



El cuestionario MBI

Evolución del Burnout

¿Qué es el MBI o Maslach Burnout Inventory?

Aunque hay distintos instrumentos para poder medir el riesgo psicosocial del burnout o síndrome de estar quemado (riesgo recogido en nuestra ficha 18-2012), entrevistas, observación..., los cuestionarios son los más comunes. Dentro de estos cuestionarios, nuestro Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) reconoce en su Nota Técnica Preventiva (NTP) 705, que el cuestionario MBI sigue siendo **el más frecuentemente utilizado en estudios, tanto nacionales, como internacionales**. Fue elaborado en 1981 por Christina Maslach, de la Universidad de Berkeley California, psicóloga experta en burnout (de aquí que se conozca como MBI, por sus siglas en inglés). El INSHT trata este cuestionario en las siguientes NTP:

- **NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición**
- **NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención**
- **NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación**

¿Qué versiones tiene actualmente?

- **MBI-HSS** (MBI-Human Services Survey):
Es el cuestionario dirigido especialmente a los profesionales de la salud. Porque al principio el MBI se destinaba sólo a trabajadores/as dedicados/as a trabajos de contacto con personas (educación, sanidad, asistentes sociales...).
- **MBI-GS** (MBI-General Survey):
Es la técnica genérica para medir el burnout de cualquier tipo de trabajo, incluidos los profesionales que no trabajan con "personas", sino con objetos, como por ejemplo el burnout de operarios de producción de una industria. En España llegó a traducirse en 1987 por Nicolás Seisdedos Cubero y se validó por Gil Monte en un estudio del 2002 ("El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión" Universidad de la Rioja 2010: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>).
- **MBI-SS** (MBI- Student Survey):
Sigue la tendencia de ampliar el burnout, en este caso a estudiantes universitarios.

¿Qué estructura tiene?

- **Originalmente en 1981:**
Estaba conformado por 25 ítems relativos a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y el desempeño habitual en éste; distribuidos en cuatro escalas denominadas: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal en el trabajo e implicación con el trabajo. Contaba con dos formas para valorarlos, por la intensidad y por la frecuencia al contestar cada una de las 25 preguntas.
- **Desde 1986:**
Sólo se valora por su frecuencia, porque los siete puntos de posibles respuestas están claramente definidos, y es una gama similar a la presentada en otros instrumentos autoadministrados.



Con la Financiación de:
DI-0010/2012





Se estableció definitivamente en **22 ítems, pero sólo con las tres primeras escalas: (A)** agotamiento emocional, **(D)** despersonalización o cinismo y **(R)** realización personal en el trabajo:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez o menos al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

(A). Son 9 ítems que valoran la experiencia de estar oprimido física y psíquicamente por las demandas de trabajo.

Por ejemplo la pregunta 2: **"Me siento cansado al final de la jornada de trabajo"**.

(D). Son 5 preguntas que evalúan el reconocimiento de actitudes de frialdad y distanciamiento hacia las personas con las que interactúa por sus tareas.

Por ejemplo la pregunta 10: **"Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión"**.

(R). Consta de 8 ítems que tratan de medir los sentimientos de autoeficacia consigo mismo y con su labor.

Por ejemplo la pregunta 19: **"He conseguido cosas útiles en mi profesión"**.

Se puede consultar el **cuestionario completo** en: **MANUAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES - Salud Laboral UGT-Madrid, 2005.**

¿Cómo se utiliza?

Además del formato papel, también puede aplicarse mediante la plataforma electrónica del equipo de investigación WONT de la Universidad Jaime I de Castellón (<http://www.wont.uji.es/>):

- Para el sector sanitario.
- Para el sector de las nuevas tecnologías y teletrabajadores.
- Y para estudiantes universitarios.

Ventajas

- Permite conocer la asociación de percepciones personales, situaciones sociodemográficas y profesionales con el burnout, para definirlo como riesgo alto, medio o bajo.
- Contribuye al conocimiento de sus condiciones de trabajo o de estudio universitario.
- Cuenta con evidencia científica que orienta a practicar acciones que ayudan a prevenirlo.
- Aunque se han elaborado otros instrumentos de medida del burnout, ninguno ha logrado la aceptación general del MBI, debido a que el cuestionario podía aplicarse de forma sencilla y rápida, ya que se puede completar de manera autoaplicada en unos 10 o 15 minutos.

Inconvenientes

A pesar de todo, al ser autoinforme (privado y anónimo), sus medidas son débiles por sí solas, y se aconseja recabar datos objetivos de otras fuentes para ampliar y confirmar los resultados.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

La aplicación de este instrumento ha sido ampliamente utilizado en estudios y empresas reales, tales como por ejemplo el documento "Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla" de la Universidad de Sevilla, 2007. Muestra compuesta por 136 trabajadores de este Hospital, desde vigilantes hasta psiquiatras. Donde se indica la validez y fiabilidad del MBI, como instrumento de evaluación que ayuda a describir y valorar los diferentes aspectos del burnout. Disponible en el enlace: **Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) - Apuntes de ...**



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org)

