

Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos

Pedro R. Gil-Monte,¹ Sara Unda Rojas,² Jorge I. Sandoval Ocaña²

Artículo original

SUMMARY

Since the term burnout began to be used in the mid 1970's to refer to the process of deterioration in the care and professional attention given to users of human service organizations (public service, volunteer, medical, human social service, educational organizations, etc.), a variety of instruments have been developed to measure this phenomenon. A review of the literature makes it possible to conclude that among these measurement instruments the Maslach Burnout Inventory (MBI) has been used with the greatest frequency to measure the burnout syndrome, regardless of the occupational characteristics of the sample or the source of the burnout.

While the most commonly employed burnout measure has been the MBI, researchers have been troubled by some of the psychometric limitations of this scale: a number of authors have suggested that a three-factor structure might not be appropriate; some items are not associated with their factors; Cronbach's alpha values are low for the Depersonalization subscale; different versions of the instrument evaluate the same phenomenon, etc. Other instruments used to evaluate burnout (for example Burnout Measure) do not satisfactorily operationalize the definition of the syndrome.

The deficiencies in the instruments used for evaluating burnout have led to the development of the «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) (Spanish Burnout Inventory). The theoretical model underlying the CESQT is based on the concept that burnout is a response to chronic job stress that stems from problematic interpersonal work relationships, and it develops in those individuals who work with people, quite frequently in service sector professionals who are in direct contact with the end-users. It is characterized by cognitive deterioration (loss of enthusiasm toward the job), emotional deterioration, and attitudes and behaviours of indifference, indolence, withdrawal and sometimes, abusive attitudes toward the client. In some cases, feelings of guilt appear.

The psychometric model of the CESQT contains twenty items distributed in four dimensions such as: 1. enthusiasm toward the job (five items), defined as the individual's desire to achieve goals at work because it is a source of personal pleasure; 2. psychological exhaustion (four items), defined as the appearance of emotional and physical exhaustion due to the fact that at work s/he must deal daily with people who present or cause problems; 3. indolence (six items),

defined as the appearance of negative attitudes of indifference and cynicism toward the organization's clients; 4. guilt (five items), defined as the appearance of feelings of guilt for negative attitudes developed on the job, especially toward the people with whom s/he establishes work relationships.

The purpose of this study is the validation of the CESQT in Mexican primary education teachers. A four factor model, like that of the original model presented, was hypothesized.

Materials and method

The sample consisted of 698 primary education public school teachers in the area of Iztapalapa of the Federal District (Iztapalapa, Mexico). With regard to gender, 133 (19.10%) were men and 541 (77.50%) women. In the remaining 24 questionnaires (3.40%) gender was not identified. The mean age was 42.49 years. The «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» was applied, using the version for professionals working in education (CESQT-PE). This instrument contains 20 items distributed into four dimensions called: enthusiasm toward the job (5 items) ($\alpha=.76$), psychological exhaustion (4 items) ($\alpha=.82$), indolence (6 items) ($\alpha=.73$), and guilt (5 items) ($\alpha=.79$). Low scores on Enthusiasm toward the job, together with high scores on psychological exhaustion and indolence, as well as on guilt, indicate high levels of burnout. The questionnaire was applied in 51 schools.

Results

The «corrected item-total correlation» was high for all the items, with values superior to .40. All of the items contributed to increasing the internal consistency of the subscales they were part of. All of the subscales presented Cronbach's alpha values superior to .70.

The factorial model obtained an adequate data fit for the sample: $\chi^2_{(16,4)}=481.01$ ($p<.001$), AGFI=.91, RMSEA=.055, NNFI=.91, CFI=.92, and $ECVI_{(.60-.16)}=.86$. The results confirmed the hypothesis formulated. All of the factorial loadings were significant with high values, superior to .50. All of the relationships between the dimensions of the CESQT were significant for $p<.001$.

The subscales of the CESQT presented values of skewness and kurtosis within the range of normality, with the exception of Enthusiasm toward the job, which presented asymmetry values outside the range ± 1 , although the values were not extreme ($S=-1.71$, $K=3.96$).

¹ Facultad de Psicología, Universidad de Valencia, España.

² Carrera de Psicología. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM. saraunda@servidor.unam.mx y jorgisao@servidor.unam.mx

Correspondencia: Pedro R. Gil-Monte. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Av. Blasco Ibáñez 21, 46010 Valencia, España. Tel: +34-963864564/Fax: 34-963864668; Pedro.Gil-Monte@uv.es

Recibido primera versión: 9 de enero de 2008. Segunda versión: 23 de septiembre de 2008. Aceptado: 21 de enero de 2009.

Discusión

The purpose of the study was to analyze the psychometric quality of the CESQT and its subscales in Mexican teachers, in order to evaluate the transnational validity of the instrument. The «corrected item-total correlation» values obtained for the items are relatively high, which indicates that each of the dimensions of the CESQT-PE can be considered as a lineal function of the items that make it up. Therefore, all of the items make it possible to adequately predict the score of the scale and distinguish between individuals with high vs. low scores in the respective subscales.

The results confirmed the hypothesized factorial structure. The four-factor structure fit the model according to all the fit indices considered, except the Chi-square test, which is an index that depends on sample size and finds a poor model fit with large samples. Based on the results obtained, it can be concluded that the factorial model adequately reproduces the theoretical model of the CESQT. The final scale is made up of four dimensions that evaluate the cognitive impairment (lack of enthusiasm about the job), emotional and physical deterioration (Psychological exhaustion), and attitudinal deterioration (Indolence), of the individual, together with the appearance of guilt feelings. These results confirm the results obtained in Spain, Chile and Portugal, and in Mexico with a sample of doctors.

The Cronbach's alpha values obtained indicate that the internal consistency is good for the four subscales, and for the entire CESQT-PE scale. The skewness and kurtosis values were also good for the subscales, as values inferior to ± 1 were obtained, except for the Enthusiasm toward the job subscale. The values obtained for the percentiles recommend using the 90th percentile instead of the 66th to draw conclusions about the individuals with high levels of burnout.

The results of the study contribute to the psychometric validation of the theoretical model with four dimensions originating from the questionnaire, and to the transnational validation of the instrument. These results also make it possible to conclude that the CESQT, in its version for education professionals (CESQT-PE), is a reliable and valid instrument for evaluating burnout in Mexico.

A slight deficiency of the instrument in this study has to do with the skewness value obtained for the Enthusiasm toward the job subscale, although further studies are necessary before conclusions can be drawn about possible modifications. For future work on the validation of the theoretical model of the CESQT and its factorial structure, the recommendations would be: a. to carry out studies that replicate the results obtained with workers from different occupational sectors, paying close attention to the descriptive values of the subscales; b. to carry out studies that contribute to identify the classification criteria of the subjects in the dimensions of the questionnaire, in order to draw conclusions about the prevalence and incidence of burnout, and in this way be able to design intervention plans; c. to carry out longitudinal studies that empirically analyze the antecedents-consequents relationships among the dimensions of the questionnaire, as the theoretical model that underlies the CESQT can provide information and increase understanding about how burnout progresses.

Key words: Burnout, factor analysis, job stress, cross-cultural validation.

RESUMEN

El «Síndrome de quemarse por el trabajo» (*burnout*) (en adelante SQT) ha sido definido como una respuesta al estrés laboral crónico al que están sometidos los profesionales de servicio que trabajan en contacto directo con humanos. En las investigaciones realizadas sobre el SQT, el instrumento para la medición que más se ha utilizado es el *Maslach*

Burnout Inventory (MBI). Pero, este instrumento presenta insuficiencias psicométricas, y otros instrumentos de evaluación del SQT no operacionalizan de manera adecuada la definición del síndrome. Las insuficiencias en los instrumentos utilizados en la actualidad para la evaluación del SQT han llevado al desarrollo del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT).

El CESQT está formado por cuatro dimensiones denominadas:

1. Ilusión por el trabajo, definida como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal.
2. Desgaste psíquico, definida como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas.
3. Indolencia, definida como la aparición de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización.
4. Culpa, definida como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con la que se establecen relaciones laborales.

El objetivo de este estudio es la validación del CESQT en maestros mexicanos de educación básica. Se hipotetizó un modelo de cuatro factores como el del modelo original.

Material y método

La muestra la formaron 698 profesores de educación primaria de escuelas públicas. Según el género, 133 participantes fueron hombres (19.10%) y 541 mujeres (77.50%). En 24 cuestionarios (3.40%) no se respondió a la pregunta sobre el género. Asimismo, se aplicó el «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo», en su versión para profesionales que trabajan en la educación (CESQT-PE). Es importante señalar que bajas puntuaciones en ilusión por el trabajo (cinco reactivos, $\alpha=.76$), junto a altas puntuaciones en desgaste psíquico (cuatro reactivos, $\alpha=.82$), indolencia (seis reactivos, $\alpha=.73$) y en Culpa (cinco reactivos, $\alpha=.79$) indican altos niveles del SQT. El cuestionario se aplicó en 51 escuelas.

Resultados

Para todos los reactivos la homogeneidad corregida fue alta, con valores superiores a .40. El modelo factorial obtuvo un ajuste adecuado a los datos para la muestra: $\chi^2_{(16,4)}=481.01$ ($p<.001$), AGFI=.91, RMSEA=.055, NNFI=.91, CFI=.92 y ECVI_(.60-.16)=.86. Los resultados confirmaron la hipótesis formulada. Todas las cargas factoriales resultaron significativas con valores altos, superiores a .50.

Discusión

Los valores de homogeneidad corregida obtenidos para los reactivos son relativamente altos, lo que indica que cada una de las dimensiones del CESQT-PE se puede considerar como una función lineal de los reactivos que la componen.

Los resultados han confirmado la estructura factorial hipotetizada. La estructura de cuatro factores ha alcanzado el ajuste del modelo a través de diversos índices de ajuste considerados. Todas las dimensiones presentan valores adecuados de consistencia interna. Los valores de asimetría también han sido buenos para las subescalas, excepto para la subescala de Ilusión por el trabajo que ha excedido ligeramente el criterio de ± 1 .

Los resultados del estudio contribuyen a la validación psicométrica del modelo teórico de cuatro dimensiones origen del cuestionario, y a la validación transnacional del instrumento, y permiten concluir que el CESQT, en su versión para profesionales de la educación (CESQT-PE), resulta un instrumento fiable y válido para evaluar el SQT en México.

Palabras clave: Síndrome de quemarse por el trabajo, burnout, análisis factorial, estrés laboral, estudio transcultural.

INTRODUCCIÓN

El estudio científico del «Síndrome de quemarse por el trabajo» (*burnout*) (en adelante SQT) se inicia cuando Freudenberger¹ dio a conocer un conjunto de características que se manifestaban en trabajadores que atendían a personas que requerían de cuidados profesionales y que implicaban un deterioro en esos cuidados y atenciones. Este autor define el fenómeno como una experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia del ejercicio diario del trabajo.

A principios de la década de 1980 aparece el instrumento por excelencia para su evaluación, el «*Maslach Burnout Inventory*» (MBI),² con base en él se define el fenómeno como una respuesta al estrés laboral crónico al que están sometidos los profesionales de servicio que trabajan en contacto directo con personas, y se caracteriza como un síndrome que se compone de tres síntomas denominados:

- a. agotamiento emocional, definido como la incapacidad de dar más de sí mismo en términos emocionales y afectivos. Implica una sensación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales para enfrentarse a la situación de trato con las personas.
- b. despersonalización, que se caracteriza por la presencia de sentimientos de carácter negativo hacia las personas a las que se les brinda el servicio y se manifiesta como maltrato y actitudes de cinismo, es una forma de endurecimiento afectivo y rasgos de deshumanización y
- c. baja realización personal en el trabajo, que consiste en evaluarse negativamente, desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo sintiéndose insatisfechos con los resultados del mismo.

El SQT también ha sido definido como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre autoconcepto y pérdida del interés por los usuarios, que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.³ Otros autores lo conceptualizan como una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos, que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de sus condiciones de trabajo;⁴ o como un estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el estrés emocional crónico resultado de la implicación excesiva con la gente durante largos periodos.⁵

A pesar de la existencia de otras definiciones sobre el SQT, éste ha sido definido como aquello que mide el MBI. De manera que la definición que con más frecuencia se maneja no se deriva de una teoría sobre el fenómeno, sino de un conjunto de investigaciones psicométricas exploratorias. Uno de los problemas que se han originado al proceder de esta manera es la ausencia de un modelo

para explicar el desarrollo del proceso. En la revisión de la bibliografía especializada se pueden identificar hasta cinco modelos diferentes para explicar el desarrollo del SQT según el MBI, considerando el orden secuencial que tienen sus síntomas (la relación antecedentes vs. consecuentes que se establece entre ellos).⁶

En las investigaciones realizadas sobre el SQT el instrumento para la medición que más se ha utilizado es el MBI. Sin embargo, este instrumento no está exento de una serie de dificultades que es necesario considerar. El MBI presenta algunos problemas de contenido y psicométricos que se agudizan al traducirse a otros idiomas.^{7,8} Los más relevantes son los siguientes:

- a. Aunque con frecuencia se ha obtenido apoyo empírico para la estructura trifactorial del MBI, también son frecuentes los estudios en los que se ha obtenido una estructura factorial diferente.^{9,10}
- b. Algunos reactivos presentan problemas de cargas factoriales, pues el modelo factorial mejora significativamente si se elimina el reactivo 12 («Me encuentro con mucha vitalidad») y el reactivo 16 («Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés»)¹¹
- c. Un problema psicométrico más del MBI deriva de los valores alfa de Cronbach (α) para la subescala de Despersonalización, que con alguna frecuencia son inferiores a .70,^{12,13} lo que cuestiona la consistencia interna de esta dimensión en algunos estudios debido a los valores excesivamente bajos.^{14,15}
- d. Existen diferentes versiones del MBI: *MBI-Human Services Survey* (MBI-HSS)² y *MBI-General Survey* (MBI-GS).¹¹ Ambos instrumentos presentan tres dimensiones y en el manual se afirma que existe una correspondencia entre las dimensiones de ambas versiones, pero esto es cuestionable dado el contenido de esas dimensiones.¹⁶
- e. Existen también problemas relacionados con la comercialización del instrumento, lo que afecta a su difusión y limita su utilización.

Otro instrumento clásico en la evaluación del SQT es el *Burnout Measure* (BM),¹⁷ que consta de 21 reactivos, y evalúa el SQT mediante tres dimensiones o síntomas denominados agotamiento emocional, agotamiento físico y agotamiento mental. Aunque el instrumento ha resultado válido y fiable ha recibido algunas críticas debido a que sólo ha evaluado agotamiento emocional, pero no otros síntomas del SQT,¹⁸ o porque, a pesar de la definición multidimensional que Pines et al. dan del síndrome, el BM es concebido como un cuestionario unidimensional que no operacionaliza de manera adecuada la definición del síndrome emitida por sus autores.¹⁹ Existen otros instrumentos clásicos, válidos y fiables para la evaluación del SQT como el *Staff Burnout Scale for Health Professionals*.²⁰ pero quizá la ausencia de un desarrollo teórico paralelo al

instrumento o la hegemonía del MBI han hecho que su utilización sea muy escasa.

Las insuficiencias del MBI o del BM, unido a la frecuencia con la que el SQT aparece en la actualidad, y la necesidad de su evaluación, han generado nuevos desarrollos teóricos sobre el fenómeno y la necesidad de construir instrumentos alternativos fiables y válidos que superen esas insuficiencias y permitan la evaluación adecuada del SQT, es el caso del «Copenhagen Burnout Inventory» (CBI),⁸ «Oldenburg Burnout Inventory» (OLBI),²¹ o el «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT).^{16,22}

EL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO

El modelo teórico que sustenta al CESQT se basa en que el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico que se deriva de las relaciones interpersonales problemáticas laborales, y se desarrolla en aquellos individuos que trabajan con personas, con una frecuencia especial en los profesionales del sector servicios que están en contacto directo con los usuarios. El síndrome se caracteriza por un deterioro cognitivo (pérdida de ilusión por el trabajo), un deterioro emocional, y actitudes y comportamientos de indiferencia, indolencia, distanciamiento y en ocasiones de maltrato al usuario. En algunos casos aparecen sentimientos de culpa.

De esta manera, es posible distinguir dos perfiles en el proceso del SQT. 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 que no incapacita al individuo para el ejercicio de su trabajo, aunque podría realizarlo mejor. Este perfil se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo junto con altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, pero los individuos no presentan sentimientos de culpa. El Perfil 2 constituye con frecuencia un problema más serio que identificaría a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del SQT. Además de los síntomas anteriores los individuos presentan también sentimientos de culpa.

El modelo psicométrico del CESQT tiene veinte reactivos distribuidos en cuatro dimensiones denominadas:¹⁶

1. Ilusión por el trabajo (cinco reactivos). Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo como atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los reactivos que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles en el SQT.
2. Desgaste psíquico (cuatro reactivos). Se define como la aparición de agotamiento emocional y físico debido

a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Esta dimensión es similar a la dimensión de «Agotamiento emocional» del MBI-HSS.

3. Indolencia (seis reactivos). Se define como la presencia de actitudes de indiferencia y cinismo hacia los usuarios de la organización. Los individuos que alcanzaron una puntuación alta en esta dimensión muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los usuarios. Esta dimensión es similar a la dimensión de «Despersonalización» del MBI-HSS.
4. Culpa (cinco reactivos). Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con la que se establecen relaciones laborales.

El instrumento se desarrolló a partir de una serie de estudios cualitativos realizados mediante entrevistas a individuos que habían desarrollado el SQT en algún grado, diagnosticados según los síntomas clínicos por profesionales expertos. Siguiendo el protocolo de entrevista de Sackman,²³ se obtuvieron un conjunto de síntomas, causas y desencadenantes del SQT, así como una descripción cualitativa del proceso. Los síntomas fueron sometidos a un análisis inter-jueces en el que nueve especialistas, profesores de psicología (expertos en psicología social, psicología del trabajo y de las organizaciones, y en psicología cognitiva y de las emociones) los etiquetaron como emociones, cogniciones, o actitudes. A partir de esta clasificación se elaboraron un total de 74 reactivos. En su elaboración se tuvo presente la delimitación semántica del ítem y los aspectos de redacción y comprensión adecuados.²⁴

Después de varios estudios psicométricos con profesionales de enfermería y con profesionales que trabajaban con personas con discapacidad psíquica, se retuvieron veinte elementos que presentaron de manera repetida valores adecuados de asimetría y curtosis, una adecuada distribución factorial (una carga superior a .40 en un único factor) con rotación Varimax y extracción de cuatro factores con valor propio (*eigenvalue*) superior a uno, un ajuste del modelo factorial confirmatorio, y su agrupación ofrecía suficiente consistencia interna (superior a .70).^{22,25}

El CESQT ofrece algunas ventajas frente a otros instrumentos existentes, entre las más relevantes cabe señalar que: a. parte desde un modelo teórico previo al modelo psicométrico, b. si bien algunas dimensiones son similares a las del MBI-HSS, incorpora los sentimientos de culpa como un síntoma que permite establecer diferentes perfiles en la evolución del SQT, y en el grado de afectación que presentan los individuos, y c. supera las insuficiencias psicométricas de otros instrumentos de origen anglosajón.

El SQT no es un proceso exclusivamente intrapsíquico, ni un fenómeno ajeno al marco cultural que lo genera. Las

condiciones económicas y los valores sociales son determinantes importantes en su desarrollo, es un resultado de prácticas socioculturales y un problema laboral transcultural. Por ello, el proceso de validación del CESQT pasa necesariamente por la realización de estudios comparativos sobre su fiabilidad y validez en diferentes países y culturas.

El objetivo de este estudio es la validación del CESQT en maestros mexicanos de educación básica. Se hipotetizó un modelo de cuatro factores como el del modelo original descrito.

MÉTODO

Muestra

La muestra la formaron 698 profesores de educación primaria de escuelas públicas de la Delegación Iztapalapa del Distrito Federal (México). Según el género, 133 participantes fueron hombres (19.10%), y 541 mujeres (77.50%). En 24 cuestionarios (3.40%) no se respondió a la pregunta sobre el género. La media de edad fue 42.49 años (dt=7.80, min. 22-max. 67 años). Según tipo de contrato, 83.70% fueron fijos y 16.30% tenían algún tipo de interinato. La antigüedad media en la profesión era de 20.73 años (dt=8.88, min. 1-max. 49 años). Con relación al turno de trabajo, el 49.60% trabajaba en turno matutino, el 9.80% vespertino y el 40.60% mixto.

Instrumento

Se aplicó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo,^{16,25} en su versión para profesionales que trabajan en la educación (CESQT-PE). Este instrumento está formado por 20 reactivos que se distribuyen en cuatro dimensiones denominadas: Ilusión por el trabajo (5 reactivos) ($\alpha=.76$), Desgaste psíquico (4 reactivos) ($\alpha=.82$), Indolencia (6 reactivos) ($\alpha=.73$) y Culpa (5 reactivos) ($\alpha=.79$). Los reactivos se evalúan mediante una escala de frecuencia de cinco grados que va de cero (Nunca) a cuatro (Muy frecuentemente: todos los días) (anexo). Bajas puntuaciones en Ilusión por el trabajo, junto a altas puntuaciones en Desgaste psíquico e Indolencia, y en Culpa, indican altos niveles del SQT.

Procedimiento

Se solicitó un permiso a la Dirección General de Servicios Educativos de Iztapalapa. El cuestionario se aplicó en 51 escuelas, previa aceptación de los directores para que los profesores participaran en la investigación. Los cuestionarios se cumplimentaron de manera grupal en las juntas del consejo técnico. Los datos se analizaron mediante los programas SPSS 14, y para el análisis factorial confirmatorio

se utilizó el programa LISREL 8.30, con el método de estimación de máxima verosimilitud (ML). Para juzgar el ajuste global del modelo, además del índice χ^2 se consideraron otros índices que no están afectados por el tamaño de la muestra. El *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) mide la cantidad relativa de varianza explicada por el modelo. El *Non-Normed Fit Index* (NNFI) es un indicador del ajuste relativo del modelo. El *Comparative Fit Index* (CFI) indica el grado de ajuste del modelo cuando se compara con un modelo nulo. Para estos índices, valores superiores a .90 se consideran indicadores de un ajuste aceptable del modelo.^{26,27} El *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) estima la cantidad global de error existente en el modelo. Valores entre .05 y .08 indican un ajuste adecuado del modelo.^{28,29} El *Expected Cross-Validation Index* (ECVI) es un indicador para estimar en una muestra única la probabilidad de que el modelo ajuste en diferentes muestras de tamaño similar extraídas de una misma población. Cuando su valor se aproxima más al límite inferior del intervalo de referencia, mayor es el potencial del modelo para ser reproducido.³⁰

RESULTADOS

Análisis de reactivos y de la consistencia interna

Dado que el CESQT no había sido validado previamente en México, como paso previo al análisis factorial se realizó un análisis de los reactivos con el fin de evaluar su calidad psicométrica (cuadro 1). Las medias más altas correspondieron a los reactivos que componen la subescala Ilusión por el trabajo, siendo el reactivo 5 («Veo mi trabajo como una fuente de realización personal») el que presenta el valor más elevado ($M=3.60$). Hay que tener presente que estos reactivos están formulados de manera positiva, mientras que el resto de los reactivos aluden a aspectos negativos. Por el contrario, los valores más bajos para la media se encontraron en algunos reactivos de la subescala de Indolencia: reactivo 11 ($M=.42$) («Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos»), reactivo 14 ($M=.54$) («Étiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento»), y reactivo 17 ($M=.63$) («Me siento cansado/a físicamente en el trabajo»).

Para todos los reactivos la homogeneidad corregida (correlación reactivo-factor excluyendo el reactivo) fue alta, con valores superiores a .40. También pueden considerarse aceptables los índices de fiabilidad de todos los reactivos, pues para todos se obtuvieron valores superiores a .30. El valor más elevado se obtuvo para el reactivo 12 (.72) (*Me siento agobiado/a por el trabajo*) que pertenece a la subescala de Desgaste psíquico, y el valor más bajo para los reactivos 11 y 14 (en ambos casos .33) pertenecientes a la subescala de Indolencia.

Los coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach estandarizado para las subescalas se presentan

Cuadro 1. Estadísticas descriptivas y análisis de los reactivos del CESQT-PE

	Media (dt)	Homogeneidad corregida	Índice de fiabilidad	Alfa sin reactivo
Ilusión trabajo (alfa=.76)				
1	3.54 (.75)	.47	.35	.74
5	3.60 (.80)	.53	.42	.72
10	3.59 (.76)	.49	.38	.73
15	3.48 (.85)	.60	.51	.70
19	3.34 (.88)	.58	.51	.70
Desgaste psíquico (alfa=.82)				
8	1.95 (1.06)	.59	.62	.81
12	1.50 (1.04)	.70	.72	.76
17	1.71 (1.01)	.66	.67	.77
18	1.48 (1.05)	.65	.69	.78
Indolencia (alfa=.73)				
2	.92 (1.00)	.49	.49	.69
3	1.08 (1.04)	.53	.55	.68
6	1.02 (.89)	.45	.40	.70
7	.63 (.86)	.50	.43	.69
11	.42 (.75)	.44	.33	.70
14	.54 (.81)	.41	.33	.71
Culpa (alfa=.79)				
4	1.38 (1.21)	.45	.54	.78
9	1.00 (.90)	.61	.55	.71
13	.72 (.81)	.63	.51	.71
16	.91 (.85)	.58	.49	.72
20	.83 (.80)	.54	.43	.74

Nota. El número es la posición del reactivo en cuestionario.

en el cuadro 1. Este índice representa el grado en que todos los reactivos del test covarían entre sí. Todas las subescalas presentaron valores superiores a .70. El valor alfa de Cronbach para la escala CESQT-PE, que está integrada por los 15 reactivos que forman las subescalas de Ilusión por el trabajo (invertidos), Desgaste psíquico, e Indolencia, alcanzó un valor alfa de Cronbach de .82. Los reactivos de Culpa no se incluyeron debido a que no todos los individuos desarrollan este síntoma.¹⁶

En el cuadro 1 se ofrecen los valores de alfa en caso de que cada reactivo fuese eliminado. Como se observa, todos los reactivos contribuyeron a incrementar la consistencia interna de la subescala de la que forman parte, pues en todos los casos la eliminación de alguno de ellos conllevaba un decremento de la consistencia interna de la subescala.

Análisis factorial confirmatorio

El modelo obtuvo un ajuste adecuado a los datos para la muestra. El test Chi cuadrado resultó significativo ($\chi^2_{(164)}=481.01$, $p<.001$), aunque este resultado era esperado dado el tamaño de la muestra. Sin embargo, el índice AGFI alcanzó un valor aceptable (.91), indicando que la cantidad relativa de varianza explicada por el modelo fue adecuada. El ajuste del modelo resultó adecuado al considerar el error de aproximación a los valores de la matriz de covarianza de la población (RMSEA=.055), y también se-

gún los índices de ajuste relativo del modelo (NNFI=.91 y CFI=.92). El valor del ECVI (.86, rango=.60-6.16) se aproximó más al límite inferior del intervalo de referencia que al superior. Con estos valores se puede concluir que el modelo de ecuaciones estructurales presentó un adecuado ajuste global a los datos observados y se confirma la hipótesis formulada.

Todas las cargas factoriales resultaron significativas con valores altos (figura 1). El parámetro más bajo se obtuvo para el elemento 4 del cuestionario («Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo»), que pertenece a la subescala de Culpa, con un valor de $\lambda=.50$ ($t=12.87$). Todas las relaciones entre las dimensiones del CESQT resultaron significativas para $p<.001$. Como era de esperarse, las relaciones entre Ilusión por el trabajo y el resto de dimensiones del CESQT resultaron negativas, mientras que las relaciones entre las restantes dimensiones resultaron positivas. La relación más intensa fue entre Indolencia y Culpa ($r=.65$, $p<.001$), y la menos intensa entre Ilusión por el trabajo y Culpa ($r=-.20$, $p<.001$) (figura 1).

Análisis de subescalas

Las estadísticas descriptivas para las dimensiones del CESQT se muestran en el cuadro 2. El valor más elevado se obtuvo para la subescala de Ilusión por el trabajo ($M=3.52$), que está formulada en positivo, y el más bajo para la

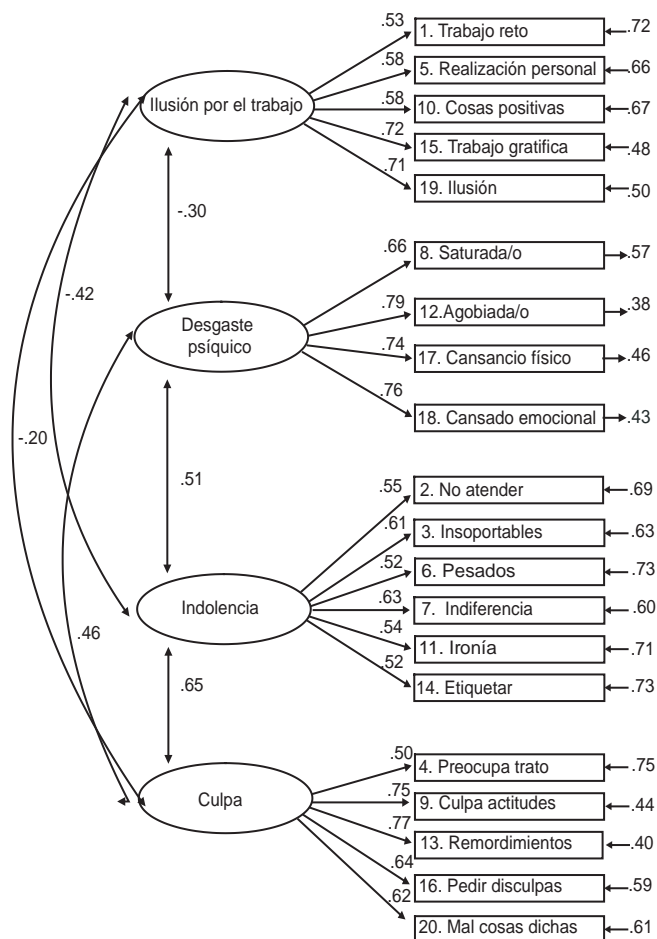


Figura 1. Resultados del modelo factorial hipotetizado para el CESQT-PE.

subescala de Indolencia ($M = .77$). La única variable que presentó valores de asimetría fuera del rango aceptable de normalidad (± 1), aunque no extremos, fue Ilusión por el trabajo ($As = -1.71$). Esta variable también presentó una distribución leptocúrtica ($Cu = 3.96$). El resto de dimensiones del CESQT presentaron valores de asimetría y apuntamiento dentro del rango de normalidad, al igual que el total de la escala CESQT-PE.

Como parte de la validación del CESQT-PE en maestros mexicanos se consideró el cálculo de algunos percentiles habituales con el fin de poder establecer puntos de corte con base en la distribución de la muestra y ofrecer criterios comparativos de cara a futuros estudios. Maslach y Jackson² recomendaron tomar el percentil 33 y 66 para distribuir a los sujetos en niveles del SQT bajos, medios y altos. Sin embargo, para establecer niveles de frecuencia en los síntomas que pueden indicar patología, Gil-Monte et al.⁷ recomiendan utilizar el percentil 90 (puntuaciones inferiores al percentil 10 para Ilusión por el trabajo). En el cuadro 3 se ofrecen algunos valores de percentiles relevantes para las cuatro subescalas del cuestionario, y para la escala CESQT calculada como el promedio de los reactivos de Ilusión por el trabajo (invertidos), Desgaste psíquico e Indolencia.

Para todas las variables la diferencia entre la media del grupo de participantes con puntuaciones iguales o inferiores al percentil 25 y el grupo que presentaba valores superiores al percentil 75 resultó significativa: Ilusión por el trabajo, $t = -33.42$, $p < .001$; Desgaste psíquico, $t = -59.33$, $p < .001$; Indolencia, $t = -51.04$, $p < .001$; Culpa, $t = -46.08$, $p < .001$; CESQT, $t = -50.38$, $p < .001$.

Cuadro 2. Estadísticas descriptivas para las dimensiones del CESQT-PE

	Media	dt	Rango	Asimetría	Curtosis
Ilusión por el trabajo	3.51/2.88	.58/.84	0-4	-1.71/-.77	3.96/.23
Desgaste psíquico	1.66/1.48	.84/.85	0-4	.35/.47	-.47/-.00
Indolencia	.77/1.03	.59/.62	0-4	.86/.71	.33/.65
Culpa	.98/.81	.67/.60	0-4	.74/.54	.44/-.18

Nota. Los valores a la derecha en negras corresponden al estudio Gil-Monte et al. (2006) con trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad psíquica.

Cuadro 3. Valores percentiles para las dimensiones del CESQT-PE

	10	25	33	50	66	75	90
Ilusión por el trabajo	2.71	3.20	3.40	3.80	3.91	4.00	4.00
Desgaste psíquico	.75	1.00	1.25	1.50	2.00	2.25	3.00
Indolencia	.17	.33	.33	.67	.83	1.17	1.67
Culpa	.20	.40	.60	1.00	1.20	1.40	1.80
CESQT (15 reactivos) (sin culpa)	.33	.53	.67	.87	1.07	1.20	1.60

DISCUSIÓN

Este estudio analiza la calidad psicométrica del CESQT y de sus subescalas en docentes mexicanos, con el fin de valorar la validez transnacional del instrumento.

Los valores de homogeneidad corregida obtenidos para los reactivos son relativamente altos, lo que indica que cada una de las dimensiones del CESQT-PE se pueden considerar como una función lineal de los reactivos que la componen y, por tanto, todos los reactivos permiten predecir bien la puntuación de la escala, y discriminar entre individuos con puntuaciones altas vs. bajas en sus respectivas escalas. Esta afirmación ha sido confirmada también por los valores de fiabilidad obtenidos para los reactivos, pues todos contribuyen al incremento de la consistencia interna de la subescala de la que forman parte.

Los resultados mostraron la estructura factorial hipotetizada. La estructura de cuatro factores ha alcanzado el ajuste del modelo por medio de todos los índices de ajuste considerados, excepto χ^2 que es un índice que depende del tamaño de la muestra, y que con muestras grandes conlleva la falta de ajuste de los modelos. Con base en los resultados obtenidos, se puede concluir que el modelo factorial reproduce de manera adecuada el modelo teórico del CESQT. La escala está formada por cuatro dimensiones que evalúan un deterioro cognitivo (baja Ilusión por el trabajo), el deterioro emocional y físico (Desgaste psíquico), y el deterioro actitudinal (Indolencia), del individuo, junto con la aparición de sentimientos de culpa. Estas dimensiones están relacionadas significativamente entre sí. Estos resultados confirman aquellos obtenidos en España,^{22,25} en Chile,³¹ en Portugal,^{*} y en México, con una muestra de médicos.^{**}

Los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos indican que la consistencia interna es buena para las cuatro subescalas, y para el total de la escala CESQT-PE formada por 15 reactivos, pues que todas las subescalas alcanzaron valores de consistencia interna suficientemente altos^{32,33} como para afirmar que son fiables y válidas para evaluar el SQT en docentes mexicanos. El valor alfa de Cronbach obtenido para la subescala de Ilusión por el trabajo ha sido inferior al obtenido por Gil-Monte et al.,²² mientras que los valores obtenidos para las subescalas de Desgaste psíquico e Indolencia han sido superiores, e igual el obtenido para Culpa.

Los valores de asimetría y curtosis también han sido adecuados para las subescalas, con valores inferiores a ± 1 ,

excepto para la subescala de Ilusión por el trabajo que ha presentado un valor de asimetría ligeramente superior a uno, y un valor de curtosis algo más elevado. Este resultado supone una diferencia respecto a los resultados obtenidos en España con profesionales que trabajan con discapacitados donde la subescala sí alcanzó valores adecuados de asimetría y curtosis²² (cuadro 2).

La diferencia significativa entre la media de los participantes con puntuaciones menores o iguales al percentil 25 y la media de los situados por encima del percentil 75 resultó significativa para todas las dimensiones del CESQT, y para el conjunto de la escala, indicando que el cuestionario y sus dimensiones discriminan de manera significativa entre individuos con altas vs. bajas puntuaciones.

Los valores percentiles para Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico y Culpa han resultado en este estudio más elevados que los obtenidos en España para profesionales que trabajaban con personas con discapacidad psíquica,⁷ mientras que los obtenidos para Indolencia han sido inferiores. Estos resultados indican que los maestros mexicanos de este estudio experimentaron más Ilusión por el trabajo, más Desgaste emocional y más Culpa que los trabajadores de la muestra española, pero manifestaban menor Indolencia. La media en el total de la escala CESQT resultó significativamente más baja en este estudio que en la muestra española (.91 vs. 1.16, $t=-3.91$, $p<.001$), lo que permite concluir que los niveles del SQT fueron más bajos en la muestra de este estudio que en los profesionales españoles.

Los resultados del estudio contribuyen a la validación transnacional del modelo psicométrico de cuatro dimensiones, y permiten concluir que el CESQT, en su versión para profesionales de la educación (CESQT-PE), resulta un instrumento fiable y válido para evaluar el SQT en México. Una pequeña insuficiencia del instrumento en este estudio tiene que ver con el valor de asimetría obtenido para la subescala de Ilusión por el trabajo, aunque se necesitan nuevos estudios antes de concluir sobre posibles modificaciones.

Como recomendaciones para seguir trabajando en la validación del modelo teórico del CESQT y en su estructura factorial es necesario: a. realizar estudios que reproduzcan los resultados obtenidos con trabajadores de diferentes colectivos ocupacionales, prestando especial atención a los valores descriptivos de las subescalas. b. También es importante realizar estudios que contribuyan a la identificación de criterios de clasificación de los sujetos en las dimensiones del cuestionario para concluir sobre la prevalencia e incidencia del SQT y de esta manera poder diseñar planes de intervención. c. Una tercera vía de trabajo está determinada por la necesidad de conocer mejor cómo progresa el SQT.³⁴ El modelo teórico que subyace al CESQT¹⁶ puede aportar información en esta línea, y por ello se recomienda realizar estudios longitudinales que analicen empíricamente la relación antecedentes-consecuentes entre las dimensiones del cuestionario.

* Figueiredo, H., Gil-Monte, P. R. y McIntyre, S. (2006, noviembre). Cross-cultural validity of the «Questionario para Avaliação da Síndrome de Esgotamento no Trabalho» (QASET) among teachers. Estudio presentado en la «7th Annual Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology». Dublín (Irlanda).

** Gil-Monte PR, Zúñiga, L. Validez del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en médicos mexicanos. *Span J Psicol.*, sometido.

REFERENCIAS

1. Freudenberger HJ. Staff burn out. *J Soc Issues* 1974;30:159-165.
2. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981.
3. Maslach C, Pines A. The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quart* 1977;6:100-113.
4. Edelwich J, Brodsky A. Burn—out: stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Science Press; 1980.
5. Pines A, Kafry D. Coping with burnout. En: Jones JW (ed). *The Burnout Syndrome: Current research, theory, interventions*. Park Ridge: London House Press; 1982; p.139-150.
6. Sandoval J. El estudio de la alteración mental y el trabajo: el síndrome del trabajador quemado o burnout. *Salud Problema* 2000;5:51-64.
7. Gil-Monte PR, Carretero N, Roldán MD, Núñez-Román E. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Rev Psicol Trab Organ* 2005;21:107-123.
8. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work Stress* 2005;19:192-207.
9. Densten IL. Re-thinking burnout. *J Organ Behav* 2001;22:833-847.
10. Kalliath TI, O'Driscoll MP, Gillespie DF, Bluedorn AC. A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work Stress* 2000;14:35-50.
11. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd Ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
12. Bouman AM, Brake HT, Hoogstraten J. Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items. *Psychol Rep* 2002;91:825-826.
13. Truchot D, Keirsebilck L, Meyer S. Communal orientation may not buffer burnout. *Psychol Rep* 2000;86:872-878.
14. Peeters MA, Rutte CG. Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *J Occup Health Psychol* 2005;10:64-75.
15. Piko BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2006;43:311-318.
16. Gil-Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
17. Pines A, Aronson E, Kafry D. Burnout: from tedium to personal growth. Nueva York: Free Press; 1981.
18. Schaufeli WB, Dierendonck D. The construct validity of two burnout measures. *J Organ Behav* 1993;14:631-647.
19. Gil-Monte PR, Peiró JM. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.
20. Jones JW. *The Staff Burnout Scale for health professionals (SBS HP)*. Park Ridge: London House; 1980.
21. Halbesleben JR, Demerouti E. The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work Stress* 2005;19:208-220.
22. Gil-Monte PR, García-Jueas JA, Núñez EM, Carretero N, Roldán MD et al. Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT). *Psiquiatría.com* 2006;10(3). Disponible el 15 de septiembre de 2008 en: <http://www.psiquiatría.com/articulos/estres/24872/>
23. Sackmann SA. Culture and subcultures: An analysis of organizational knowledge. *Admin Sci Quart* 1992;37:140-161.
24. Meliá JL. Teoría de la fiabilidad y de la validez. Valencia: Cristóbal Serrano; 2000.
25. Gil-Monte PR. Evaluación psicométrica del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): el cuestionario «CESQT». En: Garrido J (ed). *Power's Management*. Barcelona: Granica; 2009; en prensa.
26. Bentler PM. On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychol Bull* 1992;112:400-404.
27. Hoyle RH. The Structural Equation Modeling approach: basic concepts and fundamental issues. En: Hoyle RH (ed). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage; 1995; p.1-15.
28. Browne MW, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. En: Bollen KA, Long LS (eds). *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage; 1993; p.136-162.
29. Hair JH, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. *Multivariate data analysis*. Cuarta edición. Englewood Cliffs(NJ): Prentice-Hall; 1995.
30. Byrne BM. *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. London: Lawrence Erlbaum Associates; 1998.
31. Olivares VE, Gil-Monte PR. Análisis de las propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales chilenos. *Ansiedad Estrés* 2007;13:229-240.
32. Henson RK. Understanding internal consistency reliability estimates: a conceptual primer on Coefficient Alpha. *Meas Eval Couns Dev* 2001;34:177-189.
33. Nunnally NC. *Psychometric theory*. Nueva York: McGraw-Hill; 1978.
34. Taris TW, Le Blanc PM, Schaufeli WB, Schreurs PJ. Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work Stress* 2005;19:238-255.

ANEXO

"Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo", versión para profesionales de la educación (CESQT-PE)

0=Nunca; 1=Raramente: algunas veces al año; 2=A veces: algunas veces al mes;
3=Frecuentemente: algunas veces por semana; 4=Muy frecuentemente: todos los días.

1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
3. Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

Nota. El cuestionario puede ser utilizado libremente previa autorización escrita del autor. Para obtenerla pueden contactar vía e-mail: Pedro.Gil-Monte@uv.es