibilidades de agotarse emocionalmente aumentan.

Tabla 26. Grupos con Agotamiento Emocional y variables socio-deportivas

Variab les	Grupo con AE alto ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE medio ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE bajo ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Edad	20.41-3.05	20.50-2.91	22.46-4.12	7.96	.0005
Edad de inicio	9.65-2.32	9.05-2.43	8.51-2.33	3.78	.0242
Horas de entrenamiento	1.88-.76	1.69-.72	1.76-.59	1.57	.2101
Importancia del deporte	2.88-.54	2.84-.80	2.91-.49	.22	.7996
Motivo para hacer deporte	2.40-2.44	3.09-2.55	3.25-2.67	2.20	.1128
Número de competiciones	2.20-.62	2.27-.63	2.30-.64	.38	.6828
Relación con el entrenador	1.73-.67	1.70-.62	1.63-.68	.41	.6623

De hecho, si comprobamos las diferencias significativas entre los grupos, se aprecia que los de mas edad sufren menos agotamiento emocional que el resto, lo cual hace pensar en ese proceso adaptativo. De igual forma sucede entre los deportistas que se iniciaron de forma más temprana (menos agotamiento emocional) y los que lo hicieron de forma tardía (más agotamiento emocional).

7.3.2. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional y variables de personalidad y alexitimia

Tabla 27. Grupos con Agotamiento Emocional y variables de personalidad y alexitimia

Variables	Grupo con AE alto ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE medio ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE bajo ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Afectividad	5.43-1.59	5.49-1.82	5.31-2.09	.1709	.8430
Estabilidad Emocional	4.73-1.76	5.71-1.88	6.56-1.96	15.88	.0000
Dominancia	6.12-1.71	5.95-1.74	5.38-1.76	3.21	.0420
Impulsividad	5.93-2.05	6.05-2.16	5.43-1.84	1.75	.1748
Atrevimiento	5.62-1.79	6.08-1.92	6.05-1.58	1.52	.2208
Susplicacia	6.16-1.68	5.92-2.07	5.90-1.70	.45	.6359
Tendencia a la culpabilidad	6.51-1.63	5.57-1.82	4.70-1.73	17.83	.0000
Autosuficiencia	5.40-1.67	5.52-2.13	5.85-1.72	.96	.3824
Autocontrol	4.80-1.77	5.53-1.70	6.05-1.52	9.21	.0001
Tensión	6.61-1.58	5.56-1.66	4.70-1.84	21.17	.0000
Dificultad para identificar emociones	16.48-4.69	14.50-4.59	12.43-3.81	13.70	.0000
Dificultad para expresar emociones	17.93-5.55	16.10-5.88	14.36-5.49	6.48	.0018
Pensamiento orientado a lo externo	15.88-3.76	15.18-4.01	15.26-3.37	.77	.4604
Nivel total de alexitimia	50.30-9.96	45.80-11.28	42.06-9.26	10.51	.0000

De acuerdo con la anterior tabla hallamos una serie de relaciones significativas que, a partir de los análisis de Tukey, se concretan con los deportistas que presentan altos niveles de agotamiento emocional en:

- Menor estabilidad emocional.
- Mayor dominancia.
- Mayor culpabilidad.
- Menor autocontrol.

- Mayor tensión.
- Mayor dificultad para expresar emociones.
- Mayor dificultad para identificar emociones.
- Mayor nivel global de alexitimia.

7.3.3. Análisis de varianza de grupos con Agotamiento Emocional, afrontamiento y abandono

Tabla 28. Grupos con Agotamiento Emocional, afrontamiento y abandono

Variables	Grupo con AE alto ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE medio ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con AE bajo ($\bar{x}$ - S_x)	F	(p)
Afrontamiento activo	56.95-7.60	59.17-6.55	59.38-8.73	2.28	.1040
Afrontamiento pasivo	16.36-4.29	14.07-3.45	11.51-3.56	26.98	.0000
Abandono	3.13-.73	3.47-.58	3.70-.46	14.28	.0000

En cuanto al tipo de afrontamiento y tendencia al abandono, los deportistas con agotamiento emocional utilizan estrategias de índole activa en menor medida que el resto de deportistas y utilizan, de manera significativa, más las estrategias pasivas que los otros dos grupos de deportistas.

Así mismo, aparecen diferencias significativas entre los deportistas con agotamiento emocional con el resto en el sentido de que los primeros piensan más frecuentemente en abandonar el deporte. No debemos olvidar que el agotamiento emocional es una dimensión del burnout y, al igual que ocurría con los deportistas que sufrían el síndrome, la tendencia al abandono se confirma en esta dimensión, como también lo hace el hecho de actuar pasivamente para afrontar las situaciones provocadoras de estrés.

7.3.4. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización y variables socio-deportivas

Tabla 29. Grupos con Despersonalización y variables socio-deportivas

Variables	Grupo con D alta ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D media ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D baja ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Edad	20.46-2.80	20.45-3.31	22.01-01	5.40	.0051
Edad de inicio	9.43-2.51	8.68-2.32	9.10-2.31	1.72	.1798
Horas de entrenamiento	1.91-.77	1.64-.57	1.74-.71	2.83	.0606
Importancia del deporte	2.93-.59	2.95-.78	2.75-.56	2.16	.1173
Motivo para hacer deporte	2.93-2.74	2.50-2.16	3.23-2.65	1.43	.2399
Número de competiciones	2.23-.65	2.32-.64	2.23-.60	.51	.5969
Relación con el entrenador	1.80-.76	1.64-.54	1.62-.60	1.72	.1802

La tendencia general que se observa hasta ahora es las pocas relaciones significativas que aparecen entre este tipo de variables y el hecho de padecer burnout o alguna de sus dimensiones, lo cual nos hace reafirmar el planteamiento hecho más arriba en el sentido de tener que buscar más la explicación al síndrome (y, consecuentemente, a sus dimensiones) en variables psicológicas (patrón de personalidad, por ejemplo), que en aspectos más externos.

En este caso concreto, encontramos que la única relación significativa se establece con la variable edad de los deportistas, y al igual que pasaba con la dimensión agotamiento emocional, parece que a mayor edad menos probabilidades de sufrir despersonalización.

7.3.5. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización y variables de personalidad y alexitimia

Tabla 30. Grupos con Despersonalización y variables de personalidad y alexitimia

Variables	Grupo con D alta ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D media ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D baja ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Afectividad	5.25-1.62	5.48-1.81	5.55-2.02	.55	.5760
Estabilidad emocional	4.96-1.79	5.78-2.21	6.19-1.80	8.38	.0003
Dominancia	6.37-1.72	5.65-1.74	5.48-1.69	5.82	.0034
Impulsividad	5.90-2.21	5.59-1.99	6.00-1.92	.73	.4827
Atrevimiento	5.61-1.99	6.07-1.62	6.12-1.70	1.92	.1485
Susplicacia	6.48-1.78	5.56-1.94	5.84-1.75	4.95	.0079
Tendencia a la culpabilidad	6.17-1.70	5.67-2.10	5.06-1.66	7.38	.0008
Autosuficiencia	5.96-1.97	5.35-1.79	5.34-1.82	2.74	.0664
Autocontrol	5.06-1.85	5.76-1.77	5.56-1.53	3.28	.0392
Tensión	6.37-1.56	5.21-1.92	5.30-1.83	10.06	.0001
Dificultad para identificar emociones	16.03-4.70	14.48-4.65	13.16-4.25	7.96	.0005
Dificultad para expresar emociones	18.09-5.82	15.23-5.63	15.10-5.52	6.93	.0012
Pensamiento orientado a lo externo	15.39-3.94	15.59-3.68	15.34-3.68	.08	.9210
Nivel total de alexitimia	49.53-9.74	45.31-11.35	43.61-10.58	6.64	.0016

De acuerdo a los resultados de la Tabla 19 los deportistas con un nivel de despersonalización alto presentan:

- inestabilidad emocional
- dominancia
- desconfianza
- tendencia a la culpabilidad
- menor autocontrol

- tensión.

Cabe destacar dos aspectos que configuran de una manera clara al deportista despersonalizado:

- En general presentan tendencias de personalidad similares a las que hemos visto en aquellos sujetos que sufrían agotamiento emocional. Esto confirmaría aún más el hecho de que ambas dimensiones forman parte de un mismo síndrome, y de hecho no difiere mucho de los resultados obtenidos con los deportistas que padecen burnout.
- Las características propias, y diferenciales, de los deportistas con despersonalización frente a los que sufren agotamiento emocional es la tendencia a la desconfianza.

En cuanto a la alexitimia, también se mantienen las tendencias en los resultados observados en deportistas con burnout y con agotamiento emocional. Estos datos parecen confirmar los resultados obtenidos hasta ahora en cuanto a la fuerte relación que mantienen ambos síndromes (alexitimia y burnout y cada una de sus dimensiones).

7.3.6. Análisis de varianza de grupos con Despersonalización, afrontamiento y abandono

Tabla 31. Grupos con Despersonalización, afrontamiento y abandono

Variables	Grupo con D alta ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D media ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con D baja ($\bar{x}$ - S_x)	F	P
Afrontamiento activo	58.01-7.96	59.18-5.90	58.48-8.38	.4288	.6518
Afrontamiento pasivo	15.72-4.41	14.42-3.76	12.21-3.52	16.08	.0000
Abandono	3.27-.68	3.45-.64	3.56-.57	4.28	.0150

Los deportistas con despersonalización muestran estrategias de tipo pasivo, frente a la alternativa activa, que es un resultado similar al que encontrábamos en los sujetos con agotamiento emocional. Parece esperable el resultado obtenido en cuanto a abandono, ya que como puede observarse a lo largo del capítulo los deportistas que padecen burnout, agotamiento emocional o reducida realización personal, como veremos más adelante, son más propensos al abandono deportivo, aspecto que

se confirma en esta dimensión, mientras que este dato no aparece en los que presentan despersonalización.

7.3.6. Análisis de varianza de grupos con Reducida Realización Personal y variables socio-deportivas.

Tabla 32. Grupos con Reducida Realización Personal y variables socio-deportivas

Variables	Grupo con RRP alta ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con RRP media ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con RRP baja ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Edad	21.60-3.91	20.76-3.11	20.75-3.29	1.39	.2506
Edad de inicio	8.81-2.30	9.05-2.63	9.43-2.16	1.14	.3208
Horas de entrenamiento	1.80-.79	1.92-.69	1.56-.58	5.18	.0063
Importancia del deporte	3.04-.77	2.93-.53	2.65-.58	7.01	.0011
Motivo para hacer deporte	3.09-2.42	2.79-2.41	2.89-2.89	.24	.7807
Número de competiciones	2.30-.65	2.20-.62	2.28-.62	.62	.5336
Relación con el entrenador	1.53-.61	1.61-.66	1.94-.61	7.83	.0005

Las diferencias significativa encontradas respecto a las variables socio-deportivas, a partir de los resultados mostrados en la Tabla 32 y los posteriores análisis de Tukey, son las siguientes: Los deportistas con reducida realización personal muestran una dedicación menor al entrenamiento, en cuanto a horas, que el resto. Los deportistas con reducida realización personal consideran el deporte menos importante en sus vidas que el resto de deportistas. La relación que mantienen con el entrenador es, de manera significativa, peor que la que mantienen el resto de deportistas.

Parece razonable esperar que los deportistas afectados de reducida realización personal muestren un interés menor en el deporte (de hecho lo consideran una actividad menos importante en sus vidas que el resto), que también se manifiesta en una menor dedicación en tiempo de entrenamiento. Es claro, por tanto, que estos aspectos están influyendo de manera determinante en los sujetos con reducida reali-

zación personal. Pero quizás lo más interesante de estos datos sea el hecho de comprobar que esta dimensión se presenta como la más sensible a la influencia de las variables externas, a diferencia de lo que pasaba con agotamiento emocional y despersonalización, confirmándose lo que hasta ahora hemos ido comprobando: que cada una de las dimensiones presenta unas particularidades concretas que las distingue del resto y que, conjuntadas, dan sentido al síndrome de burnout globalmente.

7.3.7. Análisis de varianza de grupos con Reducida Realización Personal y variables de personalidad y alexitimia

Tabla 33. Grupos con Reducida Realización Personal y variables de personalidad y alexitimia

Variables	Grupo con RRP alta ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con RRP media ($\bar{x}$ - S_x)	Grupo con RRP baja ($\bar{x}$ - S_x)	F	p
Afectividad	6.12-1.84	5.20-1.78	5.05-1.69	7.20	.0009
Estabilidad Emocional	5.86-1.73	5.56-2.20	5.49-1.93	.65	.5205
Dominancia	6.21-1.66	5.59-1.66	5.85-1.92	2.35	.0969
Impulsividad	6.66-2.10	5.75-1.97	5.20-1.85	9.25	.0001
Atrevimiento	7.01-1.61	5.77-1.54	5.10-1.79	23.31	.0000
Susplicacia	6.06-1.79	5.88-1.78	6.07-2.01	.24	.7793
Tendencia a la culpabilidad	5.33-1.99	5.86-1.85	5.63-1.74	1.49	.2265
Autosuficiencia	5.18-1.96	5.35-1.78	6.21-1.79	6.25	.0023
Autocontrol	5.50-1.81	5.49-1.82	5.30-1.58	.29	.7417
Tensión	5.24-1.88	5.68-1.88	6.04-1.66	3.21	.0422
Dificultad para identificar emociones	13.76-5.18	14.39-4.06	15.60-4.79	2.75	.0657
Dificultad para expresar emociones	15.01-6.29	16.41-5.38	17.13-5.77	2.31	.1009
Pensamiento orientado a lo externo	15.04-3.65	15.35-3.87	15.89-3.73	.88	.4140
Nivel total de alexitimia	43.83-11.56	46.16-9.77	48.63-10.88	3.40	.0351

Por lo que se refiere a los resultados obtenidos en cuanto a personalidad y alexitimia, un primer dato que llama poderosamente la atención es el hecho de que no

aparezca ninguna relación significativa en relación a las dimensiones de la alexitimia, aunque sí con el nivel de alexitimia general, lo cual debe interpretarse como que la dimensión reducida realización personal no está tan condicionada con los aspectos emocionales como con los aspectos externos (del contexto deportivo), al menos en relación a las otras dos dimensiones del burnout.

Por otra parte, y como era previsible, sí guarda relación con determinadas variables de personalidad. En concreto, encontramos significaciones en los deportistas con menor reducida realización personal y las siguientes características de personalidad: afectividad negativa (son los más reservados y aislados de todos los deportistas; sobre todo cabe destacar que los sujetos que no muestran reducida realización personal aparecen como más afectuosos que el resto), sobriedad (de nuevo los sujetos con realización personal aparecen como los más entusiastas e impulsivos de todos los deportistas, siendo menos los que sí están afectados por esta dimensión), timidez (los deportistas con reducida realización personal son los más tímidos y reprimidos de todos), autosuficiencia (los sujetos con reducida realización personal son los que muestran un patrón de personalidad más autosuficiente del total de deportistas), y tensión (los deportistas con reducida realización personal se muestran con niveles mayores de tensión que los que no la presentan).

En general, puede apreciarse que el patrón de personalidad que presentan los deportistas con reducida realización personal se asocia, básicamente, al factor introversión, primando menos las dimensiones correspondientes a la ansiedad. De nuevo, se confirma la diferenciación clara que esta dimensión mantiene en relación a las otras dos: incidirá en ella variables externas (en mayor medida que en las otras dimensiones), no tanto los aspectos emocionales (que son relevantes en las otras dos), y el continuo extraversión-introversión (frente al componente de ansiedad que primaba en las otras).

7.3.8. Análisis de varianza de grupos con Reducida Realización Personal, afrontamiento y abandono

Tabla 34: Grupos con Reducida Realización Personal, afrontamiento y abandono.

Variables	Grupo con RRP alta ($\bar{x}$ - Sx)	Grupo con RRP media ($\bar{x}$ - Sx)	Grupo con RRP baja ($\bar{x}$ - Sx)	F	p
Afrontamiento activo	61.18-7.17	59.51-6.72	54.71-7.58	15.25	.0000
Afrontamiento pasivo	13.20-3.82	14.41-4.38	14.62-4.19	2.31	.1016
Abandono	3.63-.48	3.38-.63	3.28-.74	5.19	.0062

A diferencia de lo que ocurría en la dimensión despersonalización, los deportistas con reducida realización personal no muestran diferencias significativas en el estilo de afrontamiento pasivo, si bien sí aparecen en el afrontamiento activo de tal forma que los deportistas con esta característica muestran menos estrategias activas que el resto de deportistas, sin querer esto decir que utilizan más las de tipo pasivo como hemos indicado antes.

Por otra parte, los deportistas que se encuentran con una menor realización personal son personas que piensan más abandonar el deporte que el resto (las significaciones apuntan diferencias claras entre los deportistas con alta realización personal y el resto), aspecto que corrobora lo visto hasta ahora en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización, así como en los que padecían burnout.

7.4. Relación existente entre Burnout, Personalidad y Alexitimia

Una vez revisados los resultados obtenidos por los deportistas con burnout y con cada una de las dimensiones del síndrome, en relación al resto de variables, procedimos al análisis de las correlaciones que los distintos factores que componen el burnout, personalidad y alexitimia guardaban entre sí. La idea era conseguir, una vez conocido cuál es el comportamiento de estos factores entre sí, un acercamiento a la explicación del burnout algo más sólida.

7.4.1. Coeficientes de correlación de Pearson entre los factores del MBI-a, 16PF y TAS

En las Tablas 35 y 36 aparecen los coeficientes de correlación obtenidos entre las dimensiones del MBI-a, 16 PF y TAS.

Tabla 35. Correlaciones entre dimensiones del MBI-a y TAS

	AE	D	RRP	TAS1	TAS2	TAS3
AE	1,000 P=,	,3931 P=,000	-,1082 P=,107	,3661 P=,000	,0225 P=,083	,0225 P=,739
D	,3931 P=,000	1,000 P=,	-,0460 P=,194	,2499 P=,000	,1002 P=,136	-,0366 P=,587
RRP	-,1082 P=,107	-,0460 P=,494	1,000 P=,	-,1220 P=,069	-,1715 P=,010	,1122 P=,095
TAS1	,3661 P=,000	,2499 P=,000	-,1220 P=,069	1,000 P=,	,5362 P=,000	,0745 P=,268
TAS2	,1162 P=,083	,1002 P=,136	-,1715 P=,010	,5362 P=,000	1,000 P=,	,0306 P=,649
TAS3	,0225 P=,739	-,0366 P=,587	,1122 P=,095	,0745 P=,268	,0306 P=,649	1,000 P=,
TAST	,2755 P=,000	,1792 P=,007	-,1096 P=103	,8562 P=,000	,7780 P=,000	,4110 P=,000

AE=Agotamiento Emocional; D=Despersonalización; RRP=Reducida Realización Personal; TAS1=Dificultad para Identificar Emociones; TAS2=Dificultad para Expresar Emociones; TAS3=Pensamiento Orientado a lo Externo; TAST=Nivel Total de Alexitimia

Tabla 36. Correlaciones entre dimensiones del MBI y del TAS con 16PF

	TAS1	TAS2	TAS3	TAST	AE	D	RRP
PF1	-,0934 P=,164	-,2059 P=,002	,0107 P=,874	-,1442 P=,031	-,0412 P=,540	-,0271 P=,687	,2342 P=,000
PF2	-,4482 P=,000	-,2473 P=,000	-,0313 P=,642	-,3862 P=,000	-,3757 P=,000	-,2844 P=,000	,1339 P=,046
PF3	,0695 P=,301	-,1189 P=,076	,0210 P=,755	-,0055 P=,935	,1373 P=,040	,2295 P=,001	,0848 P=,207
PF4	,0461 P=,493	-,1749 P=,009	,1523 P=,755	,0018 P=,979	,0549 P=,414	-,0053 P=,938	,3026 P=,000
PF5	-,2623 P=,000	-,3902 P=,000	,0040 P=,953	-,3291 P=,000	-,1829 P=,006	-,1000 P=,136	,4214 P=,000
PF6	,1353 P=,043	-,0042 P=,950	,0147 P=,828	,0828 P=,218	,1285 P=,055	,2361 P=,000	,0092 P=,891
PF7	,4276 P=,000	,2575 P=,000	,0469 P=,486	,3842 P=,000	,3935 P=,000	,2270 P=,001	-,0702 P=,297
PF8	-,0472 P=,483	,0116 P=,863	-,1194 P=,075	-,0647 P=,336	-,0500 P=,458	,1722 P=,010	-,2882 P=,000
PF9	-,2415 P=,000	-,1650 P=,014	-,0918 P=,172	-,2489 P=,000	-,3031 P=,000	-,1720 P=,010	,0509 P=,450
PF10	,4593 P=,000	,2532 P=,000	,0846 P=,208	,4142 P=,000	,4070 P=,000	,2750 P=,000	-,1747 P=,009

TAS1=Dificultad para Identificar Emociones; TAS2=Dificultad para Expresar Emociones; TAS3=Pensamiento Orientado a lo Externo; TAST=Nivel Total de Alexitimia; AE=Agotamiento Emocional; D=Despersonalización; RRP=Reducida Realización Personal; PF1=Afectividad; PF2=Estabilidad Emocional; PF3=Dominancia; PF4=Impulsividad; PF5=Atrevimiento; PF6=Suspiciacia; PF7=Tendencia a la Culpabilidad; PF8=Autosuficiencia; PF9=Autocontrol; PF10=Tensión;

De los resultados podemos conseguir una caracterización de las diferentes dimensiones analizadas. Así, de las relaciones halladas entre las dimensiones del MBI- a y el 16 PF se desprende que:

- Agotamiento emocional se relaciona con tendencia a la dominancia, culpabilidad y tensión, así como con inestabilidad emocional, menor atrevimiento, y menor capacidad para controlar la ansiedad.
- Despersonalización guarda relación con dominancia, desconfianza, tendencia a la culpabilidad, autosuficiencia, tensión, inestabilidad emocional e incapacidad para controlar la ansiedad.
- Realización personal correlaciona con afectuosidad, estabilidad emocional, impulsividad, atrevimiento, menor autosuficiencia, así como menor tensión.

Por otra parte, en cuanto a las relaciones establecidas entre las dimensiones del MBI-a y TAS, se observa que:

- Agotamiento emocional correlaciona con dificultad para identificar emociones y alto nivel de alexitimia.
- Despersonalización correlaciona también con dificultad para identificar emociones y alto nivel de alexitimia.
- Realización personal se relaciona con la facilidad para expresar emociones.

Por último, las correlaciones obtenidas entre las dimensiones del 16 PF y TAS ofrecen los siguientes resultados:

- Dificultad para identificar emociones correlaciona con desconfianza, tendencia a la culpabilidad, tensión, menor atrevimiento, inestabilidad emocional y disminución de la capacidad para controlar la ansiedad.
- Dificultad para expresar emociones correlaciona con tensión, tendencia a la culpabilidad, menor afectuosidad, inestabilidad emocional, menor impulsividad, menor atrevimiento y disminución de la capacidad para controlar la ansiedad.
- Pensamiento orientado a lo externo correlaciona con impulsividad, tendencia a la culpabilidad y tensión.
- Nivel total de alexitimia está relacionado con tensión, tendencia a la culpabilidad, menor afectuosidad, inestabilidad emocional, menor atrevimiento e incapacidad para controlar la ansiedad.

Como sabemos, una persona (en este caso deportista) padecerá burnout siempre que presente altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. De los resultados analizados podemos obtener algunas conclusiones que pueden aportar claridad en la explicación del síndrome:

- Hay rasgos de personalidad que están asociados a la aparición del síndrome; en concreto, aquellos relacionados con la ansiedad se asociarán al agotamiento emocional, al igual que a la despersonalización, necesitando en este caso la existencia

de algún factor de extraversión como es la desconfianza. Los dos rasgos comunes a las tres dimensiones del burnout son tensión e inestabilidad emocional, que aparecen como ejes centrales del síndrome: las personas con mayor predisposición al burnout presentan una elevada tensión e inestabilidad emocional.

- En cuanto a la alexitimia, obtenemos que los factores de personalidad que se asocian a la dificultad para identificar y expresar emociones son similares a los que aparecen en agotamiento emocional y despersonalización, así como cuando nos situamos en el nivel total de alexitimia. Es decir, personas con alexitimia presentan elevada ansiedad y problemas para manejarla e inestabilidad emocional, lo que apunta hacia una posible relación burnout-alexitimia.
- Por último, tanto agotamiento emocional como despersonalización correlacionan con dificultad para identificar emociones y elevado nivel de alexitimia, mientras que reducida realización personal lo hace con dificultad para expresar emociones. Parece que el componente más interno de la alexitimia (identificar emociones) estaría relacionado con los componentes más emocionales del burnout (agotamiento emocional y despersonalización); mientras que la sensación de tener reducida realización personal estaría relacionada con la capacidad de expresar emociones (componente externo de la alexitimia).

En un intento de integrar todo lo anterior, podemos acercarnos a una primera explicación tentativa del burnout teniendo en cuenta que en el padecimiento del síndrome, por parte de un deportista, se necesita de una parte una situación lo suficientemente estresante como para provocar un fuerte malestar (presión de familiares o entrenadores, disminución de la capacidad de autoeficacia y logro, críticas severas hacia la actividad, entre otras), que quizás no ha sido recogido de manera significativa en nuestro trabajo, debido a que quizás no hemos afinado en las variables externa que debían haberse analizado (otra opción es la que hemos ido viendo a lo largo del desarrollo de este capítulo, en el sentido de que dichas variables externas no tuvieran la relevancia que teóricamente aportan los autores que han estudiado este síndrome en deportistas).

Y de otra parte la relación con unos rasgos de personalidad que caracterizan la aparición del burnout. Así, componentes de la ansiedad rasgo y la extraversión se asocian con la existencia de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. En concreto, en el padecimiento del síndrome aparecerán factores tales como tensión, incapacidad para controlarla e inestabilidad emocional, provocando en el sujeto, además, una dificultad elevada para identificar y expresar emociones que caracterizan a los sujetos con alexitimia, por lo que no parece arriesgado concluir que ambos constructos (burnout y alexitimia) no solamente comparten ciertas similitudes, desde la perspectiva emocional, sino también desde el hecho de que en ambos aparezcan rasgos de personalidad similares.

7.5. Valoración global de los resultados

Tras la detallada exposición de los resultados obtenidos procede ahora realizar, a modo de resumen, una valoración global de los mismos con el objetivo de aportar claridad en lo que deben ser los datos más relevantes de esta investigación. En concreto hemos querido destacar los siguientes:

- El Maslach Burnout Inventory, y en concreto la adaptación realizada (MBI-a) se presenta como un instrumento estadísticamente apropiado para medir burnout en el contexto deportivo. Si bien el total de varianza explicada sigue siendo algo bajo, se ha mejorado en cuanto a su consistencia interna (alfa de .6583) y, sobre todo, en lo relacionado con la composición de los factores por items. Así el factor Reducida Realización Personal mantiene íntegros los items de la versión original mostrando su solidez teórica; un caso similar se da en el factor Despersonalización que ha mantenido 4 de los 5 items originales y además se ha visto reforzado con dos items del factor Agotamiento Emocional (mayor coincidencia teórica) y cuatro nuevos que dotan a esta escala de una mayor amplitud en relación a la original; por último, el factor Agotamiento Emocional se muestra consistente en sus items centrales (6 de los 9 originales) y se fortalece con dos items nuevos.

Estos resultados si bien son muy esperanzadores no impiden que sean necesarios nuevos estudios que validen los resultados aquí expuestos, entre otras razones por las escasas investigaciones centradas en esta población.

- El porcentaje de deportistas con burnout se sitúa en el 7.62% que es un dato relevante por dos razones: es claramente inferior a los que han mostrado otras investigaciones, pero se corresponde con la realidad e importancia que supone este 7.62% en la muestra de deportistas si tenemos en cuenta la gravedad del síndrome. Que coincida con un trabajo reciente (Jiménez, Jara y García Montalvo, 1995) nos hace pensar que quizás no estemos muy desencaminados en cuanto a la realidad del resultado. No obstante, hay que resaltar el hecho de que aproximadamente un tercio de los deportistas sufra algunas de las características del burnout ya que, teniendo en cuenta que éstas podrían ser precursoras del síndrome, aparece como un resultado muy elevado, y que justificaría los altos porcentajes hallados en otras investigaciones.
- Un aspecto importante es el de conseguir caracterizar el síndrome de acuerdo a las relaciones que se establecen con otro tipo de variables. En general, y de acuerdo con otros autores (Smith, 1986; Davies y Armstrong, 1991) parece que el burnout

está relacionado más por variables de personalidad que por factores externos contextuales; sin embargo, aparecen matices interesantes a destacar, tanto desde la perspectiva del burnout como de la de sus dimensiones. En concreto, aquellas variables que podrían guardar relaciones con este fenómeno son las siguientes:

*Los deportistas con burnout, o algunas de sus dimensiones, muestran:

- Mayor inestabilidad emocional que el resto de deportistas (los que muestran agotamiento emocional y despersonalización).
- Menor entusiasmo (los que tienen reducida realización personal).
- Más sentimientos de culpabilidad (los que presentan burnout, agotamiento emocional y despersonalización).
- Mayor autosuficiencia (los que tienen reducida realización personal).
- Menor control de la ansiedad (los que sufren burnout, agotamiento emocional y despersonalización).
- Mayor tensión (los que tienen burnout, agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal).
- Mayor dominancia (los que presentan agotamiento emocional).
- Mayor competitividad y desconfianza (los que sufren despersonalización).
- Más reservados y reprimidos (los que tienen reducida realización personal).

*Parece que la alexitimia se presenta como un constructo relacionado con el burnout en cuanto a su padecimiento por parte de los deportistas. De hecho los deportistas que presentan burnout, despersonalización y agotamiento emocional establecen claras relaciones con la dificultad para identificar y expresar emociones y el nivel general de alexitimia; sin embargo es pertinente señalar que los deportistas con reducida realización personal no presentan de manera significativa ninguna de las dimensiones de la alexitimia, si bien sí lo hacen con alexitimia a nivel global.

*Las variables del contexto deportivo no tienen la relevancia que habíamos pensado, si bien algunas de éstas influyen de forma selectiva en cada una de las dimensiones: peor relación con el entrenador (deportistas con reducida realización personal), menor importancia del deporte como actividad vital habitual (sujetos reducida realización personal), menos horas de entrenamiento (sujetos con reducida realización personal), mayor edad (deportistas con agotamiento emocional y despersonalización), y mayor edad en el inicio de la práctica deportiva (sujetos con agotamiento emocional). Evidentemente cada una de éstas tiene su importancia si aparecen con

el resto de variables analizadas, y no tanto por sí mismas; aunque es necesario señalar que quizás las variables ambientales “no percibidas” no son suficientes intensas para provocar burnout.

- Por último se abre una vía de investigación en cuanto al análisis de las diferentes dimensiones que han formado parte del estudio (burnout, personalidad y alexitimia). Los resultados apuntan a la fuerte correlación que los rasgos de personalidad mantienen tanto con burnout como con alexitimia, la similitud, en algunos aspectos entre burnout y alexitimia y, sobre todo, el hecho de que agotamiento emocional y despersonalización correlacionen con el factor de personalidad referente a la ansiedad, mientras que reducida realización personal lo haga en relación a la extraversión. Son primeros resultados que ayudan a describir y explicar el síndrome.

8. CONCLUSIONES

Como ya quedó planteado, este trabajo se enmarca en nuestro interés por ahondar en el estudio del burnout en la población de deportistas. Este síndrome ha sido investigado ampliamente en el contexto organizacional; de alguna manera se ha asumido que este problema (prácticamente sinónimo de estrés laboral y, consecuentemente, de estrés en el sentido más amplio) era exclusivo de los trabajadores que desempeñaban su labor en ámbitos relacionados con los “servicios humanos” - profesores, médicos, enfermeros, psicólogos, policías, entre otros-. Tímidamente se amplió a otros colectivos e, incluso, se aproximaron al entorno deportivo (entrenadores y árbitros) por considerar que también eran profesionales expuestos al padecimiento del síndrome.

Desde esta premisa, y apoyándonos en algunos y escasos trabajos sobre burnout en deportistas, nos planteamos hace algunos años romper los dos tópicos que al parecer condicionan la investigación de este fenómeno:

- Burnout no es estrés o estrés laboral, independientemente que puedan mantener cierta relación en las manifestaciones físicas o psicológicas que la persona con este problema muestre como consecuencias directas. De hecho, buena parte de la literatura científica al respecto apoya la especial caracterización del burnout en tres dimensiones que le diferencian de cualquier otro síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal).
- Como síndrome psicopatológico no parece apropiado condicionarlo a un determinado contexto, sino más bien aceptar que en ciertas situaciones y ámbitos laborales es posible que aumente la probabilidad de aparición del mismo. Su tratamiento debe ser, por tanto, el que se daría a cualquier otro trastorno psicológico, y los aprioris teóricos que nos planteemos deben ser consecuentes con el hecho de que potencialmente puede padecerlo cualquier persona, que trabaje en determinadas condiciones laborales.

Aceptando y defendiendo estas dos premisas decidimos iniciar una línea de investigación que nos aportara luz en relación al burnout en deportistas. Como psicólogos del deporte, que pretendemos conseguir una mejora del bienestar general de la persona, nos obligábamos a conocer cualquier situación que pudiera dar lugar al

síndrome. Es en esta idea en la que se han encuadrado nuestros trabajos hasta ahora. La tesis que defendemos con esta investigación es consecuencia de lo anterior, en el sentido de que hacía falta profundizar en otro tipo de variables más internas (personalidad), que externas (las relacionadas con el contexto del deportista) para intentar aportar claridad explicativa a lo que supone el burnout como síndrome general y, fundamentalmente, como síndrome analizado en el contexto deportivo. Por esta razón indicábamos en la Introducción que con los resultados que aportamos intentamos cerrar la fase más descriptiva y explicativa del fenómeno, quedando para futuros trabajos otras líneas de investigación que sigan aclarando, cada vez más, algunos aspectos relacionados con el burnout, que al final de este mismo capítulo señalamos.

A continuación recogemos de manera resumida aquellos resultados que contestan a las hipótesis de trabajo que nos planteamos al inicio, y que son las que han servido de premisa a todo lo que hemos ido exponiendo.

En primer lugar queríamos conocer la bondad del MBI como instrumento adecuado para medir burnout en deportistas. Para el análisis de cualquier constructo, y si es nuevo con más razón, se hace necesario disponer de un instrumento de medida óptimo, es decir, válido y fiable. Durante el desarrollo del segundo capítulo de este trabajo quedó suficientemente claro que el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981) era el instrumento a elegir. Así, basándonos en lo que conocíamos de adaptaciones anteriores (repetimos los 22 ítems originales del MBI traducido y adaptado en un trabajo previo, Garcés de Los Fayos, 1994), teniendo en cuenta las lagunas que presentó en dicho trabajo, y añadiendo 8 ítems nuevos procuramos obtener un inventario que efectivamente sirviera para nuestros propósitos. Los resultados han sido muy satisfactorios, ya que a pesar de no ser alta la varianza explicada, sí ha aparecido una estructura teórica configuradora de los ítems muy coherente y una consistencia interna del inventario aceptable.

En cuanto a los tres factores obtenidos, coincidentes con el planteamiento de las autoras del MBI, el MBI-a ha dado lugar a un agrupamiento de ítems que parecen medir exactamente lo que pretendían. Así, el factor Reducida Realización Personal queda compuesto por los mismos 8 ítems que se plantearon en el instrumento original; el factor Despersonalización mantiene cuatro de los cinco ítems originales y añade cuatro nuevos que dan lugar a una escala más sólida que la planteada, y que recordemos había sido uno de los grandes obstáculos para aceptar estadísticamente esta dimensión en el burnout; por último, el tercer factor Agotamiento Emocional ha sido el más depurado (sólo han quedado 6 de los nueve ítems originales, añadiéndole dos nuevos), si bien la escala ha quedado con una consistencia teórica igualmente aceptable.

Todos estos datos nos hacen concluir que, si bien son convenientes nuevos análisis factoriales que mejoren los indicadores estadísticos del inventario, debemos

de entrada aceptar el MBI-a como instrumento adecuado para medir el burnout en deportistas, confirmándose de esta manera la hipótesis planteada.

En segundo lugar nos planteamos que el porcentaje de deportistas con burnout no debía exceder el 10%. Los pocos trabajos que se han arriesgado a apuntar cifras de incidencia del síndrome en deportistas han situado los datos en unos porcentajes muy altos; nosotros mismos en el trabajo antes citado ciframos el burnout en deportistas por encima del 20%; sin embargo, la gravedad del síndrome y la dificultad de que una persona lo pueda sufrir con una alta intensidad nos hizo estar de acuerdo con un estudio reciente (Jiménez, Jara y García Montalvo, 1995), que lo situaba en torno al 6%. Efectivamente los resultados obtenidos nos aportan un 7.62% que es coherente con dicho trabajo y confirma la hipótesis que nos planteamos.

Si bien es cierto que esta cifra aparentemente no es muy alta, no deja de ser un porcentaje elevado para un síndrome que, como quedó descrito en el capítulo 5, puede provocar en el sujeto tal aversión en su situación que opte por abandonar la práctica deportiva. Esta afirmación apunta en el sentido de que el deporte, como actividad muy relevante en la vida de la persona, puede generar una alta tendencia al sufrimiento emocional previo al síndrome. Confirmación que obtuvimos cuando comprobamos que sobre el 30% del total de deportistas padecen alguna de las dimensiones del síndrome. Parece que rondar el síndrome es muy frecuente si bien son los menos los que finalmente lo desarrollan.

En tercer lugar consideramos la posibilidad de que las variables socio-deportivas influyeran en el burnout, pero de manera selectiva según la dimensión de la que se tratara. Hasta ahora las variables más relacionadas con el contexto deportivo no habían sido determinantes en la explicación del síndrome; de ahí que consideráramos el apriori de que quizás algunas de estas variables pudieran ser determinantes si lo hacían selectivamente en alguna de las dimensiones del burnout. De hecho, ninguna variable influía de manera significativa en los deportistas con el síndrome, sin embargo sí lo hacían en los deportistas con algunas de sus dimensiones:

- Los deportistas con agotamiento emocional tienen más edad y se iniciaron más tarde en la práctica deportiva.
- Los deportistas con despersonalización son también los mayores.
- Los deportistas con reducida realización personal dedican menos horas al entrenamiento, tienen una relación con el entrenador menos positiva y dan al deporte menos importancia, como actividad, que el resto.

Por lo tanto son cinco las variables que parecen influir en las diferentes dimensiones del burnout: tiempo de entrenamiento, importancia concedida al deporte, relación con el entrenador, edad actual, y edad de inicio en el deporte. De lo anterior se

deduce, de acuerdo con la hipótesis planteada, que efectivamente las variables socio-deportivas, influirán de manera diferente en los deportistas según padezcan unas dimensiones u otras (si bien agotamiento emocional y despersonalización mantienen una cierta tendencia), a lo que hay que añadir que estas variables no parecen tener una gran relevancia en la explicación del síndrome y, por tanto, habrá que pensar en otro tipo de variables más de tipo psicológico (de personalidad como veremos más adelante), para intentar describir mejor el burnout en deportistas.

En cuarto lugar señalamos el abandono como la consecuencia más clara y decisiva en los deportistas con burnout. Hasta este momento todos los datos señalan la importancia que el abandono como tendencia tiene en los deportistas afectados por el síndrome. En nuestro caso no valoramos abandono real, puesto que todos los sujetos participantes en nuestra investigación seguían en activo, pero sí queríamos conocer la propensión al abandono entendida como pensamientos recurrentes de abandonar la actividad deportiva. Procedimos a estudiar la relación que esta variable mantenía con los deportistas con burnout o con algunas de sus dimensiones y los resultados, en general, confirmaron la hipótesis si bien es importante destacar que la tendencia es a no pensar en abandonar aunque sí queda claro que los que más lo han pensado han sido estos deportistas.

Quizás lo más relevante es esta confirmación, por el hecho de que un deportista con burnout, con agotamiento emocional, con despersonalización, o con reducida realización personal, independientemente de cuál de estas dimensiones esté presente, tenderá al abandono deportivo, porque cualquiera de las dimensiones que lo caracterizan conducen a esa predisposición, como se describía en el modelo teórico de Cordes y Dougherty (1993). Probablemente esto queda más claro si observamos el contenido de los ítems que cargan en cada factor determinante de las dimensiones que finalmente muestran los deportistas.

Siguiendo este razonamiento un deportista con agotamiento emocional manifiesta estar defraudado con el trabajo deportivo que realiza, está cansado de entrenar o competir, se siente fatigado para iniciar nuevos entrenamientos o competiciones, se encuentra desgastado, entre otras respuestas. Un sujeto con realización personal pobre sentirá que no comprende a las personas de su entorno deportivo, no es efectivo afrontando los problemas de las personas que le rodean, le faltan energías para continuar con su actividad, no crea un clima positivo en el contexto deportivo, etc. Y, finalmente, el deportista despersonalizado se siente distante de las personas que le rodean en el contexto deportivo, o se siente endurecido emocionalmente, entre otras características.

Por último, entendemos que determinados factores de personalidad y estilos de afrontamiento deben caracterizar a los deportistas con burnout. En esta hipótesis no era tan importante que efectivamente hubiese un determinado patrón de personali-

dad en los deportistas con burnout o alguna de sus dimensiones, o que tuvieran unas ciertas pautas de afrontamiento ante las situaciones generadoras de malestar, sino poder determinar con cierta precisión cuáles son estos patrones asociados. Esa ha sido la pretensión que ha marcado nuestros análisis y que han supuesto algunos datos interesantes:

- Los deportistas con burnout muestran las siguientes características: mayor tendencia a la culpabilidad, menor control de la ansiedad y mayor tensión.
- Los deportistas con agotamiento emocional presentan: mayor inestabilidad, mayor dominancia, mayor tendencia a la culpabilidad, menor control de la ansiedad y mayor tensión.
- Los deportistas con despersonalización se caracterizan por: mayor inestabilidad emocional, mayor competitividad, mayor desconfianza, mayor tendencia a la culpabilidad, menor autocontrol, y mayor tensión.
- Los deportistas con reducida realización personal tienen: mayor reserva, mayor sobriedad, mayor timidez, mayor autosuficiencia y mayor tensión.

Así mismo, quisimos analizar qué características unen a los sujetos que padecen burnout o algunas de sus dimensiones y la alexitimia (con sus características), por estar ante un síndrome que al tratar el componente emocional pudiera guardar relaciones claras con el síndrome objeto de estudio en esta investigación. En concreto, los deportistas con alexitimia como medida general establecían relaciones significativas con los deportistas con burnout, agotamiento emocional, despersonalización, y reducida realización personal. Encontramos también que la dificultad de identificar y expresar emociones se asociaba con burnout, agotamiento emocional y despersonalización. relaciones con una de las dimensiones de la alexitimia: dificultad para identificar emociones.

Todos estos datos nos hacen concluir que las características de personalidad que presentan los deportistas con burnout o con algunas de sus dimensiones muestran, en general, un patrón de personalidad caracterizado por aspectos tales como el menor control ante la ansiedad, la tendencia a la culpabilidad, la mayor tensión y menor estabilidad emocional, si bien existen características que matizan, al menos, dos de las dimensiones: reducida realización personal con aspectos más relacionados con la introversión (reserva, sobriedad, timidez), y despersonalización con componentes como la mayor competitividad. A pesar de esto, los deportistas con burnout parecen mostrar un patrón que se aproxima a lo que clásicamente se conoce como neuroticismo.

Por otra parte, se confirmó nuestra creencia acerca de la relación con la alexitimia, ya que en cuanto a datos globales los deportistas con burnout también pre-

sentan tendencias hacia este síndrome. De nuevo los deportistas con reducida realización personal (que no establecen relaciones con sus dimensiones, aunque sí con el nivel general de alexitimia), nos recuerda que el constructo burnout es algo más complejo que la suma de sus tres factores. Es esperable que una persona que padezca burnout sufrirá agotamiento emocional, reducida realización personal y despersonalización, pero que las variables que estarán relacionadas entre sí, en su aparición, serán diferentes para cada una de ellas, si bien las tres mantendrán una coherencia que explique que su presencia determina diferencialmente el fenómeno burnout.

Queremos finalizar reafirmando la sensación de haber concluido una fase en el estudio de burnout, la referente a la descripción detallada del constructo. Siendo conscientes de las limitaciones que este y otros trabajos realizados presentan y que no cubren todo lo que puede suponer el síndrome, sí creemos haber finalizado dicha fase, quedando abierto el camino para aclarar más algunos aspectos o iniciar otros que no están desarrollados. En concreto, y a modo de listado, consideramos pertinente incidir en lo siguiente:

- Mejora de los resultados estadísticos conseguido con el MBI-a: mejorar sus consistencia interna y depurar aún más los items que configuran las tres escalas.
- Estudiar variables nuevas que mejoren la descripción del constructo, no insistiendo tanto en las de tipo socio-deportivo que quizás no son tan determinantes en la explicación del síndrome.
- Analizar qué sucede con aquellos deportistas que aún teniendo burnout no abandonan el deporte: comprobar qué tipo de consecuencias suelen aparecer.
- Establecer investigaciones longitudinales que aclaren el carácter más agudo o crónico del síndrome.
- Por último, y esto es lo más importante, contrastar posibles intervenciones psicológicas que prevengan y eviten la incidencia del síndrome.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abu-Hilal, M.M. (1995). Dimensionality of burnout: Testing for invariance across jordanian and emirati teachers. *Psychological Reports*, 77, 1367-1375.
- Addison, R.B. y Kahn, N.B. (1994). Studying burnout. *Family Practice Research Journal*, 14(3), 207-210.
- Aluja, A. (1997). Incidencia de problemas de salud, tendencias psicopatológicas y estrés laboral en docentes de enseñanza primaria. Poster presentado en el I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología. Madrid.
- Allie, S.M. (1983). Organizational and personal life stress and the role of moderator variables in the prediction of burnout, performance and serious illness (Doctoral dissertation). *Dissertation Abstracts International*, 43, 2430.
- Ansbacher, H.L. y Ansbacher, R.R. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: A system and presentation in selections from his writings*. Nueva York: Basic.
- Arthur, N.M. (1990). The assessment of burnout: A review of three inventories useful for research and counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69(2), 186-189.
- Aveni, M.A. y Albani, F. (1992). The burnout syndrome in the helping professions: A study of socio-sanitary staff working with the elder persons in different geriatric services in Lombardy area. En J.M. Via y E. Portella (Comp.), *La sociedad ante el envejecimiento y la minusvalía*, (Vol. I). Barcelona: S.G. Editores.
- Ayuso, J.L. y López, J. (1993). Síndrome de burnout y SIDA. *Cuardenos de Medicina Psicosomática*, 27, 42-46.
- Bagby, R.M., Taylor, G.J. y Parker, J.D. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia Scale-II. Convergent, discriminant, and concurrent validity. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(1), 33-40.
- Balogun, J.A., Helgemoe, S., Pellegrini, E. y Hoerberlein, T. (1995). Test-retest reliability of a psychometric instrument designed to measure physical therapy students' burnout. *Perceptual and Motor Skills*, 81, 667-672.

- Beehr, T.A. (1985). The role of social support in coping with organizational stress. En T.A. Beehr y R.S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations*. Nueva York: Wiley.
- Beer, J. y Beer, J. (1992). Burnout and stress, depression and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71(3), 1331-1336.
- Belcastro, P.A., Gold, R.S. y Hays, L.C. (1983). Maslach Burnout Inventory: Factor structures for samples of teachers. *Psychological Reports*, 53(2), 364-366.
- Blostein, S., Eldridge, W., Kilty, K. y Richardson, V. (1985). A multi-dimensional analysis of the concept of burnout. *Employee Assistance Quarterly*, 1(2), 55-56.
- Boyle, A., Grap, M.J., Younger, J. y Thornby, D. (1991). Personality hardiness, ways of coping, social support and burnout in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 16, 850-857.
- Brissie, J.S., Hooverdempsey, K.V. y Bassler, O.C. (1988). Individual situational contributors to teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 82(2), 106-112.
- Brooking, J.B., Bolton, B., Brown, C.E. y McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(2), 143-150.
- Buceta, J.M. (1985). Some guidelines for the prevention of excessive stress in athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 16, 46-58.
- 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(2-3), 195-204.
- Burke, R.J. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group and Organization Studies*, 12(2), 174-188.
- Burke, R.J. (1989). Toward a phase model of burnout: Some conceptual and methodological concerns. *Group and Organization Studies*, 14(1), 23-32.
- Burke, R.J. (1992). Occupational stress, psychological burnout and anxiety. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5(1), 3-6.
- Burke, R.J. (1993). Stress, work and professional satisfaction and militancy among canadian physicians. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 459-472.
- Burke, R.J. y Deszca, E. (1986). Correlates of psychological burnout phases among police officers. *Human Relations*, 39(6), 487-501.
- Burke, R.J. y Greenglass, E.R. (1989a). Correlates of psychological burnout phases among teachers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 12, 46-62.

- Burke, R.J. y Greenglass, E.R. (1989b). Teachers: Orientations, satisfaction and health: Some consequences of person-job misfit. *International Journal of Career Management*, 1, 4-10.
- Burke, R.J. y Greenglass, E. (1994). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 47(30), 1-15.
- Burke, R.J. y Greenglass, E. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Social Science Medicine*, 40(10), 1357-1363.
- Burke, R.J. y Richardsen, A.M. (1991). *Psychological burnout in organizations*. Manuscrito presentado para su publicación.
- Burke, R.J., Shearer, J. y Deszca, E. (1984). Burnout among men and women in police work. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 162-188.
- Byrne, B.M. (1993). The Maslach Burnout Inventory. Testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(3), 197-212.
- Byrne, B.M. (1994). Testing for the factorial validity, replication, and invariance of a measuring instrument: A paradigmatic application based on the Maslach Burnout Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 29(3), 289-311.
- Caccese, T.M. y Mayerberg, C.K. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6(3), 279-288.
- Cantón, E., Pallarés, J., Mayor, L. y Tortosa, F. (1990). Motivación en la actividad física y el deporte. En L. Mayor y F. Tortosa (Eds.), *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacional*. Bilbao: D.D.B.
- Capel, S. (1986a). Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Athletic Training*, 21, 322-327.
- Capel, S.A. (1986b). Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57(4), 321-328.
- Capel, S.A., Sisley, B.L. y Desertrain, G.S. (1987). The relationship of role conflict and role ambiguity to burnout in high school basketball coaches. *Journal of Sport Psychology*, 9(2), 106-117.
- Cattell, R.B. (1965). Factor analysis: An introduction to essentials. I. The purpose and underlying models. *Biometrics*, 21, 190-215.
- Cattell, R.B. (1972). *Manual for the 16PF (Sixteen Personality Factors)*. Illinois: Institute for Personality and Ability Testing. (Versión castellana: 16PF, Cuestionario factorial de personalidad (adolescentes y adultos), 9ª edición. Madrid: TEA).
- Coakley, J.J. (1983). Leaving competitive sport: Retirement or rebirth?. *Quest*, 35, 1-11.

- Coakley, J.J. (1992). Burnout among adolescent athletes: A personal failure or social problem?. *Sociology of Sport Journal*, 9(3), 271-285.
- Cohn, P.J. (1990). An exploratory study on sources of stress and athlete burnout in youth golf. *Sport Psychologist*, 4(2), 95-106.
- Corcoran, K.J. (1985). Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1(1), 107-112.
- Cordes, C.L. y Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout. Solutions for the 1980s: A review of the literature. *Urban Review*, 15(1), 37-51.
- Cherniss, C. (1980a). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Cherniss, C. (1980b). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage.
- Cherniss, C. (1990). Natural recovery from burnout: Results of 10-year follow-up study. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 13, 132-154.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 1-11.
- Dale, J. y Weinberg, R.S. (1989). The relationship between coaches' leadership style and burnout. *Sport Psychologist*, 3(1), 1-13.
- Dale, J. y Weinberg, R.S. (1990). Burnout in sport: A review and critique. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 67-83.
- Daley, M.R. (1979). Preventing worker burnout in child welfare. *Child Welfare*, 58(7), 443-450.
- Davidoff, L.L. (1980). *Introduction to Psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Davies, D. y Armstrong, M. (1991). *Factores psicológicos en el deporte competitivo*. Barcelona: Ancora.
- De Diego, S. y Sagredo, C. (1992). *Jugar con ventaja. Rendimiento físico y estrategias mentales: Las claves psicológicas del éxito deportivo*. Madrid: Alianza.
- Deckard, G., Meterko, M. y Field, D. (1994). Physician burnout. An examination of personal, professional, and organizational relationships. *Medical Care*, 32(7), 745-754.
- Dell'Erba, G., Venturi, P., Rizzo, F., Porcus, S. y Pancheri, P. (1994). Burnout and health status in italian air traffic controllers. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, April, 315-322.

- DePaepe, J., French, R. y Lavay, B. (1987). Burnout symptoms experienced among special physical educators: A descriptive longitudinal study. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 2, 189-196.
- Dion, G. y Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'inventaire d'épuisement professionnel de Maslach y Jackson. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 26(2), 210-227.
- Du Bois, G. (1989). *Oorzaken, verschijningsvormen en versterking van falangaast in de competitiesport: Constructie van een meetinstrument*. Lovaina: Institut voor Lichamelijke Opleiding.
- Eades, A. (1991). An investigation of burnout in intercollegiate athletes: The development of Eades Athlete Burnout Inventory. Paper presented at the *North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity National Conference*. California: Asilomar.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Elliot, J.L. y Smith, N.M. (1984). Burnout: A look at coping with stress. *School Library Media Quarterly*, 141-145.
- Emener, W.G. y Luck, R.S. (1980). *Emener-Luck Burnout Scale*. ELBOS.
- Emener, W.G., Luck, R.S. y Gohs, F.X. (1982). A theoretical investigation of the construct burnout. *Journal of Rehabilitation Administration*, 6(4), 188-196.
- Ensiedel, L. y Tully, J. (1981). Methodological considerations in studying the burnout phenomenon. En J. Jones (Com.), *The burnout syndrome: Current research, theory and interventions*. Londres: Park Ridge III, London House.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622.
- Etzion, D. (1988). The experience of burnout and work/non work success in male and female engineers: A matched-pairs comparison. *Human Resource Management*, 27(2), 163-180.
- Etzion, D. y Pines, A. (1981). *Sex and culture as factors explaining reported coping behavior and burnout of human service professionals: A social psychological perspective*. Manuscrito no publicado.
- Etzion, D. y Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209.
- Etzion, D., Pines, A. y Kafry, D. (1983). Coping strategies and the experience of tedium: A cross cultural comparison between israelis and americans. *Journal of Psychology and Judaism*, 8, 41-51.

- Evans, B.K. y Fischer, D.G. (1989). The dimensionality and discriminant validity of the Maslach Burnout Inventory. Paper presented at the *Canadian Psychological Association Annual Meeting*. Halifax.
- Evans, B.K. y Fischer, D.G. (1993). The nature of burnout: A study of the 3 factor model of burnout in human service and non-human service. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 29-38.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Feigley, D.A. (1984). Psychological burnout in high-level athletes. *Physician and Sportmedicine*, 12(10), 109-119.
- Fejgin, N., Ephraty, N. y Ben-Sira, D. (1995). Work environment and burnout of physician education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15, 64-78.
- Fender, L.K. (1989). Athlete burnout: Potential for research and intervention strategies. *Sport Psychologist*, 3(1), 63-71.
- Fernández, M, Mayo, M., Oliver, C., Aragonese, A. y Moreno, B. (1990). Una escala de evaluación de estrés de rol en el ámbito organizacional. Comunicación presentada al *II Congreso Oficial de Psicólogos*. Valencia.
- Fernández Castro, J., Doval, E. y Edo, S. (1994). Efectos del estrés docente sobre los hábitos de salud. *Ansiedad y Estrés*, 0, 127-133.
- Fernández Castro, J., Edo, S., Doval, E. y Santiago, (1994). Stress and health behaviours among primary teachers. Comunicación presentada en la *15th International Conference of The Stress and Anxiety Research Society*. Madrid.
- Fimian, M.J. y Cross, A.H. (1986). Stress and burnout among preadolescent and early gifted students: A preliminary investigation. *Journal of Early Adolescent*, 6(3), 247-267.
- Firth, H. y Britton, P. (1989). Burnout, absence and turnover amongst british nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 55-59.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. y Britton, P.G. (1985). Maslach Burnout Inventory: Factor structure and norms for british nursing staff. *Psychological Reports*, 57(1), 147-150.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. y Britton, P. (1986). Burnout and professional depression. Related concepts. *Journal of Advanced Nursing*, 11(6), 633-642.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. y Britton, P. (1987). Professional depression, burnout and personality in logstay nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 24(3), 227-237.
- Flippin, R. (1981). Burning out. *The Runner*, 77-83.

- Freedly, J.R. y Hobfoll, S.E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress and Coping*, 6, 311-325.
- Freudenberger, H.J. (1971). The professional in the free clinic: news problems, new views, new goals. En D.J. Bental y J.L. Schwartz (Eds.), *The free clinic: A community approach to health care and drug abuse*. Beloit, WI: Stash Press.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159-166.
- Freudenberger, H.J. (1975). The staff burn-out in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, research and practice*, 12(1), 73-82.
- Freudenberger, H.J. (1977). Speaking from experience -burn-out- organizational menace. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- Freudenberger, H.J. (1980). *Burn-out*. Nueva York: Doubleday.
- Freudenberger, H.J. (1983). Burnout: Contemporary issues, friends, and concerns. En B.A. Farber (Ed.), *Stress and burnout*. Nueva York: Pergamon Press.
- Freudenberger, H.J. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247-251.
- Freudenberger, H.J. y Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Nueva York: Anchor Press.
- Friedman, I.A. (1991). High and low burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325-333.
- Friedman, I.A. (1995). Measuring school principal-experienced burnout. *Educational and Psychological Measurement*, 55(4), 641-651.
- Friedman, I.A. y Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.
- Friesen, D. y Sarros, J. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- Fuehrer, A. y McGonagle, K. (1988). Individual and situational factors as predictors of burnout among resident assistants. *Journal of College Student Development*, 29(3), 244-249.
- Fuqua, R. y Couture, K. (1986). Burnout and locus of control in child day care staff. *Child Care Quarterly*, 15(2), 98-109.
- Gann, M.L. (1979). *The role of personality factors and job characteristics in burnout: A study of social service workers*. Tesis Doctoral no publicada. Berkeley: University of California.
- Ganster, D.C. y Schaubroeck, J. (1991). Work, stress and employee health. *Journal of Management*, 17, 235-271.

- Garcés de Los Fayos, E.J. (1993). Frecuencia de burnout en deportistas jóvenes. Estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Deporte*, 4, 55-63.
- Garcés de Los Fayos, E.J. (1994). *Burnout: Un acercamiento teórico-empírico al constructo en contextos deportivos*. Tesis de licenciatura no publicada. Murcia: Universidad de Murcia.
- Garcés de Los Fayos, E.J. (1995a). Burnout en niños y adolescentes: Un nuevo síndrome en psicopatología infantil. *Psicothema*, 7, 33-40.
- Garcés de Los Fayos, E.J. (1995b). *La situación actual de la práctica deportiva en el alumnado femenino. Actitudes de las niñas y adolescentes ante el deporte en la Región de Murcia*. Murcia: Dirección General de la Mujer.
- Garcés de Los Fayos, E.J., García Montalvo, C. y Martínez Sánchez, F. (1995). Factorización de un cuestionario de burnout en una muestra de deportistas. *Psicologemas*, 9(17), 93-107.
- Garcés de Los Fayos, E.J. y Cantón, E. (1995). El cese de la motivación: El síndrome de burnout en deportistas. *Revista de Psicología del Deporte*, 7-8, 147-154.
- Garcés de Los Fayos, E.J., López García, G. y García Montalvo, C. (1995). Burnout in sportmen: Propensity to early giving-up and reasons for it. En R. Vanfraechem-Raway e Y. Vanden Auweele (Eds.), *Proceeding of IXth European Congress on Sport Psychology* (pp. 502-508). Bruselas.
- Garcés de Los Fayos, E.J., López Soler, C. y García Montalvo, C. (1997). El síndrome de "burnout" y su evaluación: Una revisión de los principales instrumentos de medida. Poster presentado en el *I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*. Madrid.
- Garcés de Los Fayos, E.J., Teruel, F. y García Montalvo, C. (1993). Burnout en deportistas y entrenadores. Un nuevo campo de investigación en psicología del deporte. Poster presentado en el *Congreso Mundial de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Granada.
- García Izquierdo, M. (1990). Una escala para la evaluación del burnout profesional en las organizaciones. Comunicación presentada en el *III Congreso Nacional de Psicología Social*. Santiago de Compostela.
- García Izquierdo, M. (1991a). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7(18), 3-12.
- García Izquierdo, M. (1991b). Estrés en contextos laborales. Comunicación presentada a las *III Jornadas sobre Psicología clínica y salud*. Murcia.
- García Izquierdo, M. (1995). Evaluación del burnout: Estudio de la fiabilidad, estructura empírica y validez de la escala EPB. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 219-229.

- García Izquierdo, M., Castellón, M., Albadalejo, B. y García, A.L. (1993). Relaciones entre burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en personal de banca. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11(24), 17-26.
- García Izquierdo, M., Llor, B. y Saez, M.C. (1994). Reliability and dimensions of two scales of burnout in the spanish health care workers. *23 International Congress of Applied Psychology*. Madrid.
- García Izquierdo, M. y Velandrino, A.P. (1992). EPB: Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. *Anales de Psicología*, 8(1-2), 131-138.
- García Montalvo, C. y Garcés de Los Fayos, E.J. (1996). Revisión teórica del burnout en entrenadores: Aportaciones de un modelo teórico a la comprensión del síndrome en la profesión de entrenador. *Apuntes de Psicología*, 48, 83-93.
- Garden, A.M. (1987). Despersonalization: A valid dimension of burnout?. *Human Relations*, 40(9), 545-560.
- Garden, A.M. (1989). Burnout: The effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 223-234.
- Garden, A.M. (1991a). Relationship between burnout and performance. *Psychological Reports*, 68(3), 963-977.
- Garden, A.M. (1991b). The purpose of burnout: A jungian interpretation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 73-93.
- Gentilini, J.M. (1982). The relationship between the characteristics of job burnout and the perceived and personal job characteristics of vocational rehabilitation counselors (Doctoral dissertation). *Dissertation Abstracts International*, 43, 1046.
- Giek, J., Brown, R. y Shank, R. (1982). The burnout syndrome among athletic trainers. *Athletic Training*, 17(1), 36-40.
- Gil, P.R. y Peiró, J.M. (1996). Un estudio sobre antecedentes significativos del "síndrome de quemarse en el trabajo" (burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1), 67-80.
- Gil, P.R., Peiró, J.M. y Valcárcel, P. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de burnout: Un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6(2), 43-63.
- Gil, P.R. y Schaufeli, W.B. (1991). Burnout en enfermería: Un estudio comparativo España-Holanda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7(19), 121-130.
- Gillespie, D.F. (1979). *Protective service worker study*. Lansing.

- Gillespie, D.F. (1980). Correlates for active and passive burnout types of burnout. *Journal of Social Service Research*, 4(2), 1-16.
- Ginsburg, S.G. (1974). The problem of the burned out executive. *Personnel Journal*.
- Gohs, F.X. (1980). *Reliability and validity assessment of the Emener-Luck burnout scale (ELBOS)*. Manuscrito no publicado. Universidad de Kentucky.
- Gold, Y. (1984). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high school classroom teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 44(4), 1009-1016.
- Gold, Y. (1985). The relationship of 6 personal and life history variables to standing on 3 dimensions of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 45(2), 377-388.
- Gold, Y, Bachelor y Michael, W.B. (1989). The dimensionality of a modified form of the Maslach Burnout Inventory for university students in a teacher-training program. *Educational and Psychological Measurement*, 49(3), 549-561.
- Gold, Y. y Michael, W.B. (1985). Academic self-concept correlates of potential burnout in a sample of first-semester elementary-school practice teachers: A concurrent validity study. *Educational and Psychological Measurement*, 45(4), 909-914.
- Gold, Y., Roth, R.A., Wright, C.R., Michael, W.B. y Chen, C.Y. (1992). The factorial validity of a teacher burnout measure (Educators Survey) administered to a sample of beginning teacher in elementary and secondary schools in California. *Educational and Psychological Measurement*, 52(3), 761-768.
- Golembiewski, R.T. (1979). *Toward the responsive organization*. Salt Lae City, Brighton.
- Golembiewski, R.T. (1989). Burnout as a problem at work: Mapping its degree, duration, and consequences. *Journal of Managerial Issues*, 1(1), 86-97.
- Golembiewski, R.T., Boudreau, R., Goto, K. y Murati, T. (1993). Transnational perspectives on job burnout: Replication of phase model results among japanese respondents. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1(1), 7-27.
- Golembiewski, R.T. y Munzenrider, R. (1984a). Active and passive reactions to psychological burnout: Toward greater specificity in a phase model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 264-268.
- Golembiewski, R.T. y Munzenrider, R. (1984b). Phases of psychological burnout and organizational covariants. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 6, 290-323.
- Golembiewski, R.T. y Munzenrider, R. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. Westport: Praeger.

- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. y Stevenson, J.G. (1984). Physical symptoms and burnout phases. *Segunda Conferencia Anual sobre Política y Desarrollo Organizacional*. Lousville: Universidad de Lousville.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. y Stevenson, J.G. (1986). *Stress in organizations: Toward a phase model of burnout*. Nueva York: Praeger.
- González de Rivera, J.L., Monterrey, A.L. y De las Cuevas, C. (1989). Psicología y psicopatología del deporte. *Psiquis*, 9(10), 11-18.
- Gould, D. (1991). La psicología del deporte en la década de los ochenta: Situación, tendencias y posibilidades de investigación en el deporte infantil y juvenil. En J.Riera y J. Cruz (Eds.), *Psicología del deporte. Aplicaciones y perspectivas* (pp. 77-99). Barcelona: Martinez Roca.
- Gould, D., Tuffey, S., Udry, E. y Loehrs, J. (1996a). Burnout in competitive junior tennis players: I. A quantitative psychological assessment. *The Sport Psychologist*, 10(4), 322-340.
- Gould, D., Tuffey, S., Udry, E. y Loehrs, J. (1996b). Burnout in competitive junior tennis players: II. Qualitative analysis. *The Sport Psychologist*, 10(4), 341-366.
- Grantham, H. (1985). Le diagnostic différentiel el le traitement du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). *Annual Médical Psychologie*, 143 (8), 776-781.
- Grebert, P. Les soignants s'épuisent... mais le burn-out exist-il?. *Inf. Psychiatric.*, 68(8), 803-808.
- Green, D.E. y Walkey, F.H. (1988). A confirmation of three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48(3), 579-585.
- Greene, G. (1960). *A burn-out case*. Londres: William Heineman Ltd.
- Greenglass, E.R. (1991). Burnout and gender: Theoretical and organizational implications. *Canadian Psychology*, 32(4), 562-574.
- Greenglass, E.R. y Burke, R.J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18(3-4), 215-229.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. y Ondrack, M. (1990). A gender role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39(1), 5-27.
- Greenglass, E.R., Pantony, K.L. y Burke, R.J. (1988). A gender role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 317-328.

- Greenspan, E. (1983). Some athletes feel a burning desire to reach the toop. Others feel burnout. *Women's Sport*, 5, 50-53.
- Guillén, F. y Castro, J.J. (1994). Comparación de la personalidad en deportistas y no deportistas, utilizando como instrumento el EPQ-A de Eysenck. *Revista de Psicología del Deporte*, 5, 5-14.
- Gupchup, G., Lively, B.T., Holliday-Goodman, M., Siganga, W.W. y Black, C.D. (1994). Maslach Burnout Inventory: Factor structures for pharmacists in health maintenance organizations and comparison with normative data for USA pharmacists. *Psychological Reports*, 74, 891-895.
- Haggerty, T.J. (1983). *An assessment of the degree of burnout in canadian university coaches*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Iowa.
- Hahn, C. (1992a). Surviving stardom: Is the sport's obsession with youth and money burning out its brightest stars?. *Tennis, October*, 30-37.
- Hahn, C. (1992b). Taming the tour: Tennis magazine and leaders of the sport offer solutions to control the crisis of teen burnout. Part. 2. *Tennis, November*, 45-48.
- Helliwell, T. (1981). Are you a potential burnout?. *Training and Development Journal*, 35(10), 25-29.
- Henderson, G. (1984). Physician burnout. *Hospital Physician*, 20, 8.
- Henschen, K.P. (1991). Cansancio y agotamiento deportivos: Diagnóstico, prevención y tratamiento. En J.M. Williams (Ed.), *Psicología aplicada al deporte* (pp. 472-492). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Hiscott, R.D. y Connop, P.J. (1989). Job stress and occupational burnout. Gender differences among mental health professionals. *Sociology and Social Research*, 74(1), 10-15.
- Hiscott, R.D. y Connop, P.J. (1990). The health and wellbeing of mental health professionals. *Canadian Journal of Public Health*, 81, 422-426.
- Hock, R.R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Holland, P. y Michael, W. (1993). The concurrent validity of the Holland Burnout Assessment Survey for a sample of middle school teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 1067-1077.
- Hollander, D.B., Meyers, M. y LeUnes, A. (1995). Psychological factors associated with overtraining: Implications for youth sport coaches. *Journal of Sport Behavior*, 18(1), 3-20.
- Huberty, T.J. y Huebner, E.S. (1988). A national survey of burnout among school psychologists. *Psychology in the Schools*, 25(1), 54-61.

- Huebner, E.S. (1993). Professionals under stress: A review of burnout among the helping professions with implications for schools psychologists. *Psychology in the Schools*, 30(1), 40-49.
- Hume, J. (1985). *The burnout-the solution*. Londres: The International Tennis Federation.
- Humphrey, J.H. (1987). *Stress in coaching*. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher.
- Hunt, K.R. (1984). *The relationship between occupational stressors and burnout among coaches*. Tesis doctoral no publicada.
- Iwanicki, E.F. y Schwap, R.L. (1981). A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41(4), 1167-1174.
- Izraeli, D.N. (1988). Burning out in medicine: A comparison of husband and wives in dual career couples. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 329-346.
- Jackson, S.E. y Maslach, C. (1982). Burnout: A concept in need of refinement. Paper presented at the *Meeting of the American Psychological Association*. Washington.
- Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (1983). Preventing employee burnout. *Personnel*, 60(2), 58-68.
- Jayarathne, S. y Chess, W.A. (1983). Job satisfaction and burnout in social work. En B.A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in human service professions*. Nueva York: Pergamon Press.
- Jayarathne, S. y Chess, W.A. (1984). Job satisfaction, burnout, and turnover: A national study. *Social Work*, 29(5), 448-453.
- Jayarathne, S. y Chess, W.A. (1986). Job stress, job deficit, emotional support, and competence: Their relationship to burnout. *Journal of Applied Social Sciences*, 10(2), 135-155.
- Jiménez, G., Jara, P. y García Montalvo, C. (1995). Variables relevantes en el contexto deportivo y síndrome de burnout. Poster presentado al *V Congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y el Deporte*. Valencia.
- Jiménez, G., López García, E., Garcés de Los Fayos, E.J. y García Montalvo, C. (1997). Evaluación del burnout en deportistas: Un intento de validación del Maslach Burnout Inventory en poblaciones españolas. Poster presentado en el *VI Congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y el Deporte*. Las Palmas de Gran Canaria.
- Jones, J. (1980). *The staff burnout scale for police and security personnel*. Londres: Park Ridge, London House.
- Jones, J. (1981). The staff burnout scale: A validity study. Paper presented at the *Meeting of the Midwestern Psychological Association*. St. Louis.

- Jones, M.L. (1993). Role conflict: Cause of burnout or energizer?. *Social Work*, 38(2), 137-141.
- Jorgesen, M. (1992). Burnout in doctorally prepared nurse faculty. *Journal of Nursing Education*, 31(8), 341-346.
- Juba, N. (1986). The requirements of competitive swimming-the effect on children: A coach perspective. En G. Gleeson (De.), *The growing child in competitive sport* (pp. 173-178). Londres: Hodder y Stroughton.
- Kahill, S. (1988). Interventions for burnout in the helping professions: A review of the empirical evidence. *Canadian Journal of Counselling*, 22(3), 162-169.
- Keinan, G. y Melamed, S. (1987). Personality characteristics and proneness to burnout. A study among internists. *Stress Medicine*, 3(4), 307-316.
- Kelley, B.C. (1990). *An examination of a model of burnout in dual role teacher-coaches*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de North Carolina.
- Kelley, B.C. y Gill, D.L. (1993). An examination of personal situational variables, stress appraisal, and burnout collegiate teacher coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 64(1), 94-102.
- Kleiber, D. y Enzmann, D. (1990). *Burnout: 15 years of research. An international bibliography*. Göttinger: Hogrefe.
- Knaus, W.J. (1985). Student burnout. A rational-emotive education treatment approach. En A. Ellis y M.E. Bernard (Eds.), *Clinical applications of rational-emotive therapy*. Nueva York: Publishing Corp..
- Koeske, G.F. y Koeske, R.D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25(2), 131-144.
- Kremer, L. y Hofman, J.E. (1985). Teacher' professional identity and burn-out. *Research in Education*, 34, 89-95.
- Kushnir, T. y Melamed, S. (1992). The Gulf War and its impact on burnout and wellbeing of working civilians. *Psychology Medicine*, 22(4), 987-995.
- Kyriacou, C. (1980). Stress, health and school-teachers: A comparison with other professions. *Cambirdge Journal of Education*, 10, 154-159.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An interactional review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.
- Lahoz, M.R. y Mason, H.L. (1989). Maslach Burnout Inventory. Factor structures and norms for USA pharmacists. *Psychological Reports*, 64(3), 1059-1063.

- Landers, D.M. y Boutchers, S.H. (1986). Arousal-performance relationships. En J.H. Goldstein (Ed.), *Sports, games, and play: Social and psychological viewpoints* (pp. 157-188). Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.
- Lawther, J.D.(1972). *Sport psychology*. Nueva Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer.
- LeCroy, C.W. y Rank, M.R. (1986). Factors associated with burnout in the services: An exploratory study. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 23-39.
- Lee, R.T. y Asforth, B.E. (1993a). A further examination of managerial burnout: Toward an integrate model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Lee, R.T. y Ashforth, B.E. (1993b). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers-comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(3), 369-398.
- Leiter, M.P. (1988a). Burnout as a function of communication patterns: A study of a multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13(1), 111-128.
- Leiter, M.P. (1988b). Commitment as a function of stress reactions among nurses: A model of psychological evaluations of work settings. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 7, 117-134.
- Leiter, M.P. (1989a). Conceptual implications of two models of burnout: A response to Golembiewski. *Group and Organization Studies*, 14(1), 15-22.
- Leiter, M.P. (1989b). Implications for personal control of psychological environments. Symposium presented at the *Annual Convention of the Canadian Psychological Association*. Halifax.
- Leiter, M.P. (1990). The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of burnout: A longitudinal study. *Human Relations*, 43(11), 1067-1083.
- Leiter, M.P. (1991a). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 123-144.
- Leiter, M.P. (1991b). The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32(4), 547-558.
- Leiter, M.P. (1992a). Burn-out as a crisis in self-efficacy-conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6(2), 107-116.

- Leiter, M.P. (1992b). Burn-out as a crisis in self-efficacy-conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6(2), 107-116.
- Leiter, M., Clark, D. y Durup, J. (1994). Distinct models of burnout and commitment among men and women in the military. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(1), 63-82.
- Leiter, M.P. y Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: An confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress and Coping*, 7, 357-373.
- Leiter, M.P. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Lemkau, J.P., Purdy, R.R., Rafferty, J.P. y Rudisill, J.R. (1988). Correlates of burnout among family practice residents. *Journal of Medical Education*, 63(9), 682-691.
- Lemkau, J., Rafferty, J.P. y Gordon, R. (1994). Burnout and career-choise regret among family practice physicians in early practice. *Family Practice Research Journal*, 14(3), 213-222.
- Lizasoain, L. y Joaristi, L. (1995). *SPSS para windows versión 6.0,1 en castellano*. Madrid: Paraninfo.
- Loehr, J.E. (1990). *El juego mental*. Madrid: Tutor.
- Loehr, J.E. (1994). Llenando las necesidades de los jugadores. *International Tennis Symposium United States Professional Tennis Registry*.
- Loehr, J.E. y Festa, F. (1994). Preventing burnout with balance. *Tennis, March*, 47.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading: Addison-Wesley.
- Maher, E.L. (1983). Burnout and commitment. A theoretical alternative. *Personnel and Guidance Journal*, 61(7), 390-393.
- Malone, C. y Rotella, R. (1981). Preventing coach burnout. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 52, 22.
- Márquez, S. (1992). Adaptación española de los Cuestionarios de Antecedentes, Manifestaciones y Consecuencias de la Ansiedad ante la Competición Deportiva. I. Estructura factorial. *Revista de Psicología del Deporte*, 2, 25-38.
- Márquez, S. (1993). Adaptación española de los cuestionarios de Antecedentes, Manifestaciones y Consecuencias de la Ansiedad ante la Competición Deportiva. II. Consistencia interna y validez simultánea. *Revista de Psicología del Deporte*, 3, 31-40.
- Marshall, R.E. y Kasman, C. (1980). Burnout in the neonatal intensive care unit. *Pediatrics*, 65, 1161.

- Martin, M.J. (1982). Burnout: Fact or fad?. *Psychosomatics*, 23, 461.
- Martín, M.J., Viñas, J. y Pérez, J. (1996). Valoración del burnout en personal de enfermería. Comunicación presentada en el *I Congreso de la Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Benidorm.
- Martinez Sánchez, F. (1996). Adaptación española de la Escala de Alexitimia de Toronto (TAS-20). *Clínica y Salud*, 7(1), 19-32.
- Martínez Sánchez, F., Ato, M., Córcoles, E., Huedo, T. y Selva, J. (1998). Stability in the alexitimia levels: a longitudinal analysis of temporary series on various emotional answers. *Personality and Individual Differences*, 24(6), 767-772.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 16-22.
- Maslach, C. (1978). Job burnout. How people cope. *Public Welfare*, 36(2), 56-59.
- Maslach, C. (1982). Burnout: A social psychological analysis. En J.W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*. Londres: Park Ridge, London House.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1979). Burned out cops and their families. *Psychology Today*, 12(12), 58-62.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. En G.S. Sanders y J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness*. Hillsdale: LEA.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational setting. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-154.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837-851.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Matthews, D.B. (1990). A comparison of burnout in selected occupational fields. *Career Development Quarterly*, 38(3), 230-239.
- May, J.R. (1992). Delivery of psychological services to the U.S. olympic team at the 1992 summer olympic games: Barcelona, Spain. *Revista de Psicología del Deporte*, 2, 47-52.
- McCann (1995). Overtraining and burnout. En S.M. Murphy (Ed.), *Sport psychology interventions* (pp. 1-15). Champaign, Illinois: Human Kinetics.

- McGrath, J.E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. En J.E. McGrath (Ed.), *Social and psychological factors in stress*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.
- McGuire, W.H. (1979). Teacher burnout. *Today's Education*, 68(4), 5.
- McIntyre, T.C. (1984). The relationship between locus of control and teacher burnout. *The British Journal of Educational Psychology*, 54(2), 235-238.
- Meier, S.T. (1983). Toward a theory of burnout. En J. McReynolds (Ed.), *Advances in psychological assessment*, Vol. 4. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meier, S.T. (1984). The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57(3), 211-220.
- Merín, J., Cano, A. y Miguel, J.J. (1995a). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130.
- Merín, J., Cano, A. y Miguel, J.J. (1995b). La valoración, el afrontamiento y la ansiedad como variables predictoras del "burnout". Comunicación presentada en el *Primer Congreso sobre Ciencias de la Conducta y Salud Laboral*. Madrid.
- Miller, K., Birkholt, M., Scott, C. y Stage, C. (1995). Empathy and burnout in human service work: An extension of a communication model. *Communication Research*, 22(2), 123-147.
- Miller, L.S. (1991). The relationship between social support and burnout: Clarification and simplification. *Social Work Research and Abstracts*, 27(1), 34-37.
- Morasso, G., Mirandola, M., Piu, G. y Borreani, C. (1992). Contributo all'adattamento del Maslach Burnout Inventory. *Bolletino di Psicologia Applicata*, 202-203, 31-36.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, M.T. (1996). Validación del Cuestionario Breve de Burnout (CBB) en el ámbito educativo. Comunicación presentada en el *I Congreso de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Benidorm.
- Moreno, B. y Oliver, C. (1993). El M.B.I. como escala de estrés en profesiones asistenciales: Adaptación y nuevas versiones. En M. Pons y M.T. Anguera (Comp.), *Aportaciones a la evaluación psicológica* (pp. 161-174). Barcelona: P.P.U.
- Moreno, B., Oliver, C. y Aragoneses, A. (1991). El burnout, una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Comps.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-284). Madrid: Siglo XXI.
- Moreno, B. y Rigueiro, F.J. (1997). El síndrome de burnout: Un modelo estructural en profesores de enseñanza secundaria. Poster presentado en el *I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*. Madrid.
- Morgan, W.P. (1980). The trait psychology controversy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 51, 59-76.

- Nagy, S. (1985). Burnout and selected variables as components of occupational stress. *Psychological Reports*, 56(1), 195-200.
- Nagy, S. y Davis, L.G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports*, 57(3), 1319-1326.
- Nagy, S. y Nagy, M.C. (1992). Longitudinal examination of teachers burnout in a school district. *Psychological Reports*, 71(2), 523-531.
- Neveu, J.P. (1995). Epuisement professionnel. Concept et methodologie. *Le Travail Humain*, 58(3), 209-228.
- Nye, L.G., Witt, L.A. y Schroeder, D. (1992). Confirmatory factor analysis of burnout dimensions: Correlations with job stressors and aspect of social support and job satisfaction. *Office of Aviation Medicine Reports*, 92-97.
- Ogelvie, B.C. y Tutko, T.A. (1972). Motivation and psychometric in coaching. En J.E. Kane (Ed.), *Psychological aspects of physical education and sport*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Ogus, E.D. (1992). Burnout and coping strategies. A comparative study of ward nurses. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(1), 111-124.
- Oktay, J.S. (1992). Burnout in hospital social workers who work with AIDS patients. *Social Work*, 37(5), 432-439.
- Olabarria, B. (1995). El síndrome de "burnout" ("quemado") o del cuidador descuidado. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 189-194.
- Olabarria, B. (1997). El síndrome de burnout: Un riesgo de los profesionales de la salud mental en las organizaciones. Conferencia presentada en el *I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*. Madrid.
- Oliver, C., Pastor, J.C., Aragoneses, A. y Moreno, B. (1990). Una teoría y una medida de estrés laboral asistencial. Comunicación presentada al *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*. Valencia.
- Olmedilla, A., Jiménez, G., Jara Vera, P. y Garcés de Los Fayos, E.J. (1997). Incidencia del burnout en entrenadores: Una aproximación a partir del modelo de Cordes y Dougherty (1993). Comunicación presentada en el *VI Congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y el Deporte*. Las Palmas de Gran Canaria.
- Oswin, M. (1978). *Children living in long stay hospitals*. Londres: Heinemann.
- Pallarés, J., Cantón, E. y Mayor, L. (1990). Factores motivacionales en la intervención en el deporte infantil y juvenil. Comunicación presentada al *II Congreso Oficial de Psicólogos*. Valencia.
- Papadatou, D., Anagnostopoulos, F. y Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology*, 67, 187-199.

- Parker, J.D., Bagby, R.M., Taylor, G.J., Endler, N.S. y Schmitz, P. (1993). Factorial validity of the 20-item Toronto Alexithymia Scale. *European Journal of Personality*, 7, 221-232.
- Pastore, D.L. y Judd, M.R. (1993). Gender differences in burnout among coaches of women's athletic teams at 2 year colleges. *Sociology of Sport Journal*, 10(2), 205-212.
- Pedrabissi, L., Rolland, J.P. y Santinello, M. (1994). Stress and burnout among teachers in Italy and France. *The Journal of Psychology*, 127(5), 529-535.
- Peiró, J.M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Perlman, B. y Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Piedmont, R.L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61(3), 457-473.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout. Causes and cures*. Nueva York: Free Press.
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: The Free Press.
- Pines, A. y Guendelman, S. (1995). Exploring the relevance of burnout to Mexican blue collar women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 1-20.
- Pines, A. y Kafry, D. (1978). Coping with burnout. Paper presented at the *Annual Convention of the American Psychology Association*. Toronto.
- Pines, A. y Kafry, D. (1981). The experience of life tedium in three generations of professional women. *Sex Roles*, 7, 117-134.
- Poulin, J.E. y Walter, C.A. (1993). Burnout in gerontological social work. *Social Work*, 38(3), 305-310.
- Powers, S. y Gose, K.F. (1986). Reliability and construct validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of university students. *Educational and Psychological Measurement*, 46(1), 251-255.
- Pretorius, T.B. (1993). Commitment, participation in decision-making and social support: Direct and moderating effects on the stress-burnout relationship within an educational setting. *South African Journal of Psychology*, 23(1), 10-14.
- Price, L. y Spence, H. (1994). Burnout symptoms among drug and alcohol service employees. Gender differences in the interaction between work and home stressors. *Anxiety, Stress and Coping*, 7(1), 67-84.

- Quatrochi-Tubin, S., Jones, J.W. y Breedlove, V. (1982). The burnout syndrome in geriatric counselors and service workers. *Activities, Adaptation and Aging*, 3(1), 65-76.
- Quick, J.C. y Quick, J.D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. Nueva Yor: McGraw-Hill.
- Quigley, T.A., Slack, T. y Smith, G.J. (1987). Burnout in secondary school teacher coaches. *The Alberta Journal of Educational Research*, 33(4), 260-274.
- Quigley, T.A., Slack, T. y Smith, G.J. (1989). The levels and possible causes of burnout in secondary school teacher-coaches. *CAHPER Journal*, 55(1), 20-25.
- Raedeke, T.D. (1997). Is athlete burnout more than just stress?. A sport commitment perspective. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19, 396-417.
- Rafferty, J.P., Lemkau, J.P., Purdy, R.R. y Rudisill, J.R. (1986). Validity of the Maslach Burnout Inventory for family practice physicians. *Journal of Clinical Psychology*, 42(3), 488-492.
- Reilly, N.P. (1994). Exploring a paradox: Commitment as a moderator of the stressor burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(5), 397-414.
- Revicki, D.A. y May, H.J. (1983). Development and validation of the Physician Stress Inventory. *Family Practice Research Journal*, 2(4), 211-225.
- Revicki, D.A., May, H.J. y Whitley, T.W. (1991). Reliability and validity of the work-related strain inventory among health professionals. *Behavioral Medicine*, 111-120.
- Rich, V.L. y Rich, A.R. (1987). Personality hardiness and burnout in female staff nurses. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 19(2), 63-66.
- Richardsen, A.M. y Burke, R.J. (1995). Models of burnout: Implications for interventions. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 31-43.
- Roberts, C.A. (1986). Burnout: Psychoable, or a valuable concept?. *British Journal of Hospital Medicine*, 36, 194-197.
- Rodrigo, G., Luisardo, M. y Norwey, L. (1989). Alexithymia: Reliability and validity of the spanish version of Toronto Alexithymia Scale. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 51(3), 162-168.
- Ross, E. (1993). Preventing burnout among social workers employed in the fields of AIDS/HIV. *Social Work in Health Care*, 18(2), 91-108.
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E. y Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group and Organization Studies*, 16(4), 428-451.

- Rotella, R.J., Hanson, T. y Coop, R.H. (1991). Burnout in youth sports. *Elementary School Journal*, 91(5), 421-428.
- Rowland, T.W. (1986). Exercise fatigue in adolescents: Diagnosis of athletes burnout. *Physician and Sportmedicine*, 14(9), 69-77.
- Salgado, A., Yela, J.R., Quevedo, M.P., Delgado, M., Fuentes, J.M., Sánchez, A., Sánchez, T. y Velasco, C. (1997). El síndrome de "burnout": Estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. *IberPsicología*, 18, 1-17.
- Sánchez Caro, J. (1997). El estrés profesional: Intervención multidisciplinar en el estrés profesional. Comunicación presentada en el I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología. Madrid.
- Sandoval, J. (1993). Personality and burnout school psychologists. *Psychology in the Schools*, 30(4), 321-326.
- Sarros, J.C. (1988a). Administrator burnout: Findings and future directions. *The Journal of Educational Administration*, 26(2), 184-196.
- Sarros, J.C. (1988b). School administrators write about burnout: Individual and organizational implications. *British Educational Research Journal*, 14(2), 175-190.
- Sarros, J.C. y Densten, I.L. (1989). Undergraduate student stress and coping strategies. *Higher Education Research and Development*, 8(1), 47-57.
- Sarros, J.C. y Friesen, D. (1987). The etiology of administrator burnout. *The Alberta Journal of Educational Research*, 33(3), 163-179.
- Savicki, V. (1979). Variations on the burnout debate. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(2), 87-89.
- Schaufeli, W.B. (1990). *Burnout: About the job stress in the human services professions. The burnout syndrome*. Danker, Rotterdam.
- Schaufeli, W.B. y Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631-648.
- Schmidt, G.W. y Stein, G.L. (1991). Sport commitment: A model integrating enjoyment, dropout, and burnout. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(3), 254-265.
- Schurr, K.T., Ashley, M.A. y Joy, K.L. (1972). A multivariate analysis of male athlete characteristics: Sport type and success. *Multivariate Experimental Clinical Research*, 3, 53-68.
- Schwab, R. (1986). Burnout in education. En C. Maslach y S.E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (1986). Educator burnout: Sources y consecuencias. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.

- Seidman, S.A. y Zager, J. (1986). The Teacher Burnout Scale. *Educational Research Quarterly*, 11(1), 26-33.
- Seidman, S.A. y Zager, J. (1991). A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work and Stress*, 5(3), 205-216.
- Shank, P.A. (1983). Anatomy of burnout. *Park Recreation*, 17, 52-58.
- Shinn, M., Rosario, M., Morch, H. y Chestnut, D.E. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 864-876.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En C.L. Cooper e I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Londres: Wiley and sons.
- Silva, J.M. (1990). An analysis of the training stress syndrome in competitive athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2(1), 5-20.
- Silverstein, R. (1986). *How experienced psychotherapists cope with burnout at a state mental hospital*. Folleto informativo. Carbondale: South Illinois University. Citado en García Izquierdo (1991).
- Singh, J., Goolsby, J.R. y Rhoads, G.K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558-569.
- Sisley, B.L., Capel, S.A. y Desertrain, G.S. (1987). Preventing burnout in teacher/coaches. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 58, 71-75.
- Smith, N.M., Birch, N.E. y Marchant, M.P. (1984). Stress, distress, and burnout: A survey of public reference librarians. *Public Libraries*, 83-85.
- Smith, N.M., Bybee, H.C. y Raish, M.H. (1988). Burnout and the library administrator: Carrier or cure. *Journal of Library Administration*, 9(2), 13-21.
- Smith, N.M. y Nelson, V.C. (1983a). Burnout: A survey of academic reference librarians. *College and Research Libraries*, 44(3), 245-250.
- Smith, N.M. y Nelson, V.C. (1983b). Helping may be harmful: The implications of burnout for the special librarian. *Special Librarian*, 74(1), 14-19.
- Smith, N.M., Watstein, S.B. y Wuehler, A.C. (1986). Burnout and social interest in librarians and library school students. *21st Century Mountain Plains Library Association Academic Library Section Research Forum*. Emporia State University. Kansas.
- Smith, R.E. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *Journal of Sport Psychology*, 8(1), 36-50.

- Smith, R.E. (1989). Conceptual and statistical issues in sport. En D.Hackfort y C.D. Spielberger (Eds.), *Anxiety in sports: An international perspective* (pp. 3-18). Nueva York: Hemisphere.
- Smith, R.E. y Smoll, F.L. (1982). Psychological stress: A conceptual model and some intervention strategies in youth sports. En R.A. Magill, M.J. Ash y F.L. Smoll (Eds.), *Children in sport* (pp. 178-195). Champaign, Illinois: Human Kinetics.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B. y Warg, L.E. (1995). Burnout in social work. *Social Works*, 5, 638-645.
- Spence, R. (1981). The dilemma of job burnout. *Financial Times*, 69.
- Sriram, T.G., Chaturvedi, S.K., Gopinath, P.S. y Subbakrishna, D.K. (1987). Assessment of alexithymia: Psychometric properties of Toronto Alexithymia Scale (TAS). A preliminary report. *Indian Journal of Psychiatric*, 29(2), 133-138.
- Starrin, B., Larsson, G. y Styrborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burn-out phenomenon. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 4(2), 83-91.
- Stout, J.K. y Williams, J.M. (1983). Comparison of two measures of burnout. *Psychological Reports*, 53(1), 283-289.
- Swanson, D. (1987). Stress and burnout: I the development of a taxonomy. *Residential Treatment for Children and Youth*, 4(3), 9-30.
- Tabachnick, B.G. y Fidell, L. (1989). *Using multivariate statistics*. Nueva York: Harper and Row.
- Taylor, A.H. (1988). The construct validity of the Maslach Burnout Inventory in the sports role of officiating. Paper presented at the *Annual Conference for the North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity*. Knoxville.
- Taylor, A.H., Daniel, J.V., Leith, L. y Burke, R.J. (1990). Perceived stress, psychological burnout and paths to turnover intentions among sport officials. *Applied Sport Psychology*, 2, 84-97.
- Taylor, G.J., Ryan, D.P. y Bagby, R.M. (1985). Toward the development a new self-report alexithymia scale. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 44, 191-199.
- Thompson, M.S., Page, S.L. y Cooper, C.L. (1993). A test of Carver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9(4), 221-236.
- Topf, M. (1989). Personality hardiness, occupational stress, and burnout in critical care nurses. *Research in nursing and health*, 12, 179-186.
- Tukey, J.W. (1977). *Exploratory data analysis*. Reading: Addison-Wesley.

- Ursprung, A.W. (1986). Burnout in the human services: A review of the literature. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29(3), 190-199.
- Vanden Auwele, Y. (1990). Anxiete competitive chez des athletes belges (determinants strategies pour sur monter l'anxiete). *VII Congrès International de Psychologie du Sport*. Montpellier.
- Vealey, R.S., Udry, E.M., Zimmerman, V. y Soliday, J. (1992). Intrapersonal and situational predictors of coaching burnout. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(1), 40-58.
- Venturi, P., Dell'Erba, G. y Rizzo, F. (1994). Disagio mentale, uso di psicofarmaci e malattie psicomatice in due gruppi di soggetti a rischio per la sindrome del burnout. *Minerva Psichiatrica*, 35, 155-167.
- Venturi, P., Rizzo, F. y Dell'Erba, G. (En prensa). Studio di validazione di un nuovo strumento per la evaluación della sindrome di burnout, il Rome Burnout Inventory. *Medicina Psicosomatica*.
- Verwilt, M. (1989). *Fanlangast de competitiesport: Verwerkingsstrategien. Constructie van een meetinstrument*. Lovaina: Instituut voor Lichamelijke Opleiding.
- Wade, D.C., Cooley, E. y Savicki, V. (1986). A longitudinal study of burnout. *Children and Youth Services Review*, 8(2), 161-173.
- Walker, G.A. (1986). Burnout: From metaphor to ideology. *Canadian Journal of Sociology. Cahiers Canadiens de Sociology*, 11(1), 35.
- Walkey, F.H. y Green, D.E. (1992). An exhaustive examination of the replicable factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 52(2), 309-324.
- Wallace, J.E. y Brinkeroff, M.B. (1991). The measurement of burnout revisited. *Journal of Social Service Research*, 14(1-2), 85-111.
- Weinberg, K.S. y Gould, R. (1995). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaigns, Illinois: Human Kinetics.
- Weinberg, R.S. y Richardson, P.A. (1990). *Psychology of officiating*. Champaign, Illinois: Leisure Press.
- Weiner, H. y Braun, H.J. (1988). *Test validity*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Whitehead, J.T. (1987). Probation officer job burnout: A test of two theories. *Journal of Criminal Justice*, 15, 1-16.
- Wilson, D. y Chiwakata, L. (1989). Locus of control and burnout among nurses in Zimbabwe. *Psychological Reports*, 65(2), 426.

- Wilson, V. y Bird, E.(1984). Teacher-coach burnout. Paper presented al the *Annual Convention of the Northwest District Association for Health, Physical Education, Recreation, and Dance*. Eugene, Oregon.
- Williams, C.A. (1989). Empathy and burnout in male and female helping professionals. *Research in Nursing and Health*, 12(3), 169-178.
- Wolpin J., Burke, R.J. y Greenglass, E.R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychology burnout?. *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Yaniv, G. (1995). Burnout, absenteeism, and the overtime decision. *Journal of Economic Psychology*, 16, 297-309.

ANEXOS

Anexo 1

Análisis factorial del MBI-a (rotación varimax), sin los ítems 16, 19 y 27.

VARIMAX Rotated Factor Matrix:

	<u>Factor 1</u>		
B14	,68032	,06986	-,23192
B23	,67517	-,14612	-,05944
B5	,65970	-,10107	,10320
B22	,64708	-,01271	-,05400
B30	,60898	,05855	-,06127
B9	,60653	,08395	,03139
B24	,59474	-,12555	-,15119
B11	,55907	,01115	,02691
B26	,50690	-,09284	,01356
		<u>Factor 2</u>	
B21	,08123	,71346	-,03615
B2	-,07209	,63484	-,07440
B6	-,16804	,63306	-,07772
B12	,11116	,56396	,16209
B17	,13546	,49934	,19612
B13	,18133	,48300	,24493
B28	-,08166	,48194	,28299
B8	-,20814	,48043	,17784
B20	-,24002	,46891	,10236
B18	,05098	-,44903	-,06686
		<u>Factor 3</u>	
B7	-,09966	,13143	,68172
B10	,04813	-,11172	-,60986
B4	-,10225	-,00289	,60213
B1	,00671	,12498	,58439
B15	-,17325	,16351	,57672
B29	,00052	,27096	,49657
B25	,06148	-,02227	,49333
B3	,00730	,02532	,46684

Factor Transformation Matrix:

	<u>Factor 1</u>	<u>Factor 2</u>	<u>Factor 3</u>
Factor 1	-,60166	,58413	,54479
Factor 2	,79479	,50568	,33556
Factor 3	,07948	-,63489	,76851

Determinant of Correlation Matrix = ,0002722

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = ,73418

Bartlett Test of Sphericity = 1741,6567, Significance = ,00000

Extraction 1 for analysis 1, Principal Components Analysis (PC)

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
B1	1,00000	*	1	4,45989	16,5	16,5
B2	1,00000	*	2	3,28824	12,2	28,7
B3	1,00000	*	3	2,11808	7,8	36,5
B4	1,00000	*	4	1,93281	7,2	43,7
B5	1,00000	*	5	1,36258	5,0	48,7
B6	1,00000	*	6	1,17402	4,3	53,1
B7	1,00000	*	7	1,11645	4,1	57,2
B8	1,00000	*	8	,93219	3,5	60,7
B9	1,00000	*	9	,90564	3,4	64,0
B10	1,00000	*	10	,89337	3,3	67,3
B11	1,00000	*	11	,85215	3,2	70,5
B12	1,00000	*	12	,77855	2,9	73,4
B13	1,00000	*	13	,76877	2,8	76,2
B14	1,00000	*	14	,74049	2,7	79,0
B15	1,00000	*	15	,70931	2,6	81,6
B17	1,00000	*	16	,62849	2,3	83,9
B18	1,00000	*	17	,53802	2,0	85,9
B20	1,00000	*	18	,51349	1,9	87,8
B21	1,00000	*	19	,49542	1,8	89,7
B22	1,00000	*	20	,46090	1,7	91,4
B23	1,00000	*	21	,43606	1,6	93,0
B24	1,00000	*	22	,42701	1,6	94,6
B25	1,00000	*	23	,38219	1,4	96,0
B26	1,00000	*	24	,34550	1,3	97,3
B28	1,00000	*	25	,32906	1,2	98,5
B29	1,00000	*	26	,26151	1,0	99,4
B30	1,00000	*	27	,14978	,6	100,0

PC extracted 3 factors.

Factor Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
B1	,38734	,26463	,37029
B2	,37368	,23877	-,46596
B3	,26473	,17525	,34327
B4	,38787	,11932	,45645
B5	-,39973	,50784	,19591
B6	,42855	,16049	-,47500
B7	,50813	,21601	,43254
B8	,50275	,13720	-,18489
B9	-,29878	,53505	,01903
B10	-,42647	-,22288	-,39393
B11	-,31519	,45901	,05804
B12	,35085	,42793	-,22464
B13	,30647	,47056	-,10401
B14	-,49486	,49822	-,16851
B15	,51394	,13851	,32563
B17	,31702	,42597	-,15554
B18	-,32939	-,20898	,23775
B20	,47408	,08070	-,23812
B21	,34819	,41321	-,47429

B22	-,42616	,48975	,01800
B23	-,52396	,44278	,10075
B24	-,51353	,35847	,01079
B25	,21877	,20314	,39815
B26	-,35183	,36048	,10965
B28	,48482	,27377	-,09499
B29	,42849	,30406	,20962
B30	-,36558	,49306	-,03586

Final Statistics:

Factor 1, eigenvalor= 4,45989; Varianza explicada= 16,5

Factor 2, eigenvalor= 3,28824; Varianza explicada= 12,2

Factor 3, eigenvalor= 2,11808; Varianza explicada= 7,8

Varianza total explicada 36,5

VARIMAX rotation 1 for extraction 1 in analysis 1 - Kaiser Normalization.

VARIMAX converged in 5 iterations.

Rotated Factor Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
B1	,00671	,12498	,58439
B2	-,07209	,63484	-,07440
B3	,00730	,02532	,46684
B4	-,10225	-,00289	,60213
B5	,65970	-,10107	,10320
B6	-,16804	,63306	-,07772
B7	-,09966	,13143	,68172
B8	-,20814	,48043	,17784
B9	,60653	,08395	,03139
B10	,04813	-,11172	-,60986
B11	,55907	,01115	,02691
B12	,11116	,56396	,16209
B13	,18133	,48300	,24493
B14	,68032	,06986	-,23192
B15	-,17325	,16351	,57672
B17	,13546	,49934	,19612
B18	,05098	-,44903	-,06686
B20	-,24002	,46891	,10236
B21	,08123	,71346	-,03615
B22	,64708	-,01271	-,05400
B23	,67517	-,14612	-,05944
B24	,59474	-,12555	-,15119
B25	,06148	-,02227	,49333
B26	,50690	-,09284	,01356
B28	-,08166	,48194	,28299
B29	,00052	,27096	,49657
B30	,60898	,05855	-,06127

Factor Transformation Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Factor 1	-,60166	,58413	,54479
Factor 2	,79479	,50568	,33556
Factor 3	,07948	-,63489	,76851

Análisis de fiabilidad: C. alfa

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	2,1435	1,0684	223,0
2.	B2	1,3184	,7664	223,0
3.	B3	2,7444	1,3464	223,0
4.	B4	2,1570	1,1380	223,0
5.	B5	4,0179	1,3489	223,0
6.	B6	1,3049	,7268	223,0
7.	B7	1,8969	1,0237	223,0
8.	B8	1,4081	,7765	223,0
9.	B9	3,0942	1,4811	223,0
10.	B10	4,4036	,9765	223,0
11.	B11	2,8251	1,5599	223,0
12.	B12	2,0224	1,3834	223,0
13.	B13	1,4753	,9855	223,0
14.	B14	3,7937	1,2421	223,0
15.	B15	1,7489	1,0737	223,0
16.	B16	2,4933	1,4761	223,0
17.	B17	1,6682	1,1536	223,0
18.	B18	4,7623	,6381	223,0
19.	B19	4,6143	,8133	223,0
20.	B20	1,3229	,7733	223,0
21.	B21	1,7713	1,2580	223,0
22.	B22	3,9013	1,2589	223,0
23.	B23	4,0179	1,1189	223,0
24.	B24	4,2108	1,1172	223,0
25.	B25	1,8969	1,1283	223,0
26.	B26	2,7578	1,4810	223,0
27.	B27	1,5202	,8996	223,0
28.	B28	1,6099	1,1171	223,0
29.	B29	1,7623	1,1077	223,0
30.	B30	4,0045	1,2717	223,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	78,6682	107,8353	10,3844	30

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	76,5247	102,2775	,2044	,6502
B2	77,3498	104,2645	,1906	,6521
B3	75,9238	102,1879	,1409	,6567
B4	76,5112	104,2240	,0997	,6590
B5	74,6502	97,3095	,3272	,6378
B6	77,3632	105,4035	,1276	,6556
B7	76,7713	102,5466	,2046	,6503
B8	77,2601	105,2474	,1246	,6558
B9	75,5740	94,7952	,3761	,6313
B10	74,2646	112,6189	-,2768	,6839
B11	75,8430	95,9978	,3077	,6389
B12	76,6457	97,5902	,3048	,6399
B13	77,1928	99,5618	,3713	,6379
B14	74,8744	99,2634	,2840	,6427
B15	76,9193	103,2727	,1562	,6541
B16	76,1749	97,0729	,2951	,6406
B17	77,0000	99,7477	,2932	,6424
B18	73,9058	110,0316	-,1945	,6705

B19	74,0538	112,3214	-,2986	,6803
B20	77,3453	105,7136	,0958	,6574
B21	76,8969	98,4443	,3128	,6399
B22	74,7668	97,8643	,3367	,6375
B23	74,6502	101,3816	,2309	,6480
B24	74,4574	102,4655	,1822	,6520
B25	76,7713	102,4475	,1802	,6522
B26	75,9103	100,0910	,1873	,6527
B27	77,1480	104,2077	,1534	,6541
B28	77,0583	101,8930	,2081	,6499
B29	76,9058	100,7433	,2638	,6452
B30	74,6637	97,6116	,3425	,6368

Reliability Coefficients

N of Cases = 223,0

N of Items = 30

Alpha global= ,6583

Anexo 2

Frecuencia de deportistas con y sin burnout.

GRP_B_2 by SEXO Sexo

Page 1 of 1

Count	SEXO		Row Total
	Hombre	Mujer	
	1,00	2,00	
GRP_B_2			
1,00	14	3	17
			54,8
3,00	13	1	14
			45,2
Column	27	4	31
Total	87,1	12,9	100,0

Grp 1	17	6,1176	2,2328	,5415	4,9697	TO	7,2656
Grp 3	14	5,7857	1,3688	,3658	4,9954	TO	6,5760
Total	31	5,9677	1,8705	,3360	5,2816	TO	6,6539

Anexo 3

Análisis de varianza entre grupos de deportistas con agotamiento emocional y el resto de variables.

Variable ABANDONO
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	10,6367	5,3184	14,2875	,0000
Within Groups	220	81,8924	,3722		
Total	222	92,5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	3,1389	,7374	,0869	2,9656 TO	3,3122
Grp 2	91	3,4725	,5839	,0612	3,3509 TO	3,5941
Grp 3	60	3,7000	,4621	,0597	3,5806 TO	3,8194
Total	223	3,4260	,6456	,0432	3,3408 TO	3,5112

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	2,0000	4,0000
Grp 3	3,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable ABANDONO
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,4314 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

	G	G	G
	r	r	r
	p	p	p
	1	2	3
Mean	G_AGOT_E		

3,1389 Grp 1
 3,4725 Grp 2 *

3,7000 Grp 3 *

Variable AFR_ACT
 By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	259,4499	129,7250	2,2868	,1040
Within Groups	220	12480,2451	56,7284		
Total	222	12739,6951			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	56,9583	7,6073	,8965	55,1707 TO	58,7460
Grp 2	91	59,1758	6,5534	,6870	57,8110 TO	60,5406
Grp 3	60	59,3833	8,7393	1,1282	57,1257 TO	61,6409
Total	223	58,5157	7,5754	,5073	57,5160 TO	59,5154

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	39,0000	75,0000
Grp 2	41,0000	73,0000
Grp 3	37,0000	78,0000
TOTAL	37,0000	78,0000

Variable AFR_ACT
 By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 5,3258 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable AFR_PAS
 By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	768,4283	384,2142	26,9877	,0000
Within Groups	220	3132,0560	14,2366		
Total	222	3900,4843			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	16,3611	4,2932	,5060	15,3523 TO	17,3700
Grp 2	91	14,0769	3,4552	,3622	13,3573 TO	14,7965
Grp 3	60	11,5167	3,5630	,4600	10,5963 TO	12,4371
Total	223	14,1256	4,1916	,2807	13,5724 TO	14,6787

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	8,0000	26,0000
Grp 2	8,0000	24,0000
Grp 3	8,0000	24,0000
TOTAL	8,0000	26,0000

Variable AFR_PAS
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,6680 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
11,5167	Grp 3	
14,0769	Grp 2	*
16,3611	Grp 1	* *

Variable EDAD
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	175,8149	87,9075	7,9679	,0005
Within Groups	220	2427,1806	11,0326		
Total	222	2602,9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	20,4167	3,0524	,3597	19,6994 TO 21,1339
Grp 2	91	20,5055	2,9112	,3052	19,8992 TO 21,1118
Grp 3	60	22,4667	4,1230	,5323	21,4016 TO 23,5317
Total	223	21,0045	3,4242	,2293	20,5526 TO 21,4564

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	18,0000	30,0000
Grp 2	18,0000	30,0000
Grp 3	18,0000	30,0000
TOTAL	18,0000	30,0000

Variable EDAD
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,3487 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 2 3
Mean	G_AGOT_E	
20,4167	Grp 1	
20,5055	Grp 2	
22,4667	Grp 3	* *

Variable EDADINIC
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	42,5998	21,2999	3,7850	,0242
Within Groups	220	1238,0281	5,6274		
Total	222	1280,6278			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	9,6528	2,3266	,2742	9,1061 TO 10,1995
Grp 2	91	9,0549	2,4329	,2550	8,5483 TO 9,5616
Grp 3	60	8,5167	2,3325	,3011	7,9141 TO 9,1192
Total	223	9,1031	2,4018	,1608	8,7862 TO 9,4201

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	5,0000	12,0000
Grp 2	5,0000	12,0000
Grp 3	5,0000	12,0000
TOTAL	5,0000	12,0000

Variable EDADINIC
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1,6774 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
8,5167	Grp 3	
9,0549	Grp 2	
9,6528	Grp 1	*

Variable HORASENT
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
--------	------	----------------	--------------	---------	---------

Between Groups	2	1,5602	,7801	1,5712	,2101
Within Groups	220	109,2291	,4965		
Total	222	110,7892			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	1,8889	,7609	,0897	1,7101 TO 2,0677
Grp 2	91	1,6923	,7256	,0761	1,5412 TO 1,8434
Grp 3	60	1,7667	,5928	,0765	1,6135 TO 1,9198
Total	223	1,7758	,7064	,0473	1,6826 TO 1,8690

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable HORASENT
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4982 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable IMPORTAN
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	,1903	,0952	,2238	,7996
Within Groups	220	93,5406	,4252		
Total	222	93,7309			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	2,8889	,5453	,0643	2,7608 TO 3,0170

Grp 2	91	2,8462	,8017	,0840	2,6792	TO	3,0131
Grp 3	60	2,9167	,4972	,0642	2,7882	TO	3,0451
Total	223	2,8789	,6498	,0435	2,7932	TO	2,9647

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	2,0000	8,0000
Grp 3	2,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	8,0000

Variable IMPORTAN
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4611 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable MOTIVO
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	28,7018	14,3509	2,2037	,1128
Within Groups	220	1432,6793	6,5122		
Total	222	1461,3812			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	2,4028	2,4418	,2878	1,8290 TO 2,9766
Grp 2	91	3,0989	2,5563	,2680	2,5665 TO 3,6313
Grp 3	60	3,2500	2,6720	,3450	2,5597 TO 3,9403
Total	223	2,9148	2,5657	,1718	2,5762 TO 3,2534

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	11,0000
Grp 2	1,0000	10,0000
Grp 3	1,0000	11,0000
TOTAL	1,0000	11,0000

Variable MOTIVO
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1,8045 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable NUMECOMP
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	,3079	,1540	,3823	,6828
Within Groups	220	88,6069	,4028		
Total	222	88,9148			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	2,2083	,6266	,0738	2,0611 TO 2,3556
Grp 2	91	2,2747	,6336	,0664	2,1428 TO 2,4067
Grp 3	60	2,3000	,6457	,0834	2,1332 TO 2,4668
Total	223	2,2601	,6329	,0424	2,1766 TO 2,3436

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	3,0000
Grp 2	1,0000	3,0000
Grp 3	1,0000	3,0000
TOTAL	1,0000	3,0000

Variable NUMECOMP
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,4488 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable RELACION
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	,3561	,1781	,4127	,6623
Within Groups	220	94,9085	,4314		
Total	222	95,2646			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	1,7361	,6712	,0791	1,5784 TO 1,8938
Grp 2	91	1,7033	,6235	,0654	1,5734 TO 1,8331
Grp 3	60	1,6333	,6881	,0888	1,4556 TO 1,8111
Total	223	1,6951	,6551	,0439	1,6086 TO 1,7815

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable RELACION
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4644 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable TAS_TOT
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	2252,4865	1126,2433	10,5161	,0000
Within Groups	220	23561,4507	107,0975		
Total	222	25813,9372			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	50,3056	9,9600	1,1738	47,9651 TO	52,6460
Grp 2	91	45,8022	11,2805	1,1825	43,4529 TO	48,1515
Grp 3	60	42,0667	9,2661	1,1962	39,6730 TO	44,4603
Total	223	46,2511	10,7833	,7221	44,8281 TO	47,6742

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	28,0000	69,0000
Grp 2	23,0000	73,0000
Grp 3	26,0000	72,0000
TOTAL	23,0000	73,0000

Variable TAS_TOT
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 7,3177 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
42,0667	Grp 3	
45,8022	Grp 2	
50,3056	Grp 1	* *

Variable TAS_F1
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	538,5781	269,2891	13,7091	,0000
Within Groups	220	4321,4667	19,6430		
Total	222	4860,0448			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	16,4861	4,6904	,5528	15,3839 TO	17,5883
Grp 2	91	14,5055	4,5980	,4820	13,5479 TO	15,4631
Grp 3	60	12,4333	3,8106	,4920	11,4489 TO	13,4177
Total	223	14,5874	4,6789	,3133	13,9700 TO	15,2049

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	25,0000

Grp 2	7,0000	24,0000
Grp 3	7,0000	27,0000
TOTAL	7,0000	27,0000

Variable TAS_F1
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 3,1339 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
12,4333	Grp 3	
14,5055	Grp 2	*
16,4861	Grp 1	* *

Variable TAS_F2
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	417,8491	208,9246	6,4833	,0018
Within Groups	220	7089,4872	32,2249		
Total	222	7507,3363			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	17,9306	5,5521	,6543	16,6259 TO	19,2352
Grp 2	91	16,1099	5,8887	,6173	14,8835 TO	17,3363
Grp 3	60	14,3667	5,4926	,7091	12,9478 TO	15,7855
Total	223	16,2287	5,8152	,3894	15,4613 TO	16,9961

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	30,0000
Grp 2	7,0000	28,0000
Grp 3	7,0000	30,0000
TOTAL	7,0000	30,0000

Variable TAS_F2
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 4,0140 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$

with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
14,3667	Grp 3	
16,1099	Grp 2	
17,9306	Grp 1	*

Variable TAS_F3
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	22,1386	11,0693	,7784	,4604
Within Groups	220	3128,6686	14,2212		
Total	222	3150,8072			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	15,8889	3,7625	,4434	15,0047 TO	16,7730
Grp 2	91	15,1868	4,0164	,4210	14,3504 TO	16,0233
Grp 3	60	15,2667	3,3742	,4356	14,3950 TO	16,1383
Total	223	15,4350	3,7673	,2523	14,9378 TO	15,9321

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	6,0000	26,0000
Grp 2	7,0000	25,0000
Grp 3	9,0000	26,0000
TOTAL	6,0000	26,0000

Variable TAS_F3
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,6666 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable FACTOR_A
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
--------	------	----------------	--------------	---------	---------

Between Groups	2	1.1458	.5729	.1709	.8430
Within Groups	220	737.3834	3.3517		
Total	222	738.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	5.4306	1.5907	.1875	5.0568 TO 5.8044
Grp 2	91	5.4945	1.8219	.1910	5.1151 TO 5.8739
Grp 3	60	5.3167	2.0951	.2705	4.7754 TO 5.8579
Total	223	5.4260	1.8239	.1221	5.1853 TO 5.6667

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	8.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_A
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2946 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_C
By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	110.8168	55.4084	15.8869	.0000
Within Groups	220	767.2909	3.4877		
Total	222	878.1076			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	4.7361	1.7682	.2084	4.3206 TO 5.1516
Grp 2	91	5.7143	1.8814	.1972	5.3225 TO 6.1061
Grp 3	60	6.5667	1.9603	.2531	6.0603 TO 7.0731
Total	223	5.6278	1.9888	.1332	5.3653 TO 5.8903

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_C

By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.3205 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 2 3
Mean	G_AGOT_E	
4.7361	Grp 1	
5.7143	Grp 2	*
6.5667	Grp 3	* *

Variable FACTOR_E
 By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	19.5256	9.7628	3.2159	.0420
Within Groups	220	667.8825	3.0358		
Total	222	687.4081			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	6.1250	1.7193	.2026	5.7210 TO	6.5290
Grp 2	91	5.9560	1.7443	.1828	5.5928 TO	6.3193
Grp 3	60	5.3833	1.7668	.2281	4.9269 TO	5.8398
Total	223	5.8565	1.7597	.1178	5.6243 TO	6.0887

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	2.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	8.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_E
 By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2320 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	

5.3833 Grp 3
 5.9560 Grp 2
 6.1250 Grp 1 *

Variable FACTOR_F
 By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	14.7048	7.3524	1.7580	.1748
Within Groups	220	920.1114	4.1823		
Total	222	934.8161			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	5.9306	2.0509	.2417	5.4486 TO 6.4125
Grp 2	91	6.0549	2.1621	.2267	5.6047 TO 6.5052
Grp 3	60	5.4333	1.8445	.2381	4.9568 TO 5.9098
Total	223	5.8475	2.0520	.1374	5.5767 TO 6.1183

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_F
 By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.4461 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_H
 By Variable G_AGOT_E

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	9.8303	4.9152	1.5208	.2208
Within Groups	220	711.0217	3.2319		
Total	222	720.8520			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	5.6250	1.7954	.2116	5.2031 TO 6.0469
Grp 2	91	6.0879	1.9244	.2017	5.6871 TO 6.4887
Grp 3	60	6.0500	1.5884	.2051	5.6397 TO 6.4603
Total	223	5.9283	1.8020	.1207	5.6904 TO 6.1661

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	3.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_H
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2712 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_L
By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	3.1340	1.5670	.4537	.6359
Within Groups	220	759.8615	3.4539		
Total	222	762.9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	6.1667	1.6867	.1988	5.7703 TO 6.5630
Grp 2	91	5.9231	2.0722	.2172	5.4915 TO 6.3546
Grp 3	60	5.9000	1.7044	.2200	5.4597 TO 6.3403
Total	223	5.9955	1.8539	.1241	5.7509 TO 6.2402

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_L
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.3141 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_O
 By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	108.4286	54.2143	17.8317	.0000
Within Groups	220	668.8718	3.0403		
Total	222	777.3004			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	6.5139	1.6358	.1928	6.1295 TO	6.8983
Grp 2	91	5.5714	1.8266	.1915	5.1910 TO	5.9518
Grp 3	60	4.7000	1.7399	.2246	4.2505 TO	5.1495
Total	223	5.6413	1.8712	.1253	5.3943 TO	5.8882

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	4.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_O
 By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2329 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
4.7000	Grp 3	
5.5714	Grp 2	*
6.5139	Grp 1	* *

Variable FACTO_Q2

By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	6.8784	3.4392	.9655	.3824
Within Groups	220	783.6508	3.5620		
Total	222	790.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	5.4028	1.6755	.1975	5.0091 TO	5.7965
Grp 2	91	5.5275	2.1309	.2234	5.0837 TO	5.9713
Grp 3	60	5.8500	1.7254	.2228	5.4043 TO	6.2957
Total	223	5.5740	1.8870	.1264	5.3250 TO	5.8230

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q2
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3346 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTO_Q3
By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	52.1896	26.0948	9.2187	.0001
Within Groups	220	622.7432	2.8307		
Total	222	674.9327			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	72	4.8056	1.7733	.2090	4.3888 TO	5.2223
Grp 2	91	5.5385	1.7082	.1791	5.1827 TO	5.8942
Grp 3	60	6.0500	1.5230	.1966	5.6566 TO	6.4434
Total	223	5.4395	1.7436	.1168	5.2094 TO	5.6696

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	8.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	3.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	9.0000

Variable FACTO_Q3
By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.1897 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 2 3
Mean	G_AGOT_E	
4.8056	Grp 1	
5.5385	Grp 2	*
6.0500	Grp 3	*

Variable FACTO_Q4
By Variable G_AGOT_E

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	121.3153	60.6576	21.1777	.0000
Within Groups	220	630.1287	2.8642		
Total	222	751.4439			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	72	6.6111	1.5883	.1872	6.2379 TO 6.9843
Grp 2	91	5.5604	1.6681	.1749	5.2130 TO 5.9078
Grp 3	60	4.7000	1.8439	.2380	4.2237 TO 5.1763
Total	223	5.6682	1.8398	.1232	5.4254 TO 5.9110

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	2.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q4

By Variable G_AGOT_E

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.1967 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$

with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_AGOT_E	
4.7000	Grp 3	
5.5604	Grp 2	*
6.6111	Grp 1	* *

Anexo 4

Análisis de varianza entre grupos de deportistas con despersonalización y el resto de variables.

Variable ABANDONO
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	3,4656	1,7328	4,2803	,0150
Within Groups	220	89,0636	,4048		
Total	222	92,5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	3,2716	,6894	,0766	3,1192 TO	3,4240
Grp 2	64	3,4531	,6407	,0801	3,2931 TO	3,6132
Grp 3	78	3,5641	,5718	,0647	3,4352 TO	3,6930
Total	223	3,4260	,6456	,0432	3,3408 TO	3,5112

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	2,0000	4,0000
Grp 3	2,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable ABANDONO
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4499 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G G G
r r r

Mean	G_DESPER	p p p		
		1	2	3
3,2716	Grp 1			
3,4531	Grp 2			
3,5641	Grp 3	*		

Variable AFR_ACT
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	49,4702	24,7351	,4288	,6518
Within Groups	220	12690,2248	57,6828		
Total	222	12739,6951			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	58,0123	7,9695	,8855	56,2502 TO 59,7745
Grp 2	64	59,1875	5,9037	,7380	57,7128 TO 60,6622
Grp 3	78	58,4872	8,3848	,9494	56,5967 TO 60,3777
Total	223	58,5157	7,5754	,5073	57,5160 TO 59,5154

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	39,0000	75,0000
Grp 2	44,0000	71,0000
Grp 3	37,0000	78,0000
TOTAL	37,0000	78,0000

Variable AFR_ACT
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 5,3704 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable AFR_PAS
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	497,5554	248,7777	16,0835	,0000
Within Groups	220	3402,9289	15,4679		
Total	222	3900,4843			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	15,7284	4,4103	,4900	14,7532 TO	16,7036
Grp 2	64	14,4219	3,7620	,4702	13,4822 TO	15,3616
Grp 3	78	12,2179	3,5223	,3988	11,4238 TO	13,0121
Total	223	14,1256	4,1916	,2807	13,5724 TO	14,6787

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	8,0000	26,0000
Grp 2	8,0000	24,0000
Grp 3	8,0000	24,0000
TOTAL	8,0000	26,0000

Variable AFR_PAS
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,7810 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
12,2179	Grp 3	
14,4219	Grp 2	*
15,7284	Grp 1	*

Variable EDAD
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	121,9761	60,9881	5,4080	,0051
Within Groups	220	2481,0194	11,2774		
Total	222	2602,9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	20,4691	2,8066	,3118	19,8485 TO 21,0897
Grp 2	64	20,4531	3,3187	,4148	19,6241 TO 21,2821
Grp 3	78	22,0128	3,8763	,4389	21,1388 TO 22,8868
Total	223	21,0045	3,4242	,2293	20,5526 TO 21,4564

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	18,0000	30,0000
Grp 2	18,0000	30,0000
Grp 3	18,0000	30,0000
TOTAL	18,0000	30,0000

Variable EDAD
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,3746 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		2 1 3
Mean	G_DESPER	
20,4531	Grp 2	
20,4691	Grp 1	
22,0128	Grp 3	* *

Variable EDADINIC

By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	19,8218	9,9109	1,7294	,1798
Within Groups	220	1260,8060	5,7309		
Total	222	1280,6278			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	9,4321	2,5146	,2794	8,8761 TO 9,9881
Grp 2	64	8,6875	2,3291	,2911	8,1057 TO 9,2693
Grp 3	78	9,1026	2,3165	,2623	8,5803 TO 9,6248
Total	223	9,1031	2,4018	,1608	8,7862 TO 9,4201

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	5,0000	12,0000
Grp 2	5,0000	12,0000
Grp 3	5,0000	12,0000
TOTAL	5,0000	12,0000

Variable EDADINIC
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1,6928 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$$

with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable HORASENT
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	2,7880	1,3940	2,8396	,0606
Within Groups	220	108,0012	,4909		
Total	222	110,7892			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean		
Grp 1	81	1,9136	,7778	,0864	1,7416	TO	2,0856
Grp 2	64	1,6406	,5737	,0717	1,4973	TO	1,7839
Grp 3	78	1,7436	,7105	,0804	1,5834	TO	1,9038
Total	223	1,7758	,7064	,0473	1,6826	TO	1,8690

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	3,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable HORASENT
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,4954 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable IMPORTAN
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1,8084	,9042	2,1641	,1173
Within Groups	220	91,9225	,4178		
Total	222	93,7309			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean		
Grp 1	81	2,9383	,5989	,0665	2,8059	TO	3,0707
Grp 2	64	2,9531	,7854	,0982	2,7569	TO	3,1493
Grp 3	78	2,7564	,5626	,0637	2,6296	TO	2,8833
Total	223	2,8789	,6498	,0435	2,7932	TO	2,9647

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	2,0000	8,0000
Grp 3	2,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	8,0000

Variable IMPORTAN
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4571 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable MOTIVO
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	18,8437	9,4218	1,4369	,2399
Within Groups	220	1442,5375	6,5570		
Total	222	1461,3812			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	2,9383	2,7447	,3050	2,3314 TO 3,5452
Grp 2	64	2,5000	2,1676	,2709	1,9586 TO 3,0414
Grp 3	78	3,2308	2,6576	,3009	2,6316 TO 3,8300
Total	223	2,9148	2,5657	,1718	2,5762 TO 3,2534

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	11,0000
Grp 2	1,0000	11,0000
Grp 3	1,0000	11,0000
TOTAL	1,0000	11,0000

Variable MOTIVO
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1,8107 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable NUMECOMP
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	,4161	,2080	,5171	,5969
Within Groups	220	88,4987	,4023		
Total	222	88,9148			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	2,2346	,6571	,0730	2,0893 TO	2,3799
Grp 2	64	2,3281	,6438	,0805	2,1673 TO	2,4889
Grp 3	78	2,2308	,6014	,0681	2,0952 TO	2,3664
Total	223	2,2601	,6329	,0424	2,1766 TO	2,3436

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	3,0000
Grp 2	1,0000	3,0000
Grp 3	1,0000	3,0000
TOTAL	1,0000	3,0000

Variable NUMECOMP
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4485 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable RELACION
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1,4727	,7364	1,7272	,1802
Within Groups	220	93,7918	,4263		
Total	222	95,2646			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	1,8025	,7652	,0850	1,6333 TO	1,9717
Grp 2	64	1,6406	,5453	,0682	1,5044 TO	1,7768
Grp 3	78	1,6282	,6054	,0685	1,4917 TO	1,7647
Total	223	1,6951	,6551	,0439	1,6086 TO	1,7815

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	3,0000
Grp 3	1,0000	3,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable RELACION
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4617 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable TAS_TOT
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
--------	------	----------------	--------------	---------	---------

Between Groups	2	1469,5528	734,7764	6,6402	,0016
Within Groups	220	24344,3844	110,6563		
Total	222	25813,9372			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	49,5309	9,7418	1,0824	47,3768 TO 51,6849
Grp 2	64	45,3125	11,3569	1,4196	42,4756 TO 48,1494
Grp 3	78	43,6154	10,5845	1,1985	41,2289 TO 46,0018
Total	223	46,2511	10,7833	,7221	44,8281 TO 47,6742

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	27,0000	69,0000
Grp 2	24,0000	69,0000
Grp 3	23,0000	73,0000
TOTAL	23,0000	73,0000

Variable TAS_TOT
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 7,4383 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
43,6154	Grp 3	
45,3125	Grp 2	
49,5309	Grp 1	* *

Variable TAS_F1
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	328,3382	164,1691	7,9699	,0005
Within Groups	220	4531,7066	20,5987		
Total	222	4860,0448			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	16,0370	4,7022	,5225	14,9973 TO 17,0768
Grp 2	64	14,4844	4,6564	,5821	13,3212 TO 15,6475
Grp 3	78	13,1667	4,2592	,4823	12,2064 TO 14,1270
Total	223	14,5874	4,6789	,3133	13,9700 TO 15,2049

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	25,0000
Grp 2	7,0000	25,0000
Grp 3	7,0000	27,0000
TOTAL	7,0000	27,0000

Variable TAS_F1
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 3,2093 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
13,1667	Grp 3	
14,4844	Grp 2	
16,0370	Grp 1	*

Variable TAS_F2
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	445,4626	222,7313	6,9388	,0012
Within Groups	220	7061,8737	32,0994		
Total	222	7507,3363			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	18,0988	5,8215	,6468	16,8115 TO 19,3860
Grp 2	64	15,2344	5,6393	,7049	13,8257 TO 16,6430
Grp 3	78	15,1026	5,5211	,6251	13,8577 TO 16,3474
Total	223	16,2287	5,8152	,3894	15,4613 TO 16,9961

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	30,0000
Grp 2	7,0000	30,0000
Grp 3	7,0000	28,0000
TOTAL	7,0000	30,0000

Variable TAS_F2
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 4,0062 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
15,1026	Grp 3	
15,2344	Grp 2	
18,0988	Grp 1	* *

Variable TAS_F3
 By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	2,3578	1,1789	,0824	,9210
Within Groups	220	3148,4494	14,3111		
Total	222	3150,8072			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	15,3951	3,9487	,4387	14,5219 TO	16,2682
Grp 2	64	15,5938	3,6806	,4601	14,6744 TO	16,5131
Grp 3	78	15,3462	3,6886	,4177	14,5145 TO	16,1778
Total	223	15,4350	3,7673	,2523	14,9378 TO	15,9321

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	6,0000	26,0000
Grp 2	8,0000	23,0000
Grp 3	7,0000	26,0000
TOTAL	6,0000	26,0000

Variable TAS_F3
 By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 2,6750 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable FACTOR_A
 By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	3.6943	1.8472	.5530	.5760
Within Groups	220	734.8348	3.3402		
Total	222	738.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	5.2593	1.6262	.1807	4.8997 TO	5.6188
Grp 2	64	5.4844	1.8170	.2271	5.0305 TO	5.9382
Grp 3	78	5.5513	2.0235	.2291	5.0950 TO	6.0075
Total	223	5.4260	1.8239	.1221	5.1853 TO	5.6667

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	8.0000
Grp 2	2.0000	9.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_A
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2923 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_C
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	62.1658	31.0829	8.3808	.0003
Within Groups	220	815.9418	3.7088		
Total	222	878.1076			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	4.9630	1.7920	.1991	4.5667 TO	5.3592
Grp 2	64	5.7813	2.2144	.2768	5.2281 TO	6.3344
Grp 3	78	6.1923	1.8023	.2041	5.7860 TO	6.5987
Total	223	5.6278	1.9888	.1332	5.3653 TO	5.8903

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000

Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_C
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3618 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 2 3
Mean	G_DESPER	
4.9630	Grp 1	
5.7813	Grp 2	*
6.1923	Grp 3	*

Variable FACTOR_E
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	34.5945	17.2973	5.8292	.0034
Within Groups	220	652.8136	2.9673		
Total	222	687.4081			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	6.3704	1.7280	.1920	5.9883 TO	6.7525
Grp 2	64	5.6563	1.7477	.2185	5.2197 TO	6.0928
Grp 3	78	5.4872	1.6960	.1920	5.1048 TO	5.8696
Total	223	5.8565	1.7597	.1178	5.6243 TO	6.0887

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	8.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_E
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2181 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
5.4872	Grp 3	
5.6563	Grp 2	
6.3704	Grp 1	* *

Variable FACTOR_F
 By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	6.1688	3.0844	.7307	.4827
Within Groups	220	928.6474	4.2211		
Total	222	934.8161			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	5.9012	2.2114	.2457	5.4123 TO	6.3902
Grp 2	64	5.5938	1.9978	.2497	5.0947 TO	6.0928
Grp 3	78	6.0000	1.9272	.2182	5.5655 TO	6.4345
Total	223	5.8475	2.0520	.1374	5.5767 TO	6.1183

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_F
 By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.4528 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_H

By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	12.3889	6.1944	1.9236	.1485
Within Groups	220	708.4631	3.2203		
Total	222	720.8520			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	5.6173	1.9973	.2219	5.1756 TO 6.0589
Grp 2	64	6.0781	1.6262	.2033	5.6719 TO 6.4843
Grp 3	78	6.1282	1.7007	.1926	5.7448 TO 6.5117
Total	223	5.9283	1.8020	.1207	5.6904 TO 6.1661

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	2.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_H

By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2689 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_L

By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	32.8694	16.4347	4.9521	.0079
Within Groups	220	730.1261	3.3188		
Total	222	762.9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	81	6.4815	1.7896	.1988	6.0858 TO 6.8772
Grp 2	64	5.5625	1.9426	.2428	5.0772 TO 6.0478
Grp 3	78	5.8462	1.7513	.1983	5.4513 TO 6.2410
Total	223	5.9955	1.8539	.1241	5.7509 TO 6.2402

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_L
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2882 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		2 3 1
Mean	G_DESPER	
5.5625	Grp 2	
5.8462	Grp 3	
6.4815	Grp 1	*

Variable FACTOR_O
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	48.9313	24.4657	7.3897	.0008
Within Groups	220	728.3691	3.3108		
Total	222	777.3004			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	6.1728	1.7087	.1899	5.7950 TO	6.5507
Grp 2	64	5.6719	2.1086	.2636	5.1452 TO	6.1986
Grp 3	78	5.0641	1.6697	.1891	4.6876 TO	5.4406
Total	223	5.6413	1.8712	.1253	5.3943 TO	5.8882

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_O
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.2866 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_DESPER	
5.0641	Grp 3	
5.6719	Grp 2	
6.1728	Grp 1	*

Variable FACTO_Q2
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	19.2520	9.6260	2.7457	.0664
Within Groups	220	771.2771	3.5058		
Total	222	790.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	5.9630	1.9713	.2190	5.5271 TO	6.3989
Grp 2	64	5.3594	1.7939	.2242	4.9113 TO	5.8075
Grp 3	78	5.3462	1.8292	.2071	4.9337 TO	5.7586
Total	223	5.5740	1.8870	.1264	5.3250 TO	5.8230

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q2
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1.3240 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$

with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTO_Q3
By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	19.5775	9.7888	3.2860	.0392
Within Groups	220	655.3552	2.9789		
Total	222	674.9327			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	5.0617	1.8597	.2066	4.6505 TO	5.4730
Grp 2	64	5.7656	1.7705	.2213	5.3234 TO	6.2079
Grp 3	78	5.5641	1.5339	.1737	5.2183 TO	5.9100
Total	223	5.4395	1.7436	.1168	5.2094 TO	5.6696

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	2.0000	8.0000
TOTAL	1.0000	9.0000

Variable FACTO_Q3
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2204 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 3 2
Mean	G_DESPER	
5.0617	Grp 1	
5.5641	Grp 3	
5.7656	Grp 2	*

Variable FACTO_Q4

By Variable G_DESPER

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	63.0022	31.5011	10.0666	.0001
Within Groups	220	688.4418	3.1293		
Total	222	751.4439			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	81	6.3704	1.5688	.1743	6.0235 TO	6.7173
Grp 2	64	5.2188	1.9229	.2404	4.7384 TO	5.6991
Grp 3	78	5.3077	1.8327	.2075	4.8945 TO	5.7209
Total	223	5.6682	1.8398	.1232	5.4254 TO	5.9110

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	2.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q4
By Variable G_DESPER

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2509 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		2 3 1
Mean	G_DESPER	
5.2188	Grp 2	
5.3077	Grp 3	
6.3704	Grp 1	* *

Anexo 5

Análisis de varianza entre grupos con reducida realización personal y el resto de variables.

Variable ABANDONO
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	4,1766	2,0883	5,1999	,0062
Within Groups	220	88,3526	,4016		
Total	222	92,5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	3,6308	,4864	,0603	3,5103 TO	3,7513
Grp 2	89	3,3820	,6308	,0669	3,2492 TO	3,5149
Grp 3	69	3,2899	,7495	,0902	3,1098 TO	3,4699
Total	223	3,4260	,6456	,0432	3,3408 TO	3,5112

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	3,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable ABANDONO
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4481 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/\text{N}(I) + 1/\text{N}(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G G G
r r r
p p p

		3	2	1
Mean	G_REAL_P			
3,2899	Grp 3			
3,3820	Grp 2			
3,6308	Grp 1	*	*	

Variable AFR_ACT
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1551,4828	775,7414	15,2538	,0000
Within Groups	220	11188,2122	50,8555		
Total	222	12739,6951			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	61,1846	7,1783	,8904	59,4059 TO	62,9633
Grp 2	89	59,5169	6,7219	,7125	58,1009 TO	60,9328
Grp 3	69	54,7101	7,5869	,9134	52,8876 TO	56,5327
Total	223	58,5157	7,5754	,5073	57,5160 TO	59,5154

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	39,0000	78,0000
Grp 2	41,0000	75,0000
Grp 3	37,0000	72,0000
TOTAL	37,0000	78,0000

Variable AFR_ACT
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 5,0426 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G	G	G
		r	r	r
		p	p	p
		3	2	1
Mean	G_REAL_P			
54,7101	Grp 3			

59,5169 Grp 2 *

61,1846 Grp 1 *

Variable AFR_PAS
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	80,2634	40,1317	2,3111	,1016
Within Groups	220	3820,2209	17,3646		
Total	222	3900,4843			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	13,2000	3,8251	,4744	12,2522 TO	14,1478
Grp 2	89	14,4157	4,3818	,4645	13,4927 TO	15,3388
Grp 3	69	14,6232	4,1907	,5045	13,6165 TO	15,6299
Total	223	14,1256	4,1916	,2807	13,5724 TO	14,6787

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	8,0000	22,0000
Grp 2	8,0000	26,0000
Grp 3	8,0000	25,0000
TOTAL	8,0000	26,0000

Variable AFR_PAS
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,9466 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable EDAD
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	32,5390	16,2695	1,3925	,2506
Within Groups	220	2570,4565	11,6839		
Total	222	2602,9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	21,6000	3,9123	,4853	20,6306 TO	22,5694
Grp 2	89	20,7640	3,1153	,3302	20,1078 TO	21,4203
Grp 3	69	20,7536	3,2917	,3963	19,9629 TO	21,5444
Total	223	21,0045	3,4242	,2293	20,5526 TO	21,4564

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	18,0000	30,0000
Grp 2	18,0000	30,0000
Grp 3	18,0000	30,0000
TOTAL	18,0000	30,0000

Variable EDAD
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,4170 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable EDADINIC
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	13,1676	6,5838	1,1428	,3208
Within Groups	220	1267,4602	5,7612		
Total	222	1280,6278			

Standard Standard

Group	Count	Mean	Deviation	Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	8,8154	2,3042	,2858	8,2444 TO 9,3863
Grp 2	89	9,0562	2,6301	,2788	8,5021 TO 9,6102
Grp 3	69	9,4348	2,1658	,2607	8,9145 TO 9,9551
Total	223	9,1031	2,4018	,1608	8,7862 TO 9,4201

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	5,0000	12,0000
Grp 2	5,0000	12,0000
Grp 3	5,0000	12,0000
TOTAL	5,0000	12,0000

Variable EDADINIC
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1,6972 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable HORASENT
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	4,9833	2,4916	5,1808	,0063
Within Groups	220	105,8060	,4809		
Total	222	110,7892			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	1,8000	,7945	,0985	1,6031 TO 1,9969
Grp 2	89	1,9213	,6945	,0736	1,7750 TO 2,0677
Grp 3	69	1,5652	,5810	,0699	1,4256 TO 1,7048
Total	223	1,7758	,7064	,0473	1,6826 TO 1,8690

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	4,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	3,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable HORASENT
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,4904 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 1 2
Mean	G_REAL_P	
1,5652	Grp 3	
1,8000	Grp 1	
1,9213	Grp 2	*

Variable IMPORTAN
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	5,6217	2,8109	7,0184	,0011
Within Groups	220	88,1092	,4005		
Total	222	93,7309			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	3,0462	,7792	,0967	2,8531 TO 3,2392
Grp 2	89	2,9326	,5393	,0572	2,8190 TO 3,0462
Grp 3	69	2,6522	,5898	,0710	2,5105 TO 2,7939
Total	223	2,8789	,6498	,0435	2,7932 TO 2,9647

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2,0000	8,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	8,0000

Variable IMPORTAN
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,4475 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_REAL_P	
2,6522	Grp 3	
2,9326	Grp 2	*
3,0462	Grp 1	*

Variable MOTIVO
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	3,2856	1,6428	,2479	,7807
Within Groups	220	1458,0956	6,6277		
Total	222	1461,3812			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	3,0923	2,4285	,3012	2,4906 TO 3,6941
Grp 2	89	2,7978	2,4129	,2558	2,2895 TO 3,3060
Grp 3	69	2,8986	2,8909	,3480	2,2041 TO 3,5930
Total	223	2,9148	2,5657	,1718	2,5762 TO 3,2534

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	11,0000
Grp 2	1,0000	11,0000
Grp 3	1,0000	11,0000
TOTAL	1,0000	11,0000

Variable MOTIVO
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1,8204 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable NUMECOMP
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	,5062	,2531	,6298	,5336
Within Groups	220	88,4086	,4019		
Total	222	88,9148			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	2,3077	,6596	,0818	2,1442 TO 2,4711
Grp 2	89	2,2022	,6249	,0662	2,0706 TO 2,3339
Grp 3	69	2,2899	,6208	,0747	2,1407 TO 2,4390
Total	223	2,2601	,6329	,0424	2,1766 TO 2,3436

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	3,0000
Grp 2	1,0000	3,0000
Grp 3	1,0000	3,0000
TOTAL	1,0000	3,0000

Variable NUMECOMP
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,4483 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable RELACION
By Variable G_REAL_P

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	6,3314	3,1657	7,8312	,0005
Within Groups	220	88,9332	,4042		
Total	222	95,2646			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	1,5385	,6143	,0762	1,3862 TO	1,6907
Grp 2	89	1,6180	,6658	,0706	1,4777 TO	1,7582
Grp 3	69	1,9420	,6156	,0741	1,7941 TO	2,0899
Total	223	1,6951	,6551	,0439	1,6086 TO	1,7815

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	3,0000
Grp 2	1,0000	4,0000
Grp 3	1,0000	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Variable RELACION
By Variable G_REAL_P

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

MEAN(J)-MEAN(I) $\geq$,4496 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G	G	G
		r	r	r
		p	p	p
		1	2	3
Mean	G_REAL_P			
1,5385	Grp 1			
1,6180	Grp 2			
1,9420	Grp 3	*	*	

Variable TAS_TOT
 By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	774,3848	387,1924	3,4019	,0351
Within Groups	220	25039,5524	113,8161		
Total	222	25813,9372			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	43,8308	11,5645	1,4344	40,9652 TO	46,6963
Grp 2	89	46,1685	9,7797	1,0366	44,1084 TO	48,2286
Grp 3	69	48,6377	10,8898	1,3110	46,0217 TO	51,2537
Total	223	46,2511	10,7833	,7221	44,8281 TO	47,6742

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	24,0000	72,0000
Grp 2	23,0000	73,0000
Grp 3	26,0000	69,0000
TOTAL	23,0000	73,0000

Variable TAS_TOT
 By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 7,5437 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G	G	G
		r	r	r
		p	p	p
		1	2	3
Mean	G_RED_RE			
43,8308	Grp 1			

46,1685 Grp 2
48,6377 Grp 3 *

Variable TAS_F1
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	118,8356	59,4178	2,7571	,0657
Within Groups	220	4741,2092	21,5510		
Total	222	4860,0448			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	13,7692	5,1864	,6433	12,4841 TO 15,0544
Grp 2	89	14,3933	4,0665	,4311	13,5366 TO 15,2499
Grp 3	69	15,6087	4,7965	,5774	14,4565 TO 16,7609
Total	223	14,5874	4,6789	,3133	13,9700 TO 15,2049

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	27,0000
Grp 2	7,0000	25,0000
Grp 3	7,0000	25,0000
TOTAL	7,0000	27,0000

Variable TAS_F1
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 3,2826 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable TAS_F2
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	154,9076	77,4538	2,3176	,1009
Within Groups	220	7352,4287	33,4201		
Total	222	7507,3363			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	15,0154	6,2936	,7806	13,4559 TO 16,5749
Grp 2	89	16,4157	5,3827	,5706	15,2819 TO 17,5496
Grp 3	69	17,1304	5,7750	,6952	15,7431 TO 18,5177

Total 223 16,2287 5,8152 ,3894 15,4613 TO 16,9961

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	30,0000
Grp 2	7,0000	29,0000
Grp 3	7,0000	30,0000
TOTAL	7,0000	30,0000

Variable TAS_F2
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 4,0878 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable TAS_F3
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	25,1614	12,5807	,8855	,4140
Within Groups	220	3125,6458	14,2075		
Total	222	3150,8072			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	15,0462	3,6548	,4533	14,1406 TO 15,9518
Grp 2	89	15,3596	3,8796	,4112	14,5423 TO 16,1768
Grp 3	69	15,8986	3,7304	,4491	15,0024 TO 16,7947
Total	223	15,4350	3,7673	,2523	14,9378 TO 15,9321

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	7,0000	22,0000
Grp 2	6,0000	26,0000
Grp 3	9,0000	26,0000
TOTAL	6,0000	26,0000

Variable TAS_F3
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 2,6653 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3,34

- No two groups are significantly different at the ,050 level

Variable FACTOR_A
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	45.3861	22.6930	7.2027	.0009
Within Groups	220	693.1431	3.1507		
Total	222	738.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	6.1231	1.8414	.2284	5.6668 TO 6.5794
Grp 2	89	5.2022	1.7849	.1892	4.8263 TO 5.5782
Grp 3	69	5.0580	1.6967	.2043	4.6504 TO 5.4656
Total	223	5.4260	1.8239	.1221	5.1853 TO 5.6667

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	8.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_A
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2551 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		3 2 1
Mean	G_RED_RE	
5.0580	Grp 3	
5.2022	Grp 2	
6.1231	Grp 1	* *

Variable FACTOR_C
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	5.1973	2.5986	.6549	.5205

Within Groups	220	872.9103	3.9678
Total	222	878.1076	

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	5.8615	1.7309	.2147	5.4326 TO 6.2904
Grp 2	89	5.5618	2.2000	.2332	5.0984 TO 6.0252
Grp 3	69	5.4928	1.9374	.2332	5.0273 TO 5.9582
Total	223	5.6278	1.9888	.1332	5.3653 TO 5.8903

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_C
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.4085 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_E
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	14.4345	7.2173	2.3594	.0969
Within Groups	220	672.9735	3.0590		
Total	222	687.4081			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	6.2154	1.6629	.2063	5.8033 TO 6.6274
Grp 2	89	5.5955	1.6632	.1763	5.2451 TO 5.9459
Grp 3	69	5.8551	1.9272	.2320	5.3921 TO 6.3180
Total	223	5.8565	1.7597	.1178	5.6243 TO 6.0887

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	1.0000	10.0000

TOTAL 1.0000 10.0000

Variable FACTOR_E
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2367 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_F
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	72.5411	36.2705	9.2540	.0001
Within Groups	220	862.2751	3.9194		
Total	222	934.8161			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	6.6615	2.1012	.2606	6.1409 TO 7.1822
Grp 2	89	5.7528	1.9788	.2097	5.3360 TO 6.1696
Grp 3	69	5.2029	1.8596	.2239	4.7562 TO 5.6496
Total	223	5.8475	2.0520	.1374	5.5767 TO 6.1183

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_F
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3999 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G G G
r r r
p p p

```

      3 2 1
Mean   G_RED_RE
5.2029 Grp 3
5.7528 Grp 2
6.6615 Grp 1   * *

```

```

Variable FACTOR_H
By Variable G_RED_RE

```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	126.0719	63.0360	23.3160	.0000
Within Groups	220	594.7801	2.7035		
Total	222	720.8520			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	7.0154	1.6153	.2004	6.6151 TO	7.4156
Grp 2	89	5.7753	1.5430	.1636	5.4503 TO	6.1003
Grp 3	69	5.1014	1.7917	.2157	4.6710 TO	5.5319
Total	223	5.9283	1.8020	.1207	5.6904 TO	6.1661

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	3.0000	10.0000
Grp 2	2.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

```

Variable FACTOR_H
By Variable G_RED_RE

```

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.1627 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

```

      G G G
      r r r
      p p p
      3 2 1
Mean   G_RED_RE
5.1014 Grp 3
5.7753 Grp 2   *
7.0154 Grp 1   * *

```

```

Variable FACTOR_L

```

By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.7276	.8638	.2496	.7793
Within Groups	220	761.2679	3.4603		
Total	222	762.9955			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	6.0615	1.7930	.2224	5.6173 TO	6.5058
Grp 2	89	5.8876	1.7802	.1887	5.5126 TO	6.2626
Grp 3	69	6.0725	2.0170	.2428	5.5879 TO	6.5570
Total	223	5.9955	1.8539	.1241	5.7509 TO	6.2402

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	2.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_L
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3154 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTOR_O
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	10.4226	5.2113	1.4950	.2265
Within Groups	220	766.8779	3.4858		
Total	222	777.3004			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	5.3385	1.9943	.2474	4.8443 TO	5.8326
Grp 2	89	5.8652	1.8598	.1971	5.4734 TO	6.2569
Grp 3	69	5.6377	1.7487	.2105	5.2176 TO	6.0578
Total	223	5.6413	1.8712	.1253	5.3943 TO	5.8882

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	10.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	1.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTOR_O
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3202 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable FACTO_Q2
By Variable G_RED_RE

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	42.5110	21.2555	6.2515	.0023
Within Groups	220	748.0181	3.4001		
Total	222	790.5291			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1	65	5.1846	1.9676	.2441	4.6971 TO	5.6722
Grp 2	89	5.3596	1.7853	.1892	4.9835 TO	5.7356
Grp 3	69	6.2174	1.7976	.2164	5.7856 TO	6.6492
Total	223	5.5740	1.8870	.1264	5.3250 TO	5.8230

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q2
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.3039 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G G G
r r r
p p p
1 2 3

```

Mean      G_RED_RE
5.1846    Grp 1
5.3596    Grp 2
6.2174    Grp 3      * *

```

```

Variable FACTO_Q3
By Variable G_RED_RE

```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.8307	.9153	.2992	.7417
Within Groups	220	673.1020	3.0596		
Total	222	674.9327			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	5.5077	1.8125	.2248	5.0586 TO 5.9568
Grp 2	89	5.4944	1.8224	.1932	5.1105 TO 5.8783
Grp 3	69	5.3043	1.5840	.1907	4.9238 TO 5.6849
Total	223	5.4395	1.7436	.1168	5.2094 TO 5.6696

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	8.0000
Grp 2	1.0000	9.0000
Grp 3	2.0000	9.0000
TOTAL	1.0000	9.0000

```

Variable FACTO_Q3
By Variable G_RED_RE

```

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2368 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

- No two groups are significantly different at the .050 level

```

Variable FACTO_Q4
By Variable G_RED_RE

```

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	21.3218	10.6609	3.2123	.0422
Within Groups	220	730.1221	3.3187		

Total 222 751.4439

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	65	5.2462	1.8877	.2341	4.7784 TO 5.7139
Grp 2	89	5.6854	1.8865	.2000	5.2880 TO 6.0828
Grp 3	69	6.0435	1.6666	.2006	5.6431 TO 6.4438
Total	223	5.6682	1.8398	.1232	5.4254 TO 5.9110

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1.0000	9.0000
Grp 2	1.0000	10.0000
Grp 3	2.0000	10.0000
TOTAL	1.0000	10.0000

Variable FACTO_Q4
By Variable G_RED_RE

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level .050

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq 1.2882 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.34

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G
		r r r
		p p p
		1 2 3
Mean	G_RED_RE	
5.2462	Grp 1	
5.6854	Grp 2	
6.0435	Grp 3	*

Anexo 6

Comparaciones entre grupos de deportistas con burnout y resto de variables (t-Student).

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
ABANDONO				
Bajo	14	3,8571	,363	,097
Alto	13	2,9231	,954	,265

Mean Difference = ,9341

Levene's Test for Equality of Variances: F= 7,633 P= ,011

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	3,41	25	,002	,274	(,370; 1,498)
Unequal	3,31	15,19	,005	,282	(,334; 1,534)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
AFR_ACT				
Bajo	14	62,3571	9,858	2,635
Alto	13	51,9231	6,448	1,788

Mean Difference = 10,4341

Levene's Test for Equality of Variances: F= 1,224 P= ,279

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	3,23	25	,003	3,234	(3,774; 17,094)
Unequal	3,28	22,55	,003	3,184	(3,840; 17,028)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
AFR_PAS				
Bajo	14	10,7857	2,806	,750
Alto	13	16,2308	4,604	1,277

Mean Difference = -5,4451

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2,693 P= ,113

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3,74	25	,001	1,455	(-8,441; -2,449)
Unequal	-3,68	19,56	,002	1,481	(-8,538; -2,352)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
SEXO				
Bajo	14	1,0714	,267	,071
Alto	13	1,0769	,277	,077

Mean Difference = -,0055

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,011 P= ,917

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-,05	25	,959	,105	(-,221; ,210)
Unequal	-,05	24,68	,959	,105	(-,222; ,211)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
EDAD				
Bajo	14	24,3571	4,534	1,212
Alto	13	20,3846	2,663	,738

Mean Difference = 3,9725

Levene's Test for Equality of Variances: F= 3,486 P= ,074

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	2,75	25	,011	1,446	(,995; 6,950)
Unequal	2,80	21,27	,011	1,419	(1,024; 6,921)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
EDADINIC				
Bajo	14	8,5714	2,277	,609
Alto	13	10,3077	2,213	,614

Mean Difference = -1,7363

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,001 P= ,980

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-2,01	25	,056	,865	(-3,519; ,046)
Unequal	-2,01	24,94	,056	,864	(-3,517; ,044)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
HORASENT				
Bajo	14	1,8571	,864	,231
Alto	13	1,6154	,650	,180

Mean Difference = ,2418

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,062 P= ,806

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	,82	25	,422	,296	(-,368; ,852)
Unequal	,82	24,01	,418	,293	(-,363; ,847)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
IMPORTAN				
Bajo	14	3,0714	,475	,127
Alto	13	2,6154	,650	,180

Mean Difference = ,4560

Levene's Test for Equality of Variances: F= 3,611 P= ,069

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	2,09	25	,047	,218	(,007; ,905)
Unequal	2,07	21,87	,051	,221	(-,001; ,914)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
MOTIVO				
Bajo	14	4,3571	3,249	,868
Alto	13	2,8462	3,436	,953

Mean Difference = 1,5110

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,253 P= ,620

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	1,17	25	,251	1,286	(-1,139; 4,161)
Unequal	1,17	24,57	,252	1,289	(-1,147; 4,169)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
NUMECOMP				
Bajo	14	2,3571	,633	,169
Alto	13	2,2308	,725	,201

Mean Difference = ,1264

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,103 P= ,751

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	,48	25	,633	,261	(-,412; ,665)
Unequal	,48	23,94	,635	,263	(-,416; ,669)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
RELACION				
Bajo	14	1,5714	,646	,173
Alto	13	1,9231	,494	,137

Mean Difference = -,3516

Levene's Test for Equality of Variances: F= 5,096 P= ,033

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-1,58	25	,127	,223	(-,810; ,107)
Unequal	-1,60	24,14	,124	,220	(-,806; ,103)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
TAS_F1				
Bajo	14	12,0000	5,159	1,379
Alto	13	19,2308	4,304	1,194

Mean Difference = -7,2308

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,020 P= ,887

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3,94	25	,001	1,836	(-11,013; -3,449)
Unequal	-3,96	24,74	,001	1,824	(-10,989; -3,473)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
TAS_F2				
Bajo	14	13,2857	5,757	1,539
Alto	13	19,6154	4,093	1,135

Mean Difference = -6,3297

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,559 P= ,462

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3,27	25	,003	1,936	(-10,318; -2,341)
Unequal	-3,31	23,47	,003	1,912	(-10,281; -2,378)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
TAS_F3				
Bajo	14	15,7857	2,547	,681
Alto	13	16,0769	3,639	1,009

Mean Difference = -,2912

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2,242 P= ,147

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-,24	25	,810	1,202	(-2,766; 2,183)
Unequal	-,24	21,33	,813	1,217	(-2,821; 2,238)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
TAS_TOT				
Bajo	14	41,0714	11,097	2,966
Alto	13	54,9231	8,441	2,341

Mean Difference = -13,8516

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,001 P= ,974

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3,63	25	,001	3,817	(-21,714; -5,989)
Unequal	-3,67	24,11	,001	3,778	(-21,648; -6,055)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTO_Q2				
Bajo	14	5,7143	1,816	,485

Alto	13	5,7692	1,589	,441
------	----	--------	-------	------

Mean Difference = -,0549

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,012 P= ,913

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-,08	25	,934	,659	(-1,412; 1,302)
Unequal	-,08	24,92	,934	,656	(-1,405; 1,295)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTO_Q3				
Bajo	14	5,5000	1,698	,454
Alto	13	4,1538	1,281	,355

Mean Difference = 1,3462

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2,920 P= ,100

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	2,31	25	,029	,583	(,146; 2,546)
Unequal	2,34	24,04	,028	,576	(,157; 2,536)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTO_Q4				
Bajo	14	5,2857	1,978	,529
Alto	13	7,1538	,987	,274

Mean Difference = -1,8681

Levene's Test for Equality of Variances: F= 6,144 P= ,020

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-3,07	25	,005	,609	(-3,123; -,613)
Unequal	-3,14	19,40	,005	,595	(-3,112; -,624)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_A				
Bajo	14	6,0000	2,148	,574
Alto	13	5,6154	1,261	,350

Mean Difference = ,3846

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,730 P= ,401

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	,56	25	,579	,685	(-1,026; 1,795)
Unequal	,57	21,26	,573	,672	(-1,012; 1,782)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_C				
Bajo	14	6,2143	2,082	,556
Alto	13	5,0769	1,935	,537

Mean Difference = 1,1374

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,002 P= ,967

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	1,47	25	,155	,775	(-,459; 2,734)
Unequal	1,47	25,00	,154	,773	(-,455; 2,730)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_E				
Bajo	14	5,7143	1,637	,438
Alto	13	6,2308	2,166	,601

Mean Difference = -,5165

Levene's Test for Equality of Variances: $F = 1,428$ $P = ,243$

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-,70	25	,489	,736	(-2,031; ,998)
Unequal	-,69	22,31	,494	,743	(-2,057; 1,024)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_F				
Bajo	14	6,2143	1,968	,526
Alto	13	5,6154	1,938	,538

Mean Difference = ,5989

Levene's Test for Equality of Variances: $F = ,000$ $P = ,985$

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	,80	25	,434	,753	(-,951; 2,149)
Unequal	,80	24,91	,433	,752	(-,950; 2,148)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_H				
Bajo	14	6,2143	1,929	,515
Alto	13	5,0769	1,935	,537

Mean Difference = 1,1374

Levene's Test for Equality of Variances: $F = ,009$ $P = ,927$

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	1,53	25	,139	,744	(-,395; 2,670)
Unequal	1,53	24,84	,139	,744	(-,396; 2,670)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_L				

Bajo	14	5,5000	1,653	,442
Alto	13	6,3846	1,938	,538

Mean Difference = -,8846

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,399 P= ,533

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-1,28	25	,213	,691	(-2,309; ,540)
Unequal	-1,27	23,70	,216	,696	(-2,321; ,552)

t-tests for Independent Samples of GRU_BUR Grupo de Burnout

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
FACTOR_O				
Bajo	14	4,3571	1,946	,520
Alto	13	6,3846	1,805	,500

Mean Difference = -2,0275

Levene's Test for Equality of Variances: F= ,407 P= ,529

t-test for Equality of Means					95%
Variances	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	CI for Diff
Equal	-2,80	25	,010	,724	(-3,518; -,537)
Unequal	-2,81	25,00	,010	,722	(-3,514; -,541)

Anexo 7

Instrumentos de evaluación utilizados

Si tienes interés en conocer los resultados de las pruebas que vas a realizar, indica una clave para identificarte y el club al que perteneces

Clave:

Club:

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO Y DEPORTIVO

Sexo:

Edad:

¿Estas federado?:

Deporte que practicas:

¿Desde qué edad haces deporte?:

¿Cuántas horas entrenas al día?:

¿Cuál ha sido tu mayor logro deportivo?:

¿Has pensado abandonar el deporte?:

- Casi siempre lo pienso:
- Lo he pensado bastantes veces:
- Alguna vez lo he pensado:
- No lo he pensado nunca:

La relación con tu entrenador es:

- Muy buena:
- Buena
- Regular
- Mala

¿Las competiciones que realizas al cabo de la temporada te parecen?:

- Muchas
- Suficientes
- Pocas

Señala el motivo fundamental por el que haces deporte actualmente:

El deporte en tú vida ¿qué significado tiene?:

- Es la actividad más importante que realizo.
- Es de las tres actividades más importantes de mi vida
- Es una actividad como otra cualquiera de las que hago
- Es poco importante en relación a otras actividades que hago

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

A continuación encontrarás una serie de enunciados acerca del deporte que practicas y de tus sentimientos y pensamientos respecto a él. Responde de acuerdo a lo que más tenga que ver con lo que tú piensas o sientes. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa realmente tu experiencia.

Detrás de cada enunciado tendrás que marcar un número, según se adapte a lo que piensas o sientes, siguiendo las siguientes instrucciones:

- 1=Nunca he sentido o pensado esto.
- 2=Alguna vez al año lo he pensado o sentido.
- 3=Alguna vez al mes lo he pensado o sentido.
- 4=Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido.
- 5=Pienso o siento esto diariamente.

- 01.-Estoy emocionalmente defraudado con el trabajo deportivo que realizo.
- 02.-A algunas personas que me rodean en mi práctica deportiva las trato como si fueran "cosas".
- 03.-Cuando termino el entrenamiento o la competición estoy más cansado físicamente de lo que es habitual.
- 04.-Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento con otro entrenamiento o competición me siento fatigado.
- 05.-Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito deportivo.
- 06.-Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo como si fuesen objetos.
- 07.-Cuando me planteo seguir con mi práctica deportiva (entrenamientos o competición) me encuentro muy desganado.
- 08.-Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito deportivo me cansa.
- 09.-Soy efectivo tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo.
- 10.-Mi actividad me está desgastando excesivamente.
- 11.-Influyo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi actividad deportiva.
- 12.-Me he hecho más duro con la gente.
- 13.-Me preocupa que esta actividad deportiva me esté endureciendo emocionalmente.
- 14.-Me encuentro muy enérgico en mi actividad deportiva.
- 15.-Estoy frustrado en mi actividad deportiva.
- 16.-Paso mucho tiempo haciendo deporte (entrenamientos o competición).
- 17.-Con la práctica deportiva me he dado cuenta que hay que ser duro con las personas.
- 18.-Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad deportiva.
- 19.-En el deporte cada uno debe solucionar sus problemas sin pensar en los demás.
- 20.-Realizar mi actividad deportiva en contacto directo con la gente me cansa.

- 21.-Mi práctica deportiva me ha endurecido emocionalmente para tratar con las personas.
- 22.-Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi actividad deportiva.
- 23.-Después de haber realizado mi actividad deportiva con quienes me rodean en el ámbito deportivo me siento estimulado.
- 24.-Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad deportiva.
- 25.-Me encuentro al límite de mis posibilidades.
- 26.-En el ámbito de mi actividad deportiva los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
- 27.-Me parece que las personas que me rodean en el contexto deportivo me culpan de algunos de sus problemas.
- 28.-En mi actividad deportiva sólo hay que pensar en uno mismo.
- 29.-Llevar una disciplina de trabajo en mi actividad deportiva me agota emocionalmente.
- 30.-Cada vez que hago deporte me siento más realizado personalmente.

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE LA COMPETICIÓN DEPORTIVA

A continuación encontrarás una serie de enunciados que representan diferentes estrategias que los deportistas utilizan para hacer frente a situaciones de nerviosismo o estrés. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino formas de afrontar dichas situaciones. Contesta de acuerdo a lo que tu sueles hacer habitualmente.

Detrás de cada enunciado deberás señalar un número según corresponda con lo que tú haces, según las siguientes instrucciones:

- 1=Nunca
- 2=Raras veces
- 3=A veces
- 4=A menudo
- 5=Siempre

- 01.-Pienso que, igual que la otra vez, ahora también se pasará.
- 02.-Me doy valor diciéndome que no es tan difícil.
- 03.-Imagino de antemano soluciones para posibles problemas.
- 04.-Me doy cuenta de que fracasar es lo peor que puede pasarme.
- 05.-Procuro prestar más atención a mi preparación.
- 06.-Miro cómo lo hacen los otros.
- 07.-Imagino el transcurso de competiciones anteriores.
- 08.-Procuro entrenar más y mejor.
- 09.-Pido entrenamientos específicos de aquella parte en la que me siento inseguro.
- 10.-Me animo a mi mismo.
- 11.-Intento relajarme.
- 12.-Me digo a mi mismo "tranquilo".
- 13.-Trato de hacer algo con mi actitud crispada.
- 14.-Pienso en mi responsabilidad.
- 15.-Entreno con alguien que lo hace mejor que yo.
- 16.-Permito que me corrijan mis errores.
- 17.-Me doy cuenta de que antemano puedo encontrar una excusa que justifique mi posible fracaso.
- 18.-Pido un entrenamiento en solitario.
- 19.-Me aislo.
- 20.-Me fijo objetivos menos altos.

- 21.-Tiendo a darme por vencido.
- 22.-Me reservo durante el entrenamiento.
- 23.-Se que voy a exagerar pequeñas molestias.
- 24.-Se que busco escapatorias fáciles.

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLES DE PERSONALIDAD

A continuación aparecen enunciados que tienen que ver con tu forma de ser (de pensar o de actuar). No existen respuestas mejores o peores, por lo tanto se trata de contestar de acuerdo a lo que mejor se adapte a como tú eres.

Detrás de cada enunciado tienes tres respuestas posibles: debes elegir la que consideres, marcándola con una señal.

001.-Preferiría tener una casa:

- A. En un barrio con vida social B. Término medio C. Aislada en el bosque

002.-Evito criticar a la gente y sus ideas:

- A. Sí B. Algunas veces C. No

003.-Me gusta más la música semiclásica que las canciones populares:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

004.-Con el mismo horario y sueldo, sería más interesante ser:

- A. El cocinero de un buen restaurante B. No estoy seguro entre ambos
C. El que sirve las mesas del restaurante

005.-Hago agudas y sarcásticas observaciones a la gente si creo que las merece:

- A. Generalmente B. Algunas veces C. Nunca

006.-La mayor parte de las personas me consideran un interlocutor agradable:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

007.-He sido elegido para hacer algo:

- A. Sólo en pocas ocasiones B. Varias veces C. Muchas veces

008.-Una ley anticuada debería cambiarse:

- A. Sólo después de muchas discusiones B. Término medio C. Inmediatamente

009.-Me gusta salir a divertirme o ir a un espectáculo:

- A. Más de una vez por semana (más de lo corriente) B. Alrededor de una vez por semana (lo corriente)
C. Menos de una vez por semana (menos de lo corriente)

010.-Si tuviera que escoger, preferiría ser:

- A. Guardia forestal B. No estoy seguro C. Profesor de enseñanza media

011.-Me siento desasosegado cuando trabajo en un proyecto que requiere una acción rápida que afecta a los demás:

- A. Verdadero B. Término medio C. Falso

012.-Indudablemente tengo menos amigos que la mayoría de las personas:

- A. Sí B. Término medio C. No

013.-En las fiestas de cumpleaños:

- A. Me gusta hacer regalos personales B. No estoy seguro
C. Pienso que comprar regalos es algo latoso

014.-Tengo algunas características en las que me siento claramente superior a la mayor parte de la gente:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

015.-Aborrecería tener que estar en un lugar donde hubiera poca gente con quien hablar:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

016.-Ante un nuevo invento utilitario, me gustaría:

- A. Trabajar sobre él en el laboratorio B. No estoy seguro C. Venderlo a la gente

017.- Cuando me siento abatido hago grandes esfuerzos por ocultar mis sentimientos a los demás:

- A. Verdadero B. Término medio C. Falso

018.-Sólo asisto a actos sociales cuando estoy obligado, y me mantengo aparte en las demás ocasiones:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

019.-Me resultaría más interesante trabajar en una empresa:

- A. Atendiendo los clientes B. Término medio C. Llevando las cuentas o los archivos

020.-Aunque no sea en un grupo mixto de mujeres y hombres, me disgusta que se use un lenguaje obsceno:

- A. Sí B. Término medio C. No

021.-Es mejor ser cauto y esperar poco, que optimista y esperar siempre el éxito:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

022.-Si el sueldo fuera el mismo, preferiría ser:

- A. Abogado B. No estoy seguro entre ambos C. Navegante o piloto

023.-Creo que se me describe mejor como:

- A. Comedido y reposado B. Término medio C. Enérgico

024.-Gasto gran parte de mi tiempo libre hablando con los amigos sobre situaciones sociales agradables vividas en el pasado:

- A. Sí B. Término medio C. No

025.-Me parece más interesante ser:

- A. Artista B. No estoy seguro C. Secretario de un club social.

026.-En ocasiones hablo a desconocidos sobre cosas que considero importantes, aunque no me pregunten sobre ellas:

A. Sí B. Término medio C. No

027.-Me gusta hacer cosas atrevidas y temerarias solo por el placer de divertirme:

A. Sí B. Término medio C. No

028.-Si se me pidiera colaborar en una campaña caritativa:

A. Aceptaría B. No estoy seguro C. Diría cortésmente que estoy muy ocupado

029.-Aunque tenga pocas posibilidades de éxito, creo que todavía me merece la pena correr riesgos:

A.-Sí B. Término medio C. No

030.-Preferiría vestirme con sencillez y corrección que con un estilo personal y llamativo:

A.-Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

031.-Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes:

A. Sí B. Término medio C. No

032.-Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

033.-Se me considera un "hombre de ideas" que casi siempre puede apuntar alguna solución a un problema:

A. Sí B. Término medio C. No

034.-Me consideran una persona muy entusiasta:

A. Sí B. Término medio C. No

035.-Creo que se me da mejor mostrar:

A. Aplomo en las pugnas y discusiones de una reunión B. No estoy seguro
C. Tolerancia con los deseos de los demás

036.-Me gusta un trabajo que presente cambios, variedad y viajes, aunque implique algún peligro:

A. Sí B. Término medio C. No

037.-Poseo suficiente energía para enfrentarme a todos mis problemas:

A. Siempre B. Frecuentemente C. Raras veces

038.-En situaciones sociales:

A. Fácilmente soy de los que toman iniciativas B. Intervengo algunas veces
C. Prefiero quedarme tranquilamente a distancia

039.-Generalmente puedo tolerar a la gente presuntuosa, aunque fanfarronee o piense demasiado bien de ella misma:

A. Sí B. Término medio C. No

040.-Me pongo algo nervioso ante animales salvajes, incluso cuando están encerrados en fuertes jaulas:

A. Sí B. No estoy seguro C. No

041.-Estando en un grupo social me siento un poco turbado si de pronto paso a ser el foco de atención:

A. Sí B. Término medio C. No

042.-Cuando me ponen al frente de algo, insisto en que sigan mis instrucciones; en caso contrario renuncio:

A. Sí B. Algunas veces C. No

043.-A veces no puedo dormir, porque tengo una idea que me da vueltas en la cabeza:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

044.-Siempre me alegra formar parte de un grupo grande, como una reunión, un baile o una asamblea:

A. Sí B. Término medio C. No

045.-Si alguien se enfada conmigo:

A. Intento calmarle B. No estoy seguro C. Me irrito con él

046.-En mi vida personal consigo casi siempre todos mis propósitos:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

047.-Suelo permanecer callado delante de personas mayores (con mucha más experiencia, edad o jerarquía):

A. Sí B. Término medio C. No

048.-Cuando leo en una revista un artículo tendencioso o injusto, me inclino más a olvidarlo que a replicar o "devolver el golpe":

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

049.-Mis amigos me han fallado:

A. Muy rara vez B. Ocasionalmente C. Muchas veces

050.-Me cuesta bastante hablar o dirigir la palabra a un grupo numeroso:

A. Sí B. Término medio C. No

051.-Cuando la gente autoritaria trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quieren:

A. Sí B. Término medio C. No

052.-Algunas personas parecen ignorarme o evitarme, aunque no sé por qué:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

053.-He experimentado en varias situaciones sociales el llamado "nerviosismo del orador":

A. Muy frecuentemente B. Ocasionalmente C. Casi nunca

054.-Por regla general, mis jefes y mi familia me encuentran defectos sólo cuando realmente existen:

A. Verdadero B. Término medio C. Falso

055.-La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones:

A. A menudo B. Ocasionalmente C. Nunca

056.-Cuando estoy en un grupo pequeño, me agrada quedarme en un segundo término y dejar que otros lleven el peso de la conversación:

A. Sí B. Término medio C. No

057.-Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta, o se comporta egoístamente se lo digo incluso si esto me causa problemas:

A. Sí B. Término medio C. No

058.-Cuando la gente no es razonable, yo normalmente:

A. Me quedo tranquilo B. Término medio C. La menosprecio

059.-Me resulta fácil mezclarme con la gente en una reunión social:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

060.-A veces digo de broma disparates, sólo para sorprender a la gente y ver qué responde:

A. Sí B. Término medio C. No

061.-Si los demás hablan en voz alta cuando estoy escuchando música:

A. Puedo concentrarme en ella sin que me molesten B. Término medio
C. Eso me impide disfrutar de ella y me incomoda

062.-Cuando es necesario que alguien emplee un poco de diplomacia y persuasión para conseguir que la gente actúe, generalmente sólo me lo encargan a mí:

A. Sí B. Término medio C. No

063.-Si se pasa por alto una buena observación mía:

A. La dejo pasar B. Término medio
C. Doy a la gente la oportunidad de volver a escucharla

064.-Cuando se acerca el momento de algo que he planeado y esperado, en ocasiones pierdo la ilusión por ello:

A. Verdadero B. Término medio C. Falso

065.-Me considero a mi mismo como una persona abierta y sociable:

A. Sí B. Término medio C. No

066.-Algunas veces me ha turbado el que la gente diga a mis espaldas cosas desagradables de mí sin fundamento:

A. Sí B. No estoy seguro C. No

067.-Puedo trabajar cuidadosamente en la mayor parte de las cosas sin que me molesten las personas que hacen mucho ruido a mi alrededor:

- A. Sí B. Término medio C. No

068.-En el trato social:

- A. Muestro mis emociones tal como las siento B. Término medio
C. Guardo mis emociones para mis adentros.

069.-He tenido sueños tan intensos que no me han dejado dormir bien:

- A. A menudo B. Ocasionalmente C. Prácticamente nunca

070.-Me disgusta un poco que la gente me esté mirando cuando trabajo:

- A. Sí B. Término medio C. No

071.-Si cometo una falta social desagradable, puedo olvidarla pronto:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

072.-Soy de ese tipo de personas con tanta energía que siempre están ocupadas:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

073.-De vez en cuando siento un vago temor o un repentino miedo, sin poder comprender las razones:

- A. Sí B. Término medio C. No

074.-La mayoría de las personas serían más felices si convivieran más con la gente de su nivel, e hicieran las cosas como los demás:

- A. Sí B. Término medio C. No

075.-Cuando me critican duramente por algo que no he hecho:

- A. No me siento culpable B. Término medio C. Todavía me siento un poco culpable

076.-En mi adolescencia pertenecía a equipos deportivos:

- A. Algunas veces B. A menudo C. La mayoría de las veces

077.- Me siento muy abatido cuando la gente me critica en un grupo:

- A. Verdadero B. Término medio C. Falso

078.-Preferiría tener un negocio propio, no compartido con otras personas:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

079.-Si mi jefe me llama a su despacho:

- A. Aprovecho la ocasión para pedirle algo que deseo B. Término medio
C. Temo haber hecho algo mal

080.-Me gustaría gozar de la vida tranquilamente y a mi modo, que ser admirado por mis resultados:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

081.-Hay veces en que no me siento con humor para ver a alguien:

- A. Muy raramente B. Término medio C. Muy a menudo

082.-Para estar informado prefiero:

- A. Discutir los acontecimientos con la gente B. Término medio
C. Apoyarme en las informaciones periodísticas de actualidad

083.-A veces los demás me advierten que yo muestro mi excitación demasiado claramente en la voz y los modales:

- A. Sí B. Término medio C. No

084.-Me gusta tomar parte activa en las tareas sociales, comités, etc.:

- A. Sí B. Término medio C. No

085.-Si mis conocidos me tratan mal o muestran que yo les disgusto:

- A. No me importa nada B. Término medio C. Me siento abatido

086.-Me molesta que la gente piense que mi comportamiento es demasiado raro o fuera de lo corriente:

- A. Mucho B. Algo C. Nada en absoluto

087.-Me resulta embarazoso que me dediquen elogios o cumplidos:

- A. Sí B. Término medio C. No

088.-Cuando hay que hacer algo, me gustaría más trabajar:

- A. En equipo B. No estoy seguro C. Yo solo

089.-Temo algún castigo, incluso cuando no he hecho nada malo:

- A. A menudo B. Ocasionalmente C. Nunca

090.-Me gusta planear mis cosas solo, sin interrupciones y sugerencias de otro:

- A. Sí B. Término medio C. No

091.-Es muy exagerada la idea de que la enfermedad proviene tanto de causas mentales como físicas:

- A. Sí B. Término medio C. No

092.-Aprendo mejor:

- A. Leyendo un libro bien escrito B. Término medio C. Participando en un grupo de discusión.

093.-La gente me considera con justicia una persona activa, pero con éxito sólo mediano:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

094.-Si la gente se aprovecha de mi amistad, no me quedo resentido y lo olvido pronto:

- A. Verdadero B. Término medio C. Falso

095.-Los demás me consideran una persona firme e imperturbable, impasible ante los vaivenes de las circunstancias:

A. Sí B. Término medio C. Falso

096.-En ocasiones, mirándome al espejo, me entran dudas sobre lo que es mi derecha o izquierda:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

097.-Cuando algo me pone realmente furioso, suelo calmarme muy pronto:

A. Sí B. Término medio C. No

098.-Cuando hablo con alguien, me gusta:

A. Decir las cosas tal como se me ocurren B. Término medio C. Organizar antes mis ideas

099.-A veces me pongo en estado de tensión y agitación cuando pienso en los sucesos del día:

A. Sí B. Término medio C. No

100.-Tengo mi habitación organizada de un modo inteligente y estético, con las cosas colocadas siempre en lugares conocidos:

A. Sí B. Término medio C. No

101.-En ocasiones dudo si la gente con quien estoy hablando se interesa realmente por lo que digo:

A. Sí B. Término medio C. No

102.-Me encuentro formado (maduro) para la mayor parte de las cosas:

A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

103.-Me encuentro más abatido que ayudado por el tipo de crítica que la gente suele hacer:

A. A menudo B. Ocasionalmente C. Nunca

104.-Al llevar a cabo una tarea, no estoy satisfecho hasta que se ha considerado con toda atención el menor detalle:

A. Verdadero B. Término medio C. Falso

105.-Siempre soy capaz de controlar perfectamente la expresión de mis sentimientos:

A. Sí B. Término medio C. No

106.-Tengo ocasiones en que me es difícil alejar un sentimiento de compasión hacia mi mismo:

A. A menudo B. Algunas veces C. Nunca

107.-En ocasiones, contrariedades muy pequeñas me irritan mucho:

A. Sí B. Término medio C. No

108.-A veces dejo que sentimientos de envidia o celos influyan en mis acciones:

A. Sí B. Término medio C. No

109.-Siempre duermo bien, nunca hablo en sueños ni me levanto sonámbulo:

- A. Sí B. Término medio C. No

110.-Creo firmemente que tal vez el jefe no tenga siempre la razón, pero siempre tiene la razón por ser el jefe:

- A. Sí B. No estoy seguro C. No

111.-Suelo enfadarme con las personas demasiado pronto:

- A. Sí B. Término medio C. No

112.-Me gusta seguir mis propios caminos, en vez de actuar según normas establecidas:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

113.-Siempre puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad, y sin volver a ellos:

- A. Sí B. Término medio C. No

114.-Me gusta esperar a estar seguro de que lo que voy a decir es correcto, antes de exponer mis ideas:

- A. Siempre B. Generalmente C. Sólo si es posible

115.-Me pongo nervioso (tenso) cuando pienso en todas las cosas que tengo que hacer:

- A. Sí B. Término medio C. No

116.-No me perturba que la gente me haga alguna sugerencia cuando estoy jugando:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

117.-Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales:

- A. Sí B. Término medio C. No

118.-No suelo decir sin pensarlas, cosas que luego lamento mucho:

- A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

ESCALA DE ALEXITIMIA DE TORONTO TAS-20

Apellidos		Nombre	
Sexo	Edad	Fecha	Expediente
Comentarios			

Por favor, conteste con sinceridad a estas preguntas, en base a la escala:

- | Totalmente
en desacuerdo | Moderadamente
en desacuerdo | No sé.
Ni de acuerdo
ni en desacuerdo | Moderadamente
de acuerdo | Totalmente
de acuerdo |
|-----------------------------|--|---|-----------------------------|--------------------------|
| 1. | A menudo me encuentro confundido sobre cuál es la emoción que estoy sintiendo | | | ☐ |
| 2. | Me es difícil encontrar las palabras exactas para describir mis sentimientos | | | ☐ |
| 3. | Tengo sensaciones físicas que ni los médicos las entienden | | | ☐ |
| 4. | Soy capaz de describir mis sentimientos con facilidad | | | ☐ |
| 5. | Prefiero analizar los problemas en vez de describirlos o explicarlos | | | ☐ |
| 6. | Cuando estoy mal no sé si estoy triste, asustado o enfadado | | | ☐ |
| 7. | A menudo estoy hecho un lío con las sensaciones que noto en mi cuerpo | | | ☐ |
| 8. | Prefiero dejar que pasen las cosas, en vez de analizar por qué han ocurrido así | | | ☐ |
| 9. | Tengo sentimientos que no puedo identificar | | | ☐ |
| 10. | Es esencial estar en contacto y sentir emociones o sentimientos | | | ☐ |
| 11. | Me es difícil describir o explicar lo que siento sobre la gente | | | ☐ |
| 12. | La gente me pide que explique con más detalle mis sentimientos | | | ☐ |
| 13. | No sé lo que está pasando en mi interior, dentro de mí | | | ☐ |
| 14. | A menudo no sé por qué estoy enfadado | | | ☐ |
| 15. | Prefiero hablar con la gente de sus actividades diarias más que de sus sentimientos | | | ☐ |
| 16. | Prefiero ver en la TV programas superficiales de entretenimiento, en vez de complicados dramas psicológicos | | | ☐ |
| 17. | Me es difícil revelar mis más profundos sentimientos, incluso a mis amigos íntimos | | | ☐ |
| 18. | Puedo sentirme cercano a alguien, comprender sus sentimientos, incluso en momentos de silencio | | | ☐ |
| 19. | Me resulta útil examinar mis sentimientos para resolver problemas personales | | | ☐ |
| 20. | Buscar el significado profundo de las películas distrae de la diversión que se pueda sentir viéndolas simplemente, sin complicarse | | | ☐ |

Los ítems 4, 5, 10, 18 y 19 se valoran de manera inversa

Martínez-Sánchez, F. (1996). Adaptación española de la Escala de Alexitimia de Toronto (TAS-20). *Clinica y Salud*, 7(1), 19-32.