

El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) es un instrumento que surge para superar las deficiencias psicométricas de otros instrumentos que han intentado adaptarse al español y su base es un modelo teórico que incorpora las dimensiones de Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, y Culpa (Gil-Monte, 2005). El CESQT tiene una versión que se dirige a cualquier tipo de ocupación que no implica necesariamente que el objeto de trabajo sean otras personas

Capítulo 13. Validez Factorial de la Escala CESQT, Versión Desencanto Profesional (CESQT-DP): Estudio en Obreros Morelenses*

Anabel Camacho Ávila, Pedro Gil-Monte** y Arturo Juárez García**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

** Universidad de Valencia, España

Abstract

The Spanish Burnout Inventory (SBI) is an instrument that was developed to overcome the psychometric limitations of other instruments that had been attempted to be adapted to Spanish. The SBI is based on a theoretical model that incorporates four dimensions: Enthusiasm towards the job, Psychological exhaustion, Indolence, and Guilt (Gil-Monte, 2005). The SBI provides a version that is addressed to employees from any type of occupation, in which their principal activities are not necessarily related to attending other people (Professional disenchantment version). In this version, the subscale of Indolence is replaced by the subscale of Disenchantment. In the absence of studies on the validity of this version, this study was designed to evaluate the construct validity of the SBI in a sample of 502 Mexican blue-collar workers. The results showed that the scale has acceptable levels of reliability (Cronbach's alpha above .68) and confirmatory analysis revealed an acceptable fit in including the four dimensions as hypothesized with significant factorial loads and the expected directions. We conclude the SBI-PD has satisfactory psychometric properties in evaluating the construct. We discuss limitations and future perspectives.

Keywords: burnout syndrome, SBI-PD, validity, mexican population.

* La contribución de Pedro R. Gil-Monte estuvo apoyada por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (Gobierno de España). Proyecto de investigación: PSI2013-48185-R.

Resumen

El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) es un instrumento que surge para superar las deficiencias psicométricas de otros instrumentos que han intentado adaptarse al español y su base es un modelo teórico que incorpora las dimensiones de Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, y Culpa (Gil-Monte, 2005). El CESQT tiene una versión que se dirige a cualquier tipo de ocupación que no implica necesariamente que el objeto de trabajo sean otras personas (versión Desencanto profesional), en la que la escala de Desencanto sustituye a la de Indolencia. Ante la falta de estudios sobre la validez de esta versión, este estudio tuvo por objeto analizar la validez de constructo del mismo en una muestra de 502 obreros mexicanos. Los resultados mostraron que la escala posee niveles de fiabilidad aceptables (alfas Cronbach superiores a .68) y los análisis confirmatorios revelaron un ajuste aceptable a las 4 dimensiones previstas con cargas significativas y en las direcciones esperadas. Se concluye que el CESQT en su versión Desencanto profesional posee propiedades psicométricas satisfactorias para evaluar dicho constructo. Se comentan limitaciones y perspectivas futuras.

Palabras clave: síndrome de Quemarse por el Trabajo, CESQT-DP, Validez, Población mexicana.

Introducción

Durante las últimas décadas, diferentes autores en el ámbito internacional han intentado dar explicación a procesos de distrés (estrés negativo) como consecuencia de la actividad laboral, mediante diversos modelos teóricos (e.g. Gil-Monte, 2005; Karasek, 1976; Maslach y Jackson, 1981; Siegrist, 1996) y con ello han propuesto herramientas o instrumentos que permiten su evaluación y diagnóstico.

Dichos instrumentos han sido traducidos a diferentes idiomas y adaptados también a la cultura de cada país. Uno de los modelos propuestos con mayor auge en los últimos años, debido a su asociación con el rendimiento laboral, su papel mediador entre los estresores y la salud, así como calidad de vida de los trabajadores; es el del “Síndrome de Burnout”, aunque existen diferentes denominaciones para referirse a éste tales como: “Quemazón Profesional”, “Síndrome del Estrés Laboral Asistencial” o “Síndrome de Estrés Asistencial”, “Estar Quemado Profesionalmente”, “Desgaste Psíquico” (Quinceno y Vinnaccia, 2007, p.119), “Desgaste Profesional” o “Sín-

drome de Quemarse por el Trabajo” (SQT) (Gil-Monte, 2005; Toral-Villanueva, Aguilar-Madrid y Juárez-Pérez, 2009).

Los estudios acerca de este síndrome tienen sus orígenes en los años 70's, cuando Freudenberger (1974) utiliza por primera vez el término Burnout como explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a pacientes, después de experimentar fatiga, síntomas somáticos e incluso algunos comportamientos como enojo y frustración. Posteriormente, Maslach y Jackson (1981) desarrollaron el concepto puntualizando sus dimensiones características: agotamiento emocional (pérdida de recursos emocionales para afrontar el trabajo), despersonalización (desarrollo de actitudes negativas e indiferencia hacia los receptores del servicio), y disminución de la realización personal (tendencia a evaluar el propio trabajo de una forma negativa con baja autoestima profesional); originalmente se propugnó que dichas características se presentaban en aquellos trabajadores cuya labor consiste en atender a otras personas.

Aunque no existe una definición unánime sobre el Síndrome de Burnout, desde una perspectiva psicosocial hay consenso en que éste consiste en un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y características personales, conceptualizando este fenómeno como un síndrome de falta de realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización (Gil-Monte y Peiró, 1997).

En castellano, la denominación utilizada con más frecuencia es Síndrome de Quemarse por el Trabajo –SQT–, definido por Gil-Monte (2005) como una respuesta al estrés crónico laboral el cual tiene su origen en el entorno de trabajo, no en el trabajador. Es un proceso que se desarrolla de manera progresiva por la utilización de estrategias de afrontamiento poco funcionales por parte de los individuos para manejar las situaciones de estrés; siendo una experiencia subjetiva de carácter negativo, pues está compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo y hacia el propio rol profesional. Este síndrome suele aparecer cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por el individuo fallan; es decir, funciona como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (Gil-Monte, 2007).

Hasta hace algunos años se consideraba que el fenómeno se presentaba única y exclusivamente en profesionales de ayuda o del sector servicios, por lo que la mayoría de los estudios realizados eran en muestras de profesionales de la educación y profesionales de la salud quienes trabajaban en contacto directo con los clientes de esas organizaciones. Pese a que es la prevalencia lo que hace el SQT un fenómeno especial de este sector y en donde las consecuencias son más drásticas (Gil-Monte, 2005), actualmente se considera que el SQT no está necesariamente limitado a profesionales de estas áreas y que cualquier profesional o trabajador con una gran vocación, que se entrega a su profesión, con altos niveles de idealismo profesional y que

principalmente está expuesto a diversas condiciones de trabajo estresantes (incluyendo el trato hacia los demás), puede desarrollar el síndrome. En este sentido, el síndrome igualmente ha sido descrito y estudiado en trabajadores de otro tipo de organizaciones, por ejemplo industriales (Elloy, Terpening y Kohls, 2001; Etzion, Eden y Lapidot, 1998), sin embargo, considerando que al ser trabajadores que no necesariamente atienden a otras personas, el desarrollo de actitudes negativas se dirige hacia la actividad laboral que realiza el individuo y hacia la organización en la que trabaja, mostrando indiferencia hacia los problemas de la organización (Gil-Monte, 2011), por ejemplo los obreros, personal de limpieza y mantenimiento, entre otros. Por lo tanto, también ha surgido la necesidad de diseñar instrumentos *ad hoc* para estos sectores (Leiter y Schaufeli, 1996).

Desde el modelo teórico que propone Gil-Monte (2005) los síntomas característicos de este Síndrome se describen a continuación: Pérdida de ilusión por el trabajo: ésta supone un deterioro cognitivo y se define por el quebranto del deseo del trabajador de alcanzar metas laborales las cuales suponen una fuente de placer personal (se deja de percibir el trabajo como algo atractivo y, por ende, alcanzar las metas profesionales deja de ser fuente de realización personal); el Desgaste Psíquico, consiste en el deterioro emocional del individuo y se caracteriza por la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo es preciso enfrentar situaciones que presentan o causan problemas; Desencanto: es un deterioro cognitivo definido por la presencia de frustración ante las expectativas y se define por la presencia de actitudes negativas de indiferencia hacia sus actividades; y en determinados casos sentimientos de culpa por la aparición del comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo; la Culpa, se define como la aparición de sentimiento de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas a quienes se dirige la prestación del servicio.

El mismo autor, plantea que el Síndrome de Quemarse por el Trabajo es un proceso que se desarrolla debido a la utilización de estrategias de afrontamiento poco funcionales:

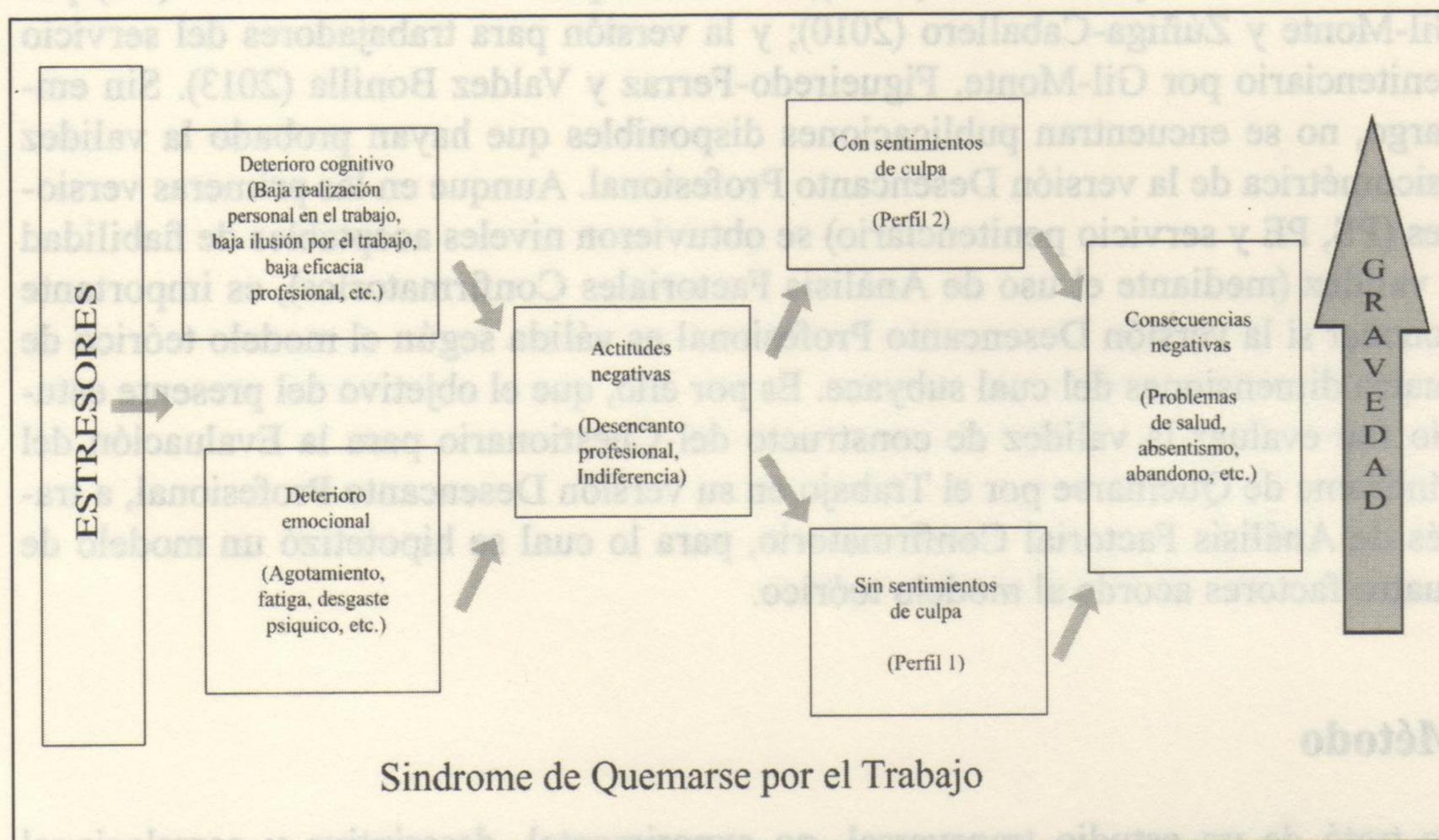
[...] el deterioro cognitivo (bajas puntuaciones en Ilusión por el Trabajo) y afectivo (altas puntuaciones en Desgaste Psíquico) aparecen en un primer lugar como respuesta a las fuentes de estrés laboral crónico, y con posterioridad los individuos desarrollarán actitudes negativas [Desencanto]. La aparición de los sentimientos de culpa es posterior a estos síntomas, pero no se presentan en todos los individuos, [pues estos sentimientos se asocian a valores sociales, ética profesional y procesos individuales] (Gil-Monte, Carretero, Roldán y Núñez-Román, 2005).

De esta manera, Gil-Monte (2005), distingue dos perfiles en el proceso del Síndrome, a saber:

- El perfil 1 conduce a la aparición de un conjunto de sentimientos y conductas vinculados al estrés laboral que originan una forma moderada de malestar, pero sin incapacitar al individuo para el ejercicio de su trabajo. Este perfil se caracteriza por la presencia de baja Ilusión por el trabajo, junto a altos niveles de Desgaste psíquico y Desencanto, y ausencia de sentimientos de Culpa.
- El perfil 2 constituye con frecuencia un problema más serio el cual identificaría a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte, 2005). A diferencia del perfil 1 en este caso los individuos presentan sentimientos de culpa (ver figura 1).

Con base en este modelo, se desarrolló el Cuestionario para la Evaluación el Síndrome de Quemarse por el Trabajo –CESQT- (Gil-Monte, 2005, 2006, 2011), mismo que a diferencia de otros instrumentos, supera algunas deficiencias psicométricas derivadas de la adaptación al español, además integra la dimensión de Culpa, como un síntoma que permite establecer diferentes perfiles en la evolución del burnout, (Gil-Monte y Zuñiga-Caballero, 2010).

Figura 1. Modelo teórico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo adaptado de Gil-Monte (2005)



Fuente: elaboración propia.

Existen dos versiones del CESQT, la versión principal (CESQT) que se debe aplicar a los trabajadores que realizan su actividad laboral atendiendo a personas y la versión alternativa Desencanto Profesional (CESQT-DP) dirigida a aquellos profesionales que no trabajan en contacto directo con personas (Gil-Monte, 2011). Considerando que en los profesionales que no trabajan hacia personas no pueden aparecer los síntomas de Indolencia, la cual es una dimensión de la versión principal definida como presencia de actitudes de indiferencia y cinismo por parte de los trabajadores hacia los clientes o usuarios de la organización, y cuyos síntomas sólo aparecen cuando se trabaja hacia esos clientes; la versión de Desencanto Profesional (CESQT-DP) incluye la escala denominada Desencanto, cuyos ítems sustituyen a los ítems de la escala de Indolencia. La escala de Desencanto evalúa la aparición de actitudes y pensamientos negativos hacia la actividad laboral y hacia la organización por parte del trabajador. Los individuos que puntúan alto en esta escala muestran indiferencia hacia los problemas de la organización. Las otras tres dimensiones, Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico y Culpa, permanecen invariables en ambas versiones (Gil-Monte, 2011).

En México, el uso del CESQT se ha ido respaldando en diferentes grupos ocupacionales, por ejemplo, la versión para Personal Educativo (PE) fue validada por Gil-Monte, Unda y Sandoval (2008); la versión para Personal de Salud (PS) por Gil-Monte y Zúñiga-Caballero (2010); y la versión para trabajadores del servicio penitenciario por Gil-Monte, Figueiredo-Ferraz y Valdez Bonilla (2013). Sin embargo, no se encuentran publicaciones disponibles que hayan probado la validez psicométrica de la versión Desencanto Profesional. Aunque en las primeras versiones (PS, PE y servicio penitenciario) se obtuvieron niveles aceptables de fiabilidad y validez (mediante el uso de Análisis Factoriales Confirmatorios), es importante conocer si la versión Desencanto Profesional es válida según el modelo teórico de cuatro dimensiones del cual subyace. Es por ello, que el objetivo del presente estudio fue evaluar la validez de constructo del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en su versión Desencanto Profesional, a través de Análisis Factorial Confirmatorio, para lo cual se hipotetizó un modelo de cuatro factores acorde al modelo teórico.

Método

Se trató de un estudio transversal, no experimental, descriptivo y correlacional (Hernández, Fernández y Batista, 2003).

La población estuvo constituida por 502 trabajadores obreros de una empresa farmacéutica ubicada en el Estado de Morelos, de los cuales el 34.7% son hombres y el 50.6% mujeres, un 14.7% no dio información al respecto. Se observó que el 32.1% (161) estuvo constituido por participantes solteros, el 39.2% (197) casados, el 16.7% (84) viven en unión libre, el 6.4% (32) son divorciados, el 2% (10) manifestó ser viudo y finalmente un 3.6% (18) no proporcionaron información al respecto. Los participantes obtuvieron una media de edad de 32.96 años (DE=8.74), en un rango de 18-64 años, considerando que el 7.6% de los participantes no proporcionó la información. Todos ellos trabajadores operativos (e.g. actividades manuales, operadores de maquinaria).

El instrumento utilizado fue el CESQT en su versión Desencanto Profesional (CESQT-DP). Está formado por 20 ítems valorados con una escala de 5 grados para estimar la frecuencia con la cual los participantes perciben los síntomas, (0 = Nunca, 4= Muy frecuentemente: todos los días). Los ítems se distribuyen en las siguientes dimensiones: Ilusión por el trabajo (5 ítems, e.g. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas). Los ítems que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, de manera que bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles en el Síndrome de Quemarse por el Trabajo; Desgaste Psíquico (4 ítems, e.g. Pienso que estoy saturado por el trabajo, Me siento agobiado por el trabajo.); Desencanto (6 ítems, e.g. No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo) y Culpa (5 ítems, e.g. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo, Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo). Aunado al CESQT se utilizó una pequeña encuesta semi-estructurada para recoger datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, entre otros.

Procedimiento

Los datos fueron recolectados mediante la selección no aleatoria de los participantes, de manera voluntaria y bajo consentimiento informado en el que se aseguró la confidencialidad de la información. El tratamiento de los datos se llevó a cabo utilizando el IBM SPSS Statistics así como el IBM SPSS AMOS, ambos en versión 21.

La fiabilidad del instrumento fue evaluada utilizando dos métodos. El primero, valorando la consistencia entre las variables de la escala, el razonamiento para ello, es que los ítems individuales de la escala deberían estar midiendo los mismos constructos (en nuestro caso les hemos llamado dimensiones), por lo tanto se esperaría que estén altamente correlacionados (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999). El segundo método, consiste en valorar la consistencia de la escala entera mediante la

medida más utilizada: el alfa de Cronbach; en ésta el acuerdo general sobre el límite inferior para el alfa de Cronbach es 0.70, aunque puede bajar a 0.60 en la investigación exploratoria (Hair et al., 1999).

Respecto a la validez del instrumento, se evaluó mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) ya que este tipo de análisis, según Batista-Foguet, Coenders y Alonso (2004) corrige las deficiencias inherentes a la perspectiva exploratoria y conduce a una mayor concreción de las hipótesis que deben ser contrastadas. Existen diferentes tipos de indicadores que nos permiten identificar cuándo los ajustes absoluto, incremental y de parsimonia del modelo son o no satisfactorios. Algunos autores (Hair et al., 1999; Schumacker y Lomax, 2004) proponen que el uso de la prueba Ji-cuadrada (X^2) (como indicador de ajuste absoluto) es sensible al tamaño de la muestra, por ello sugieren se calcule la razón entre su valor y los grados de libertad (X^2/gl) asumiendo que un valor inferior a 4 indica un ajuste adecuado del modelo, aunque Kline (1998) sugiere que el valor sea cercano a 2. Un segundo indicador para evaluar el ajuste absoluto del modelo es el Índice de Bondad de Ajuste (Goodness of Fit Index [GFI]), en el cual valores cercanos a .90 reflejan un buen ajuste, finalmente un indicador más para evaluar el ajuste absoluto del modelo es el Índice de Error de Aproximación Cuadrático Medio (Root Mean Square Error of Approximation [RMSEA]) en el que se esperan valores menores a .05. También es importante considerar los indicadores del ajuste incremental, como son el Índice Tucker-Lewis (Tucker-Lewis Index [TLI]) que combina una medida de parsimonia en un índice comparativo entre modelos alternos o el modelo propuesto y el nulo, se recomiendan valores mayores a .90; y el Índice de Ajuste Comparado (Comparative Fit Index [CFI]) en el que se esperan valores cercanos a 1 lo que significaría un nivel alto en el ajuste. Por último, se decidió agregar el Criterio de Información de Akaike (Akaike Information Criterion [AIC]), como una medida para evaluar el ajuste de parsimonia del modelo, éste indicador es útil cuando se estiman dos o más modelos diferentes. Los valores más bajos indican un mejor ajuste.

Para el AFC, se utilizó el método de máxima verosimilitud. Con la finalidad de comprobar si se trata de un modelo de cuatro factores, se evaluaron cuatro modelos diferentes. El Modelo 1 corresponde a un modelo unifactorial que asume que todos los ítems componen el factor llamado Burnout; el Modelo 2 asume que existen dos factores, en el primero se agrupan los ítems de las dimensiones de Ilusión por el Trabajo, Desgaste emocional, así como Desencanto y en el segundo factor solo se agrupan los ítems de la dimensión Culpa, por la dimensión novedosa frente a modelos similares. En el Modelo 3, se plantean tres factores, en el primero se encuentran los ítems de la dimensión Ilusión por el Trabajo, en el segundo factor se agrupan los ítems de las dimensiones de Desgaste emocional y Desencanto Profesional, (núcleo

del burnout) (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006) el último factor lo ocupan los ítems de la dimensión Culpa. Para el Modelo 4 se plantea el modelo original de cuatro factores (correspondientes a las dimensiones que establece su fundamento teórico).

En los modelos anteriores se hicieron notar algunas covarianzas entre los errores de los ítems 17 y 18, que se refieren al cansancio físico y emocional respectivamente, y corresponden a la dimensión Desgaste emocional; los errores de los ítems 6 y 7, que refieren a la idea de merecer algo mejor y sentirse estancado, sin progreso; ambos pertenecientes a la dimensión Desencanto y finalmente la covarianza en los errores de los ítems 16 y 20, que refieren a la idea de pedir disculpas y sentirse mal por cosas que han dicho, ambos corresponden a la dimensión Culpa; se decidió agregarlos al modelo considerando particularmente el contenido semántico de los ítems y su pertenencia a dimensiones iguales. Por tanto, no sólo se confirmaría la validez del modelo según sus cuatro dimensiones, según Byrne (1998) también se proporciona una representación más realista de la estructura de los datos observados.

Resultados

El análisis estadístico de los ítems del instrumento los encontramos en la tabla 1, donde se observa que la media más alta ($M = 3.24$) pertenece al ítem 10 (Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas) de la dimensión Ilusión por el Trabajo, mientras que la media más baja ($M=0.45$) se encuentra en el ítem 3 (Me siento decepcionado por lo que es mi trabajo) de la dimensión Desencanto (ver tabla 1).

En relación a los valores de asimetría, los ítems correspondientes a la dimensión de Ilusión por el trabajo presentaron asimetría negativa, es decir tendencia hacia puntuaciones altas, mientras que tres de los ítems correspondientes a la dimensión Desencanto y tres correspondientes a la dimensión de Culpa presentaron asimetría positiva, es decir tendencia a puntuaciones bajas. Respecto al conjunto de ítems por dimensión, las cuatro dimensiones se ajustaron a una distribución normal, estando en el límite en la dimensión de Ilusión por el Trabajo (1.00) y Culpa (1.01) (ver tabla 1).

En la tabla 2, podemos observar los resultados obtenidos en el primer análisis de fiabilidad de la escala, encontrando que todas las dimensiones correlacionan significativamente entre sí, en el sentido esperado, es decir, confirmamos que la dimensión Ilusión por el Trabajo correlaciona de manera negativa como las dimensiones de Desgaste, Desencanto y Culpa, aunque se destaca que la correlación entre Ilusión por el Trabajo y Culpa es muy baja ($r=-.09$) (ver tabla 2). Respecto al segundo análisis de fiabilidad, utilizando el alfa de Cronbach, en la tabla 1 se pueden observar los puntajes alfas obtenidos para cada dimensión, encontrando que tres de las sub-esca-

las obtuvieron puntajes alfa de Cronbach superiores a .75, exceptuando la sub-escala de Desencanto que estuvo dos centésimas por debajo de lo esperado, según el acuerdo general (Hair et al, 1999). En la misma tabla se puede observar que todos los ítems contribuyen a la consistencia interna de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 1. Coeficientes alfa por subescala

<i>Dimensión/Ítem CESQT*</i>	<i>X</i>	<i>Desviación Estándar</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Homogeneidad Corregida</i>	<i>Correlación Múltiple al cuadrado</i>	<i>α por subescala</i>	<i>α sin el ítem</i>
Ilusión en el Trabajo	3.07	.85	-1.00			.78	
1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	3.08	1.09	-1.15	.534	.294		.75
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	3.20	1.18	-1.46	.589	.355		.73
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	3.24	1.09	-1.52	.557	.328		.74
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	2.97	1.26	-1.14	.610	.378		.72
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	2.90	1.19	-.96	.510	.264		.76
Desgaste Psíquico	1.16	.89	.585			.79	
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	1.12	1.18	.71	.540	.304		.77
12. Me siento agobiado/a por el trabajo.	.86	1.04	1.02	.598	.359		.74
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	1.54	1.19	.31	.633	.448		.73
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.	1.13	1.12	.71	.660	.467		.71
Desencanto	.93	.71	.851			.68	
2. No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo.	1.11	1.21	.82	.392	.208		.65
3. Me siento decepcionado/a por lo que es mi trabajo.	.45	.93	2.29	.435	.213		.64
6. Creo que merezco algo mejor que este trabajo.	1.86	1.41	.16	.374	.192		.67
7. Pienso que estoy estancado/a y no progreso en mi trabajo.	1.20	1.29	.75	.501	.285		.61

Continúa

VALIDEZ FACTORIAL DE LA ESCALA CESQT, VERSIÓN DESENCANTO PROFESIONAL (CESQT-DP):
ESTUDIO EN OBREROS MORELENSES

11. Creo que algunas cosas que hago en mi trabajo no sirven para nada.	.47	.94	2.21	.430	.209	.64
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	.49	.97	2.16	.421	.192	.64
Culpa	.86	.79	1.01			.77
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	1.15	1.27	.85	.463	.218	.77
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	1.00	1.11	.92	.532	.307	.74
13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	.65	.95	1.41	.615	.388	.71
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	.80	1.11	1.41	.583	.384	.72
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	.70	.97	1.36	.595	.395	.72

Fuente: elaboración propia. *Nota. Los reactivos de la Tabla 1 han sido incluidos en su redacción completa con el permiso del autor del CESQT-DP, Gil-Monte (2011).

Tabla 2. Correlaciones entre dimensiones del constructo

Dimensión	1	2	3	4
1.-Ilusión en el Trabajo	1			
2.-Desgaste Psíquico	-.200**	1		
3.-Desencanto	-.266**	.562**	1	
4.-Culpa	-.092*	.465**	.507**	1

Fuente: elaboración propia. *Correlación significativa al nivel 0.05, **Correlación significativa al nivel 0.01

Los resultados obtenidos en los Análisis Factoriales Confirmatorios antes descritos, los encontramos en la tabla 3, mismos que muestran que el mejor ajuste lo obtiene el Modelo 4, en comparación con las primeras tres alternativas (Modelos 1,2,3), considerando los índices y sus criterios que sugiere la literatura y que antes fueron descritos.

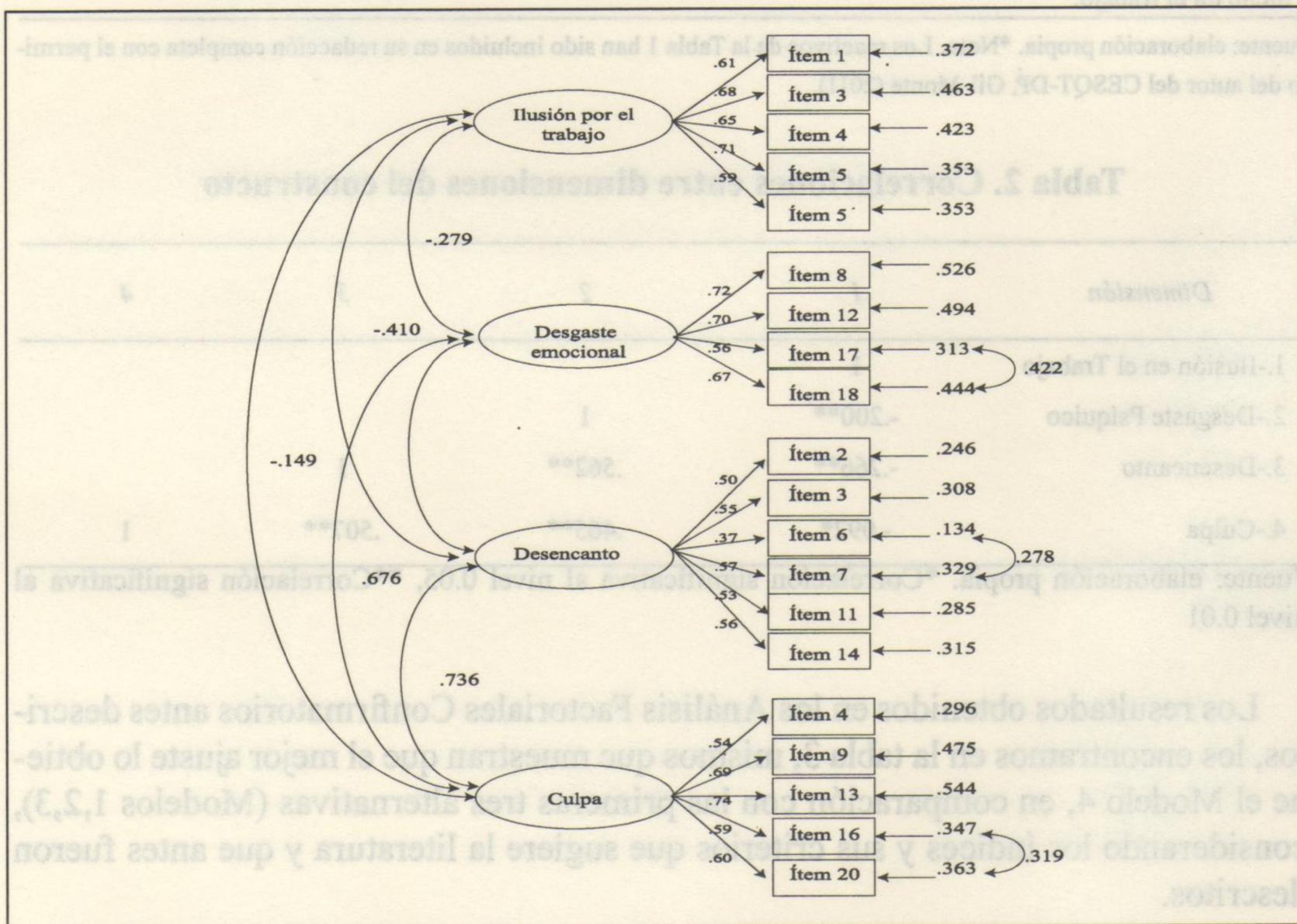
Tabla 3. Resumen de los índices de ajuste obtenidos para los modelos

	X^2	Gl	X^2/gl	GFI	TLI	CFI	$RMSEA$	AIC
Modelo 1	1334.32	170	7.84	.742	.556	.603	.117	1414.32
Modelo 2	1083.00	169	6.40	.780	.650	.688	.104	1165.00
Modelo 3	556.05	167	3.39	.891	.845	.864	.069	652.05
Modelo 4	350.59	161	2.1	.933	.924	.935	.048	448.59

Fuente: elaboración propia.

En la siguiente figura, se observa el modelo final (Modelo 4), es importante mencionar que todas las relaciones ítems-dimensión fueron significativas ($p=.001$) al igual que las correlaciones entre dimensiones y errores señalados ($p=.001$ y $p=.01$) (ver figura 2).

Figura 2. Modelo 4 para el CESQT-DP



Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

El objetivo del presente estudio fue evaluar la validez de constructo del CESQT en su versión Desencanto Profesional, como una necesidad de contar con evidencias de las propiedades psicométricas de un instrumento que con mayor frecuencia se empieza a utilizar en México para evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, particularmente en poblaciones que no ofrecen sus servicios directamente hacia personas, sino a procesos, por ejemplo, obreros, personal de limpieza, entre otros.

Aunque comúnmente en México se utiliza el MBI (Maslach y Jackson, 1981) como instrumento de evaluación para el Síndrome de Burnout, son escasos los estudios que hayan demostrado la pertinencia de su uso y adaptación en población mexicana, particularmente en su versión General Survey (GS), versión sugerida para la evaluación del síndrome en poblaciones distintas a ocupaciones de servicios humanos (véase Flores-Jiménez, Merino-Soto, Camacho-Ávila, Juárez-García y Placencia-Reyes, en este mismo libro). Por otro lado, a pesar de ser un instrumento “joven”, el CESQT (Gil-Monte, 2005) se ha convertido, en los últimos años, en una escala de evaluación del Burnout importante, incrementando la demanda en su uso día a día. Una de las razones es que cuenta ya con publicaciones que refieren su validez y confiabilidad en poblaciones mexicanas de servicios humanos, como personal de salud (Gil-Monte y Zúñiga-Caballero, 2010), docentes (Gil-Monte y Noyola, 2011; Gil-Monte et al., 2008; Mercado y Gil-Monte, 2012), y trabajadores del servicio penitenciario (Gil-Monte et al., 2013), no así de poblaciones diferentes a éstas, aportación del presente trabajo. Con los resultados obtenidos en el presente estudio se puede confirmar la fiabilidad de la escala CESQT- en su versión Desencanto Profesional, destacando que los valores alfa fueron superiores a .75 en tres de las cuatro dimensiones que componen el constructo. También se confirmó la estructura factorial hipotetizada, obteniendo un ajuste satisfactorio del modelo según lo demuestran los índices incrementales y residuales.

Por lo anterior, se recomienda el uso del CESQT-DP en población mexicana, aunque es importante tener en consideración que el presente estudio contó con algunas limitaciones, como la selección no aleatoria de la muestra y concentración de ésta en un solo punto geográfico, además de tratarse de un estudio transversal. También se recomienda seguir trabajando para probar la validez psicométrica del cuestionario en otros sectores ocupacionales y profundizar en el estudio del modelo teórico que lo sustenta.

Agradecimientos

Los autores agradecen a los trabajadores que cedieron parte de su tiempo para contestar los instrumentos, así como a los alumnos que colaboraron en la recolección de la información.

La participación de Pedro R. Gil-Monte ha sido subvencionada por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (Gobierno de España), y fondos FEDER. Referencia proyecto: PSI2013-48185-R.

Referencias

- Batista-Foguet, J.M., Coenders, G. y Alonso, J. (2004). Análisis Factorial Confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122, 21-27.
- Byrne, M.B. (1998). *Structural Equation Modeling with Lisrel, Prelis and Simplis: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Elloy, D. F., Terpening, W. y Kohls, J. (2001). A causal model of burnout among self managed work team members. *The Journal of Psychology*, 135, 321-334.
- Etzion, D., Eden, D. y Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2006, octubre). Riesgos Psicosociales y Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Conferencia presentada en el 1er Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y salud Mental en el Trabajo, Cuernavaca, Mor., México.
- Gil-Monte, P. (2007). Cómo evaluar y prevenir el Síndrome de quemarse por el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la Gestión de la prevención*, 34, 44-47.
- Gil-Monte, P. (2011). *CESQT Cuestionario para evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Manual. España: TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldán, M y Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones*, 20, 107-123.
- Gil-Monte, P. R., Figueiredo-Ferraz, H. y Valdez Bonilla, H. (2013). Factor analysis of the Spanish Burnout Inventory among Mexican prison employees. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 45, 96-104.

- Gil-Monte, P. R. y Noyola, V. S. (2011). Estructura factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" en maestros mexicanos de educación primaria. *Revista Mexicana de Psicología*, 28, 75-84.
- Gil-Monte, P. Unda, S. y Sandoval, J. (2008). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205-214.
- Gil-Monte, P. R. y Zúñiga-Caballero, L. C. (2010). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 9(1) 169-178.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid, España, Prentice Hall.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. y Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-451.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill.
- Karasek, R. A. (1976). The impact of the work environment on life outside the job. Disertación doctoral. Massachusetts Institute of Technology. Disponible en el Servicio Nacional de Información Técnica. Número de orden PB-263-073. EE.UU.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Leiter, M. y Schaufeli, W. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243.
- Maslach, C. y Jackson (1981). *Maslach Burnout Inventory. Manual*. (1986 2a ed.) Palo Alto, CA. EE.UU: ConsultingPsychologistPress.
- Mercado, A. y Gil-Monte, P. R. (2012). Características psicométricas del "Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo" en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, 359, 260-273.
- Quinceno, J.M. y Vinnaccia, A.S. (2007). Burnout: "Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Schumacker, R.E. y Lomax, R.G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York, EE.UU: Psychology Press.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Toral-Villanueva, R., Aguilar-Madrid, G., y Juárez-Pérez, C. A. (2009). Burnout and patient care in junior doctors in Mexico City. [Multicenter Study]. *Occupational Medicine (Lond)*, 59(1), 8-13. doi: 10.1093/occmed/kqn122