



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Herencia Carpio, Liset ([orcid.org/0000-0001-9140-2723](https://orcid.org/0000-0001-9140-2723))

Villanueva Huirse, Sandra ([orcid.org/0000-0001-5541-812X](https://orcid.org/0000-0001-5541-812X))

**ASESOR:**

Mg. Chavez Medrano, Victor Ricardo ([orcid.org/0000-0003-0016-434X](https://orcid.org/0000-0003-0016-434X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, a nosotras por el esfuerzo constante a lo largo de la carrera, a nuestros familiares y personas cercanas que nos han motivado a lo largo de nuestra carrera.

Asimismo, a nuestro docente, Mg. Víctor Ricardo Chávez Medrano, por su paciencia, enseñanza y apoyo durante este periodo.

## AGRADECIMIENTO

A todas las personas que nos han apoyado en este largo camino universitario, que han estado en las buenas y malas, no dejándonos flaquear y motivándonos a seguir.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	10
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	10
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	11
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	12
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	13
<b>3.6. Método de análisis de datos</b> .....	13
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	13
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	15
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	21
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	25
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	26
<b>REFERENCIAS</b> .....	27
<b>ANEXOS</b> .....	

## Índice de tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo del inventario de Burnout (MBI) .....	15
Tabla 2 Índice de bondad de ajuste de los modelos propuestos mediante el AFC .....	17
Tabla 3 Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega de la escala burnout .....	19
Tabla 4 Percentiles del inventario de Burnout en hombres y mujeres .....	20

## Índice de gráficos

Figura 1 : Modelo1 Modelo de tres dimensiones oblicuo .....	16
Figura 2: Modelo 2 Modelo unidimensional oblicuo .....	17
Figura 2: Modelo 3 Modelo de tres dimensiones oblicuo.....	18

## RESUMEN

El objetivo principal de nuestra investigación fue realizar el análisis psicométrico del inventario del Síndrome Burnout de Maslach (MBI) adaptado a docentes peruanos por Fernández (2002), para ello se empleó una muestra de 348 docentes (160 varones y 188 mujeres) de edad que fluctúan los 25 a 60 años, para el recojo de información se empleó el muestreo no probabilístico en tres instituciones educativas en Lima Metropolitana. La investigación tuvo un enfoque no experimental de corte transversal. En cuanto a los resultados, según el análisis factorial confirmatorio (AFC) se utilizó el estimador DWLS obteniendo tres modelos el cual mantuvo las tres dimensiones originales, pero con una reducción de 5 ítems dicha reducción, evidencio índices de bondad de ajuste óptimos: ( $\chi^2/gl = 1.7$ ), (CFI = 0.992, TLI = 0.990), (RMSEA = 0.045, SRMR = 0.005). En sentido el tercer modelo es el que se ajusta mejor a los objetivos de la investigación. A continuación, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad mediante los coeficientes Alfa y Omega, revelando una consistencia adecuada en cada dimensión: Agotamiento emocional:  $\alpha = 0.898$ ,  $\omega = 0.895$ ; Despersonalización:  $\alpha = 0.708$ ,  $\omega = 0.727$ ; Realización personal:  $\alpha = 0.891$ ,  $\omega = 0.887$ . En resumen, se identificó un nivel satisfactorio de confiabilidad en la escala de Burnout.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, psicometría, confiabilidad

## ABSTRACT

The main objective of our research was to conduct a psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted for Peruvian teachers by Fernández (2002). To achieve this, a sample of 348 teachers (160 males and 188 females) ranging in age from 25 to 60 years was utilized. Non-probabilistic sampling was employed to gather data from three educational institutions in Lima Metropolitana. The research followed a non-experimental cross-sectional approach. Regarding the results, a confirmatory factor analysis (CFA) using the DWLS estimator was employed, resulting in three models, all of which retained the original three dimensions while reducing five items. This reduction demonstrated optimal goodness-of-fit indices: ( $\chi^2/df = 1.7$ ), (CFI = 0.992, TLI = 0.990), (RMSEA = 0.045, SRMR = 0.005). In essence, the third model aligns most closely with the research objectives. Subsequently, a reliability analysis was performed using Alpha and Omega coefficients, revealing satisfactory consistency within each dimension: Emotional Exhaustion:  $\alpha = 0.898$ ,  $\omega = 0.895$ ; Depersonalization:  $\alpha = 0.708$ ,  $\omega = 0.727$ ; Personal Accomplishment:  $\alpha = 0.891$ ,  $\omega = 0.887$ . In summary, a satisfactory level of reliability was identified in the Burnout scale.

**Keywords:** Burnout syndrome, psychometrics, reliability



## I. INTRODUCCIÓN

Los grandes cambios, los avances y la competitividad dentro de las áreas laborales requieren exigencia e innovación en cuanto a conocimientos y habilidades (Clavijo et al., 2020). Asimismo, hoy en día existen profesionales que poseen distintas características como experiencia laboral, otros estudios o especializaciones, lo cual indica un mayor nivel de competencia y se necesita personal que contribuya en diversas áreas dentro de una empresa.

El Síndrome de Burnout ocurre en el ámbito laboral debido a situaciones que generan estrés en una persona, tanto en el aspecto emocional como interpersonal. Además, repercute y afecta el rendimiento de sus funciones; por ende, el desarrollo personal del individuo se ve disminuido por este síndrome (Mansilla & Favieres, 2016). De esta manera, se considera un problema para la salud debido a sus implicaciones en el estado emocional, social y laboral. Según la Organización mundial de la salud (OMS, 2019). Señala el síndrome de Burnout, como un deterioro emocional, físico y mental, debido a que los niveles excesivos de carga la laboral, generan estrés en nivel crónico, afectando de manera progresiva al individuo en los estados mencionados. Graue et al., (2019), mencionan que los síntomas más comunes de este síndrome se proyectan como: irritabilidad constante, agobio, ansiedad, cansancio excesivo, etc.

En relación a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reporta sobre el efecto laboral, de cómo el síndrome se ha agravado en los últimos años generando un estrés crónico, el cual provoca elevados niveles de cortisol aumentado la presión arterial, lo cual genera en algunos casos dificultades cardiovasculares, y por tal motivo se reportaron 100 infartos de los cuales el 25 % fueron causados debido al estrés.

A nivel internacional, en México se reportó que un 75 % de empleados manifiestan síntomas del síndrome, de manera semejante sucede en China, donde la exigencia laboral provoca que un 85 % de los trabajadores experimente niveles de estrés sumamente problemáticos, de igual forma en Estados Unidos, se evidencia al 59% de empleados con niveles altos de estrés laboral (OIT, 2016).

En Latinoamérica, Zúñiga (2019), indica que la prevalencia del estrés laboral es intercultural, demostrando que el 80 % de la gente adulta que trabaja en Argentina presenta niveles altos de estrés provocados por dicho síndrome, en Chile el 77% y en Colombia el 70 %. (Zhang et al. 2020). Evidenciaron que el factor asociado al estrés dentro del área laboral, se presenta por insomnio y desinterés. Por tanto, este síndrome se considera un problema que afecta al bienestar público, debido a sus consecuencias (Mansilla et al., 2016).

En el marco nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) en su último reporte indica que el 80% de la población que labora en el Perú ha experimentado niveles altos de estrés laboral por causas de burnout y un 25% presentan nivel crónico.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) indica que, el nivel de estrés crónico por causa de excesiva carga laboral aumentó en un 12%, evidenciando un incremento. En ese sentido, los trabajadores sufren de problemas musculares relacionados a la alta demanda de estrés (TME) lo cual deteriora su salud física, convirtiéndolo en un riesgo (Morales et al., 2021).

Los profesionales que padecen del síndrome de Burnout presentan problemas emocionales como distanciamiento afectivo, poca tolerancia, irritabilidad, no sólo con los estudiantes, sino también con sus compañeros de trabajo. De igual manera esto afecta en su productividad, faltas constantes, poca motivación y en muchas ocasiones, se pueden presentar conductas violentas.

El síndrome de Burnout genera un impacto de forma considerable en el rendimiento laboral, por tal motivo causa una baja productividad, un mal clima laboral, dificultad para trabajar en equipo y absentismo laboral multidisciplinario de los equipos sanitarios (Carillo et al., 2017). En ello radica la importancia de esta investigación, ya que es evidente que este síndrome se considera un problema de bienestar público (At et al., 2015).

Los docentes que laboran dentro de una institución educativa, por lo general, debido a su labor de enseñanza, tienden a tener episodios desgastantes, los cuales pueden dañar la salud física y psicológica. Hoy en día los educadores en Perú

afrontan muchas desventajas socioeconómicas, debido a su baja remuneración, las extensas horas laborales que tienen que cumplir y horas de capacitaciones. (Restrepo et al., 2006).

Por lo tanto, el nivel de vida de los docentes mediante los procesos de intervención, están evidenciados de manera exponencial por un cansancio emocional excesivo que se caracteriza por la disminución de energía, sumado a la despersonalización, manifestando cuadros irritables y negativistas, que influyen no sólo en el plano laboral sino también en su desarrollo interpersonal (Shami et al., 2017; Mameli, y Molinari, 2017).

De este modo, según lo antes mencionado, nos vemos en la necesidad de validar un instrumento que pueda identificar los niveles de Burnout en la muestra trabajada, por ende, se enunció la siguiente problemática:

¿Cuáles son las evidencias psicométricas del inventario (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023?

A nivel teórico, tiene el propósito de aportar nueva evidencia psicométrica a la escala MBI en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana, los resultados contarán con las debidas evidencias de validez y confiabilidad para su adecuado uso en el ámbito organizacional, educativo o clínico. A nivel social radica la importancia de abordar y comprender el síndrome de burnout. Al identificar los factores que contribuyen al agotamiento emocional y al estrés laboral en los docentes, se pueden implementar estrategias y políticas para prevenir y mitigar el burnout, promoviendo así una fuerza laboralmente más comprometida, motivada y capaz de brindar una educación de calidad. Finalmente, a nivel metodológico la investigación se centró en generar un aporte en la literatura de la variable; por lo cual realizamos un análisis psicométrico que contribuya al abordaje de este problema psicosocial.

Cabe señalar que el objetivo general de la investigación es: Analizar las propiedades psicométricas de la escala de MBI en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023 y como objetivos específicos 1) Hallar evidencias de validez basado en la estructura interna del constructo de la escala

MBI en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023. 2) Examinar la estructura interna de la escala MBI por medio del análisis factorial confirmatorio en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023. 3) Evidenciar la confiabilidad por consistencia interna de la escala MBI en docentes de instituciones educativas en Lima 2023. 4) Delimitar los valores percentiles de la escala de burnout (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Zamora (2021). El cual tuvo el objetivo de evaluar las propiedades de medición del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes peruanos. La muestra comprendió a 348 docentes, tanto hombres como mujeres y que tenían contratos vigentes durante el año 2018. A través del método de prueba de ítems, se determinó que los 22 ítems del MBI presentan niveles de coherencia que varían entre .307 y .682. Además, utilizando el AFC se estableció que el modelo de tres factores propuesto en esta investigación coincide adecuadamente con el modelo original desarrollado por el autor. También se calculó la confiabilidad a través de la consistencia interna, obteniendo coeficientes de .948 para Agotamiento Emocional, .867 para Despersonalización, .914 para Realización Personal y .971 para la Puntuación Total. Por último, se crearon normas percentiles para el MBI según el género. En conclusión, se determinó la escala presenta características de medición apropiadas para su uso en docentes en el contexto específico del estudio.

Aranguez y Vásquez (2021) en su investigación el objetivo fue “Evaluar las propiedades psicométricas del inventario de Burnout MBI-ES, en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana”. Se utilizó el MBI-ES, junto a otros inventarios requeridos por la investigación. La aplicación del cuestionario se dio en 232 docentes, el estudio fue tipo bola de nieve. Los valores fueron aceptables en cuanto al análisis de ítems. Desarrollaron un AFE obteniendo un (KMO = .89,  $p < .001$ ) y se evidenció la estructura del factor de la varianza de 49.42%. Luego se optó por hacer un AFC, para el cual se usó el estimador DWLS, donde se obtuvo un buen grado de concordancia de los ajustes óptimos ( $2 / gl = 1.25$ ; TLI= .99; CFI= .99; PNFI= .84; RMSEA= .03 y SRMR=.08). Se evaluó confiabilidad con el coeficiente multidimensional Omega hallando para Agotamiento emocional  $\omega = .916$ , Despersonalización  $\omega = .706$ , Realización Personal  $\omega = .809$  y para todo el modelo  $\omega = .769$ , todos apropiados ya que  $\omega \geq .70$ . Se evidenció validez con relación a otras escalas, se obtuvieron resultados esperados. Se evidenció que el inventario presenta valores adecuados

Merino (2018) Cuya finalidad de estudio fue “Determinar las Propiedades Psicométricas del Inventario Burnout de Maslach en teleoperadores de ventas de dos empresas de contact center de Lima- Cercado”. La investigación fue tipo instrumental, se empleó una muestra de 300 teleoperadores del área de ventas. Se administró la escala de Burnout (MBI- HSS). Se detectó la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Con un valor de .64 en agotamiento emocional, .62 en despersonalización y .73 en realización personal, además el coeficiente de omega proporcionó valores adecuados entre ellos (.60 y .73.) En cuanto a la validez del constructo en relación con la dimensión del ítem algunos tuvieron puntajes mayores a .20, en tanto a los ítems; 6,8 y 5 tuvieron puntaje bajo, así mismo al obtener la varianza, el AFE y el AFC; obtuvo un CFI de .30, GFI de .58, TLI de .21, RMSEA de .20 y RMR de .17. De esta manera, la confiabilidad es aceptable en la muestra, no obstante, el instrumento a nivel global es ineficaz para garantizar la validez en los colaboradores de dicha empresa.

Tello (2018) realizó una investigación, con el fin de “Determinar las propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en operarios de una empresa de dotación de recursos humanos en Pueblo Libre”, el estudio fue tipo instrumental, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 564 operarios, se utilizó el inventario burnout de Maslach (MBI). Para validar la confiabilidad de los ítems, se realizó el análisis a través coeficiente de Omega, donde se obtuvieron valores de 0.635 a 0.919 que son adecuados. Finalmente, en cuanto al resultado del (AFE), los ítems se agruparon por factores, ítems del primer factor 7,8,9,10,11,12,13, ítems del segundo factor 15,16, 20,21,22, ítems del tercer factor 2,3,4,5,6 ítems del cuarto factor 1,14,17,18; todos tienen adecuadas cargas factoriales (>0.40) confirmando así que el instrumento es válido.

En los precedentes internacionales, Arvizu y Uribe (2017) presentaron su investigación para establecer la consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach y constatar la validez de constructo del instrumento, se trabajó con una muestra de 45 trabajadores de un hospital. Dentro de sus resultados se observa confiabilidad para las escalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con .87, .47, .77 respectivamente.

Vurkmirovic et al. (2020) señalaron que el objetivo de su estudio fue evaluar las características psicométricas del MBI-ES. La muestra consistió en 246 profesores universitarios, para lo cual se utilizó el instrumento mencionado. En cuanto a los resultados, se encontró que la consistencia interna presentaba un coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,785. Es importante destacar que las personas evaluadas con este instrumento obtuvieron un nivel moderado en la escala de agotamiento.

García, et. al. (2021), Plantea analizar la validez y confiabilidad del instrumento en docentes universitarios. Dicho estudio es de tipo psicométrico y se utilizó una versión modificada con adaptación española de inventario (MBI). La muestra fue de 206 docentes, de los cuales 164 fueron varones y 42 fueron mujeres. Finalmente, se obtuvieron los valores de consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,92$ ) y del Omega ( $\omega = 0,92$ ) y los resultados para validez fueron: RMSEA = 0,07, CFI = 0,87, TLI = 0,86 NFI = 0,77. lo cual corroboró que las propiedades psicométricas del inventario son apropiadas puesto que tienen validez y confiabilidad.

La definición del burnout, según Martínez (2010), fue introducida por primera vez por Freudenberg en los años 70, quien relata su experiencia trabajando en un hospital psiquiátrico estadounidense, observó que sus colegas experimentaban un progresivo desgaste de energía debido a una excesiva carga de trabajo. Este fenómeno condujo a la desmotivación y al agotamiento en el ámbito laboral, además de presentar síntomas de ansiedad y depresión. Estos hallazgos revelaron la existencia del síndrome de burnout y el problema que genera en la salud de los profesionales.

Lovo (2020) señala que el burnout se presenta como una constelación de síntomas psicológicos que involucran agotamiento emocional y despersonalización, provocando un deterioro físico en la persona. Dicho desgaste se refleja muchas veces en el estado de ánimo del sujeto, generando situaciones hostiles con su entorno.

Según Rojas (2017), el síndrome de burnout es una respuesta a causas externas que generan altos niveles de estrés. En este sentido, la escala

mencionada muestra diferentes dimensiones del agotamiento emocional, que resultan en fatiga y desgano en la persona afectada. Además, la despersonalización representa sentimientos que interfieren en la vida cotidiana, mientras que la baja realización personal refleja los sentimientos de incompetencia que experimenta el individuo.

Dentro de las teorías que se enfocan en el estudio del síndrome de burnout, se destacan el control, el esfuerzo-recompensa y los estilos de afrontamiento individual (Rosero et al., 2019). En este contexto, se planteó el Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social, propuesto por Karasek (1979) y citado por Chandía et al., (2016). Este modelo, enmarcado en el enfoque psicológico de la psicología laboral o de la salud ocupacional, brinda una mejor explicación y apoyo para comprender el síndrome de burnout y sus efectos en el desarrollo personal de los empleados.

El Modelo de Demanda-Control-Apoyo se centra en estudiar la interacción entre los factores psicológicos, sociales y organizacionales en el contexto laboral. (Karasek, 1979). Según esta perspectiva, el estrés laboral resulta de la interacción entre las demandas laborales, como el nivel de exigencia y la carga de trabajo, y el control que el empleado tiene sobre su entorno laboral y sus tareas. Además, se reconoce que el apoyo social en el trabajo puede desempeñar un papel importante al moderar los efectos negativos del estrés, al proporcionar recursos y ayuda emocional. (Karasek, 1979; Chandía et al., 2016; Pérez et al., 2022)

Basado en este enfoque, el síndrome de burnout resulta del desgaste psicológico que se requiere en cada puesto de trabajo y de los mecanismos de control desarrollados por cada profesional en respuesta a las demandas externas. (Karasek, 1979). La demanda se refiere al nivel de esfuerzo necesario para realizar tareas específicas del puesto, el cual depende de la exigencia de concentración y atención del empleado. Por otro lado, el control está relacionado con el proceso que evalúa el rendimiento de una persona según los estándares establecidos por la empresa y se vincula a la autoeficacia, lo que permite afrontar las exigencias extremas del entorno sin experimentar un desequilibrio emocional. Finalmente, el apoyo social se refiere al nivel en que los trabajadores reciben aportes positivos de sus compañeros u otros colegas para mejorar su capacidad de enfrentar



situaciones estresantes. (Maslach & Jackson, 1981; Leiter & Maslach ,1999, Galanis et al., 2021)

Meneses et. al. (2013) Indica que la psicometría es aquella que aporta al desarrollo de la evaluación psicológica presentando teorías, métodos, técnicas que van a permitir describir, predecir, ordenar, diagnosticar y explicar los fenómenos psicológicos lo cual, permitirá posteriormente orientar una acción o tomar decisiones en el ejercicio profesional de la psicología.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es de tipo no experimental, ya que no se realizaron cambios o manipulaciones en ninguna variable (Hernández et al., 2014). El enfoque utilizado fue la recopilación y análisis de datos existentes, sin intervenir directamente en el entorno o en las variables de estudio.

Además, se empleó un enfoque cuantitativo para analizar las propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach (Muñiz et al., 2013). En este tipo de enfoque, se recopilan datos numéricos y se utilizan técnicas estadísticas para el análisis.

En cuanto al diseño, se utilizó un enfoque transversal, lo que significa que los datos se recopilaron en un solo momento en el tiempo para analizar los resultados (Pita y Pértegas, 2002). Esto permite obtener una instantánea de la situación en ese momento, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Instrumento 1:**

##### **Definición conceptual**

Freudenberger (1974) menciona que el Síndrome de Burnout se produce como el cansancio excesivo por la carga extenuante de trabajo, lo cual provoca en los empleados niveles altos de estrés que repercuten en su estado físico y psicológico. (Albarracín 2019)

##### **Definición operacional**

El inventario MBI (1981), presenta 22 ítems y tres dimensiones, la dimensión 1) Agotamiento emocional: Fatiga o falta de energía. 2) Despersonalización: conductas desadaptativas e insensibilidad social. Por último 3) Realización personal: sensación de no tener logros en el trabajo.

## **Escala de medición**

Es de tipo ordinal, brinda alternativas para obtener una medición estadística, la escala tipo Likert con la puntuación que varía del 0 al 6: (Todos los días =6, algunas veces por semana =5, una vez por semana= 4, algunas veces al mes = 3, algunas veces al mes o menos = 2, alguna vez al año o menos = 1 y nunca = 0).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

López (2004) señala que los grupos de personas u objetos crean una población, Por lo tanto, nuestra población es finita, ya que los elementos tienen son medibles. (Lilia, 2015). El último boletín emitido por el INEI (2022) el cual registro un total de 152 mil 819 en Lima Metropolitana.

#### **Muestra:**

Tamayo (2012) explica que las muestras son una selección representativa tomada de una población con el propósito de estudiar un fenómeno estadístico. En el caso de nuestra investigación, se estableció una muestra de (n=348) docentes de una institución educativa. Para determinar el tamaño de la muestra, se realizó un cálculo adaptado a las necesidades de la investigación, teniendo en cuenta un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Además, se consideró una proporción estimada del 50% basada en un total de 152,819 docentes en Lima Metropolitana (INEI, 2020; Vallejo, 2012). La muestra se seleccionó de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión específicos.

#### **Muestreo:**

Muestreo no probabilístico, el cual utilizó métodos de selección que no sean al azar, para sesgar la muestra se utilizó el criterio, el cual es tipo intencional por conveniencia (Pimienta, 2020).

#### **Criterios de inclusión:**

Docentes hombres y mujeres con edades entre 25 a 60 años, que manifiesten su participación voluntaria y que comuniquen su conformidad mediante el consentimiento informado de las instituciones educativas seleccionadas.

### **Criterios de exclusión:**

Aquellos que no manifiesten interés y no cumplan con lo indicado para la aplicación del instrumento.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó el Inventario de Burnout para docentes en su versión peruana, el cual fue validado por Fernández (2002). El inventario original se desarrolló por Maslach y Jackson en 1996 en California, cuenta con tres dimensiones. La aplicación se dio de manera mixta (presencial y virtual). Para ello, se estableció primero las instituciones educativas que fueron parte del proyecto para luego proceder con aplicación del instrumento. Por último, se procedió a realizar el análisis estadístico correspondiente.

### **INSTRUMENTO:**

#### **Ficha técnica:**

- **Nombre de la Prueba:** Maslach Burnout Inventory (MBI)
- **Autor:** Maslach y Jackson
- **Año de la Publicación:** 1997
- **Procedencia:** Estados Unidos
- **Adaptación Peruana:** Fernández (2002)
- **Duración:** 10 a 15 min

#### **Descripción de la Prueba:**

##### **Agotamiento emocional:**

Esta dimensión describe sentimientos de cansancio emocional que se da como consecuencia de trabajo diario y en contacto con las personas.

**Despersonalización:** Esta dimensión se genera cuando la persona se muestra con actitudes negativas y pesimistas, al final desencadena un desinterés en el área laboral.

**Realización personal:** Esta dimensión muestra la tendencia en la cual el trabajador observa su entorno laboral consigo mismo y como es que crece en el

ámbito profesional. Al tener una baja realización personal, percibe su entorno laboral de manera negativa.

### **3.5. Procedimientos**

Inicialmente, se solicitó la aceptación del proyecto de investigación con el asesor teórico. Seguidamente, se realizó la planificación para seleccionar las instituciones educativas y luego se coordinó las fechas en la realización del cuestionario. Para la muestra, que fue de 348 participantes, se tuvo en cuenta todos los aspectos necesarios, de acuerdo a los criterios de inclusión que se fijaron. Finalmente, luego de realizar la aplicación del cuestionario se procedió a realizar la sistematización de datos en los programas correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se tabularon los datos en SPSS, con el fin de realizar el análisis descriptivo de los ítems: frecuencia, porcentajes, media, desviación estándar, asimetría y curtosis.

Seguidamente, se buscó determinar la validez por medio de la estructura interna de la escala, se obtuvo la validez de los resultados de los índices de ajuste tales como: CFI, denominado índice de ajuste comparativo, TLI, denominado índice de Tucker – Lewis, el cual, según Brown, 2015, debe ser mayor a 95. Asimismo, el RMSEA, que vendría a ser el error de aproximación cuadrático medio y culminando con SRMR, error cuadrático medio, que deberá tener un estándar menor a 08, según refiere Escobedo et. al. 2005.

Para culminar, se obtuvo el análisis de confiabilidad por medio del coeficiente Alpha y omega, donde arrojaron valores adecuados (.70 a .90) los cuales se consideran óptimos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para aplicar el inventario, se redactó un consentimiento informado para los docentes, en el cual se indica el tratado de los datos de forma anónima y en el cual se confirmó su participación de manera libre; como lo indica el American Psychological Association (APA, 2020) en los trabajos de investigación, se citaron las referencias bibliográficas correspondientes a información como tesis, artículos

científicos, libros, revistas científicas y demás, bajo sus propios criterios. Además, se basó en los lineamientos del Código de ética y deontológica del Colegio de Psicólogos del Perú (2020), donde se certificará y se asegurará con exactitud la información científica provista en esta investigación, sumado a la legislación correspondiente y cuidando los derechos de autor.

## IV.RESULTADOS

En la tabla 1 se evidencia el análisis descriptivo del inventario de burnout (MBI) en una muestra de (n=348) de manera detallada la descripción de cada ítem, por lo tanto, se identifica que el ítem 15 presentan la media más baja (M=1.91), mientras que el ítem 4, evidencia valores más altos (M=3.90). Seguido a ello se obtuvo la asimetría y la curtosis, que permanecen dentro del rango de  $\pm 1.5$ , (Álvarez et al., 2006; Cepeda y Gómez, 2022). En relación al índice de homogeneidad corregido, se encontró que los ítems 5, 7, 17, 18 y 21 se ajustan de manera cercana al valor estimado de ( $>0.30$ ) (Morales, 2012). Por último, las comunalidades de los ítems 1, 2, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18 presentan valores que no superan el umbral mínimo establecido de ( $>0.40$ ) (Vallejo, 2013; Antonio, 2015).

Tabla 1

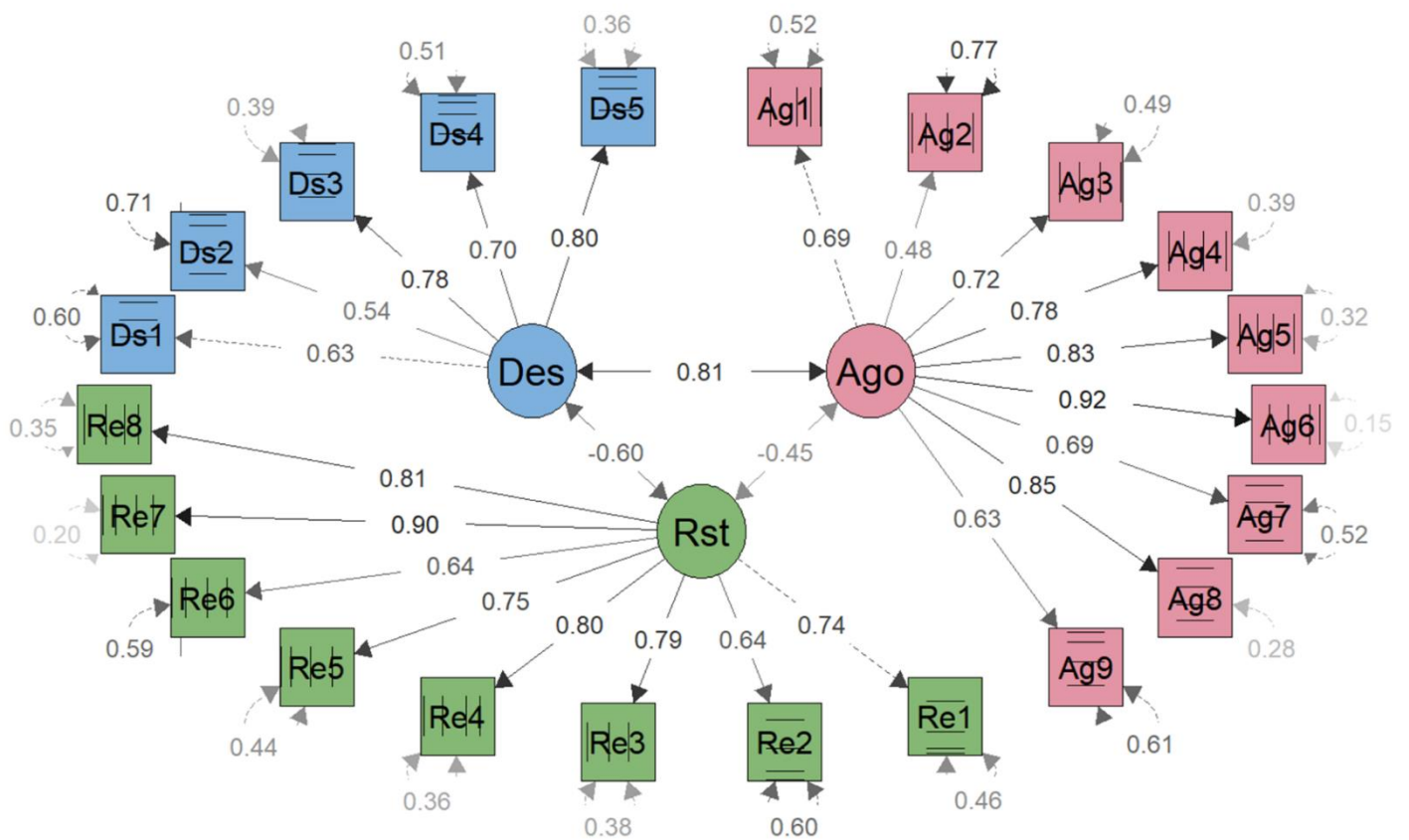
Análisis descriptivo de la Escala de Burnout (MBI) (n= 348)

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h <sup>2</sup>
1	2,21	1.08	,587	-,608	0.452	0.3
2	3,31	1.07	-,258	-,612	0.575	0.268
3	2,78	1.10	-,055	-,942	0.464	0.436
4	3,90	,976	-,719	,063	-0.35	0.44
5	1,94	1022	,616	-,951	0.186	0.48
6	2,98	1200	-,187	-,963	0.543	0.522
7	3,67	,983	-,317	-,590	0.209	0.392
8	2,92	1260	-,060	-1.12	0.533	0.447
9	3,89	1008	-,402	-,872	0.77	0.332
10	2,49	1078	,301	-,619	0.429	0.273
11	2,25	1071	,361	-,956	0.465	0.392
12	3,24	1155	,133	-,985	-0.078	0.311
13	2,55	1222	,346	-,795	0.58	0.452
14	2,83	1291	,217	-1.10	0.51	0.384
15	1,91	1095	1.01	,052	0.44	0.546
16	2,85	1321	,038	-1.16	0.495	0.253
17	3,71	1086	-,373	-,835	0.178	0.247
18	3,52	1099	-,117	-1.06	0.164	0.236
19	3,61	1152	-,236	-1.06	-0.417	0.505
20	2,42	1157	,459	-,636	0.468	0.468
21	3,05	1236	,172	-1.04	-0.131	0.627
22	1,94	1064	,892	-,254	0.406	0.691

Nota: M= media, DE= desviación estándar, g1= Asimetría, g2=curtosis, IHC= Ítem test corregido, h2= Comunalidades

En la tabla 2 se analizó el primer modelo del inventario de burnout tal como lo plantea el autor y la adaptación peruana, con tres dimensiones y 22 ítems. Para ello, se empleó el AFC obteniendo los siguientes resultados:  $\chi^2/gf = 3.6$ , CFI = .961, TLI = .956, SRMR = .009, RMSEA = .080. Por lo tanto, se evidencia que los resultados fueron moderadamente favorables para los objetivos que se plantearon (Bentler & Bonnet, 1980).

Figura :1



Nota: Modelo de tres dimensiones oblicuo



Tabla 2

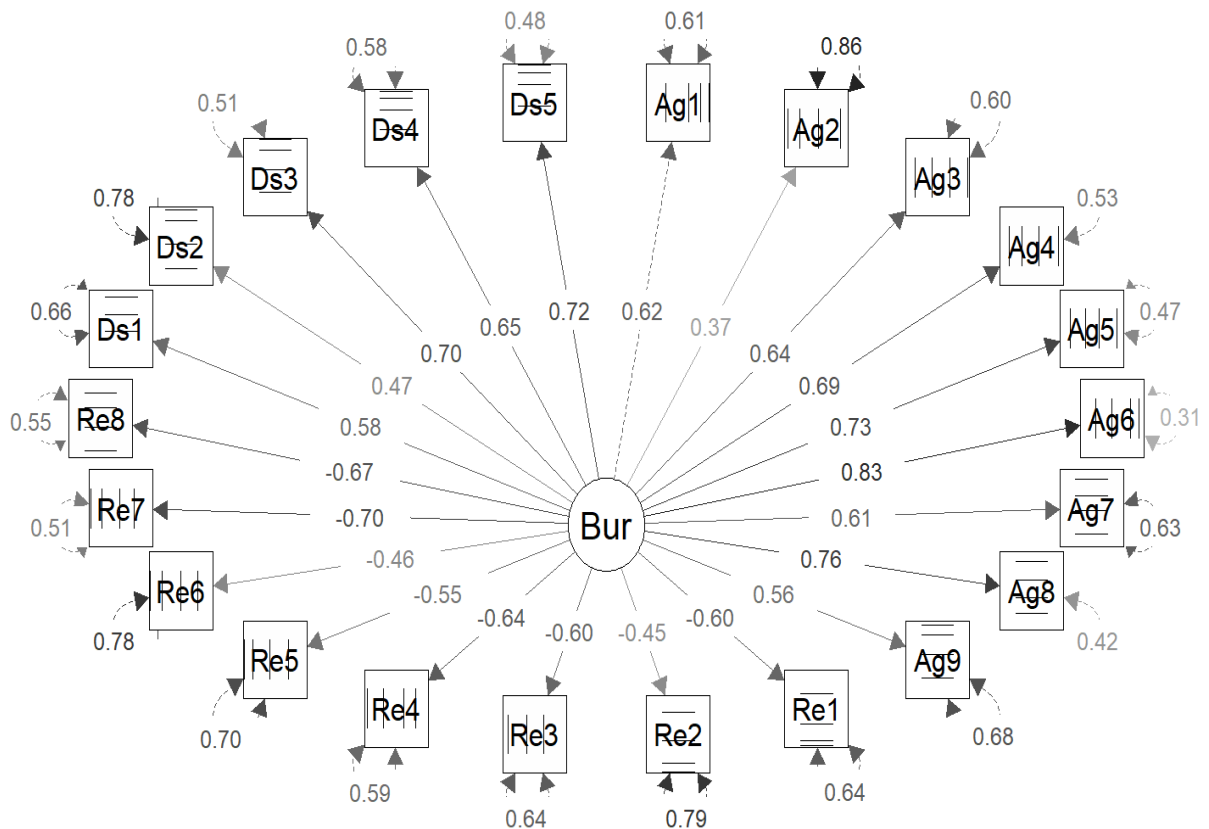
Índice de bondad de ajuste de los modelos propuestos mediante el AFC (N=348)

	$\chi^2$	gl	$\chi^2/gl$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA IC 90%	
								Inferior	Superior
M1 (22 Items)	757.507	206	3.6	.961	.956	.093	0.08	.068	.082
M2 Unidimensional	1918.533	209	9.1	.878	.866	.146	.154	.147	.160
M2 (17 Items)	198.333	116	1.7	.992	.990	.059	.045	.034	.056

Nota.  $\chi^2$ : Chi cuadrado, gl: grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, TLI: índice de Taker Lewis, SRMR, RMSEA: , M1= modelo 1 (22items), M2 = modelo 2 (17items),

En el M2 se analizó el segundo modelo de la escala de burnout, donde se trabajó con una estructura unidimensional con el fin de encontrar nuevas evidencias de validez, en ese sentido, se obtuvo los valores de índice de bondad de ajuste:  $\chi^2/gl = 9.1$ , CFI = .878, TLI= .866, SRMR=. 146, RMSEA= .154. Los cuales no son nada favorables para los objetivos planteados. (Bentler & Bonnet, 1980, Shermelleh-Engel et al., 2003).

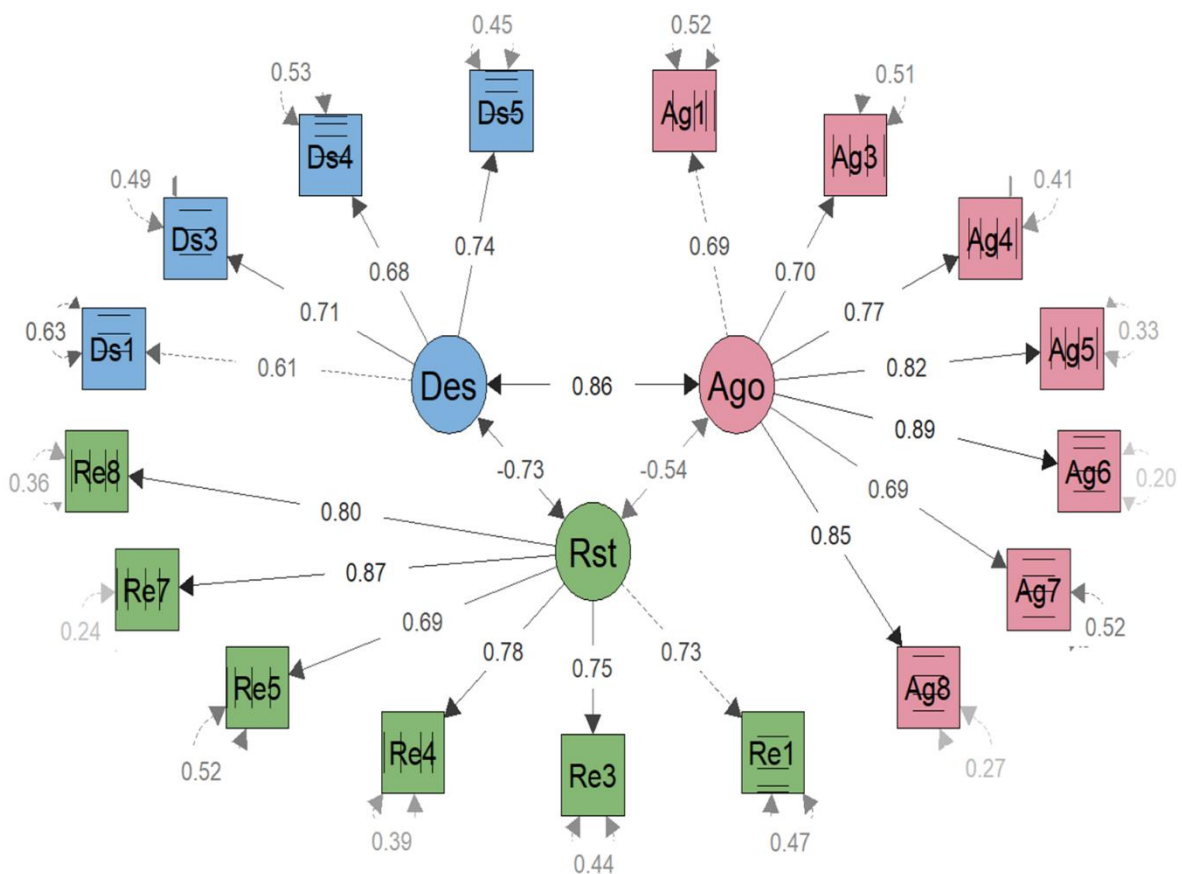
Figura 2



Nota: Modelo unidimensional oblicuo

Por último, se planteó un tercer modelo M3 de la escala de burnout, donde se evidenció robustez por medio del intervalo MVL, en ese sentido, en este nuevo modelo se optó por la eliminación de Ítems que no cumplían con los estimadores adecuados con cargas menores a  $<.60$ , asimismo la escala se mantiene con tres dimensiones, por lo tanto, se obtuvieron los siguientes valores de índice de bondad de ajuste adecuados:  $\chi^2/gl = 1.7$ , CFI = .992, TLI= .990, SRMR= .005, RMSEA= .045 En conclusión, el M3 presenta los índices de bondad de ajuste más óptimos para los objetivos de esta investigación. (Bentler & Bonnet, 1980).

Figura 3



Nota: Modelo 3 tres dimensiones oblicuo

En la tabla 3, se obtuvo la confiabilidad de la escala a través de la consistencia interna por medio del Alpha y omega de manera dimensional de la escala burnout (MBI) en ese sentido, se obtuvo los siguientes resultados por cada dimensión: Agotamiento emocional:  $\alpha = .898$ ,  $\omega = .895$ , Despersonalización:  $\alpha = .708$ ,  $\omega = .727$ , Realización personal:  $\alpha = .891$ ,  $\omega = .887$ . evidenciando un nivel adecuado de confiabilidad de la escala burnout (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 3

*Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega de la escala burnout (SD3) (n=348)*

<i>Variables</i>	<i>n</i>	<i><math>\alpha</math></i>	<i><math>\omega</math></i>
<i>Agotamiento emocional</i>	6	.898	.895
<i>Despersonalización</i>	4	.708	.727
<i>Realización personal</i>	7	.891	.887
<i>Total</i>	17		

En el análisis de la tabla 4, se calcularon los percentiles para hombres y mujeres utilizando el análisis inferencial U de Mann Whitney. Los resultados revelaron una significancia estadística con un valor menor a  $p < .001$ , lo cual respalda la necesidad de establecer baremos específicos para ambos sexos en la muestra de estudio. Las puntuaciones del burnout en docentes de Lima Metropolitana se dividieron en distintas categorías, considerando los percentiles mínimos y máximos obtenidos. Estas categorías incluyen: "muy bajo", "bajo", "alto" y "muy alto". Para más detalles, ver la tabla 4.

*Tabla 4*  
Percentiles de la escala de burnout en Hombres y mujeres

	<i>H</i>	<i>M</i>
Válido	188	188
Perdidos	0	0
<i>M</i>	38.39	36.97
<i>ME</i>	35.00	35.00
<i>DE</i>	9.51	8.046
Mínimo	24	25
Máximo	66	60
<i>Percentiles</i>		
Muy bajo	[MIN - 24]	[MIN - 25]
Bajo	[25 - 30]	[26 - 31]
Alto	[31 - 35]	[32 - 35]
Muy alto	[45 - MAX]	[42 - MAX]

*Nota: M= media, ME= mediana, DE= desviación estándar*

## V. DISCUSIÓN

Nuestro estudio planteo el principal objetivo de analizar las propiedades psicométricas del inventario Burnout MBI de Maslach, en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023, para ello se aplicó el instrumento adaptado por Fernández (2002). Este Inventario cuenta con 22 ítems y tres dimensiones. La variable Síndrome de Burnout fue estudiada, debido al nivel de relevancia que esta tiene ya que afecta a los docentes, perjudicando su desempeño laboral. Por consiguiente, debido a los resultados que se obtuvieron se fundamenta la discusión.

En relación al primer objetivo, se halló evidencias de validez basado en la estructura interna del constructo de la escala y estos fueron hallados mediante las respuestas emitidas por los participantes de esta investigación, cuya finalidad es interpretar la muestra frente a las respuestas de los ítems y evaluarlo. (AERA, APA y NCME, 2014). Los resultados de las puntuaciones que se obtuvieron mediante el análisis descriptivo de los ítems alcanzaron buenos valores en asimetría y curtosis en la mayor parte de sus ítems, por lo tanto, los valores están dentro del rango de  $\pm 1.5$  (Álvarez et al., 2006). En relación al ítem, podemos observar que los ítems 1, 2, 7; 9, 10,11,12, 14; 16;17 y 18 presentan valores que no sobrepasan el mínimo estimado de ( $>.40$ ) (Vallejo, 2013; Antonio, 2015). Frente a estos resultados se realizó un segundo estudio; debido a que el instrumento en algunos de sus ítems no se ajusta a los resultados obtenidos en su versión original de Fernández (2002)

En cuanto al segundo objetivo, se buscó evidencias de validez basado en la estructura interna del constructo, esta se realizó mediante el análisis factorial confirmatorio, donde se hallaron adecuados valores para el índice de ajuste global ( $\chi^2/gl = 3.6$ ); del mismo modo los valores de los índices de ajuste comparativo (CFI = 0.961, TLI= 0.956); sin embargo, no se obtuvieron buenos índices de ajuste absoluto (RMSEA = .080 SRMR .009,), estos valores no se adaptaron a los obtenidos por Fernández (2002), es por ello que se propuso un segundo modelo unidimensional para obtener nuevas evidencias de validez, obteniendo como resultados  $\chi^2/gl = 9.1$ , CFI = .878, TLI= .866, SRMR=. 146, RMSEA= .154. y se evidencia que no son favorable al igual que el primer modelo ,por lo tanto se plantea

un tercer modelo el cual si cuenta con buenos ajustes de índice global ( $\chi^2/gf = 1.7$ ); ajustes de índice comparativo (CFI = 0.992, TLI= 0.990) y en los índices de ajuste absoluto (RMSEA = .045, SRMR .005), estos últimos valores corresponden al modelo 3 de 17 ítems y cuenta con valores aceptables, los cuales, se asemejan a los de Aranguéz y Vásquez (2021),  $\chi^2/gf = 1.25$ ; TLI= 0.99; CFI= 0.99; RMSEA= 0.03 y SRMR=0.08. Basándonos en lo expuesto previamente, es claro que el modelo propuesto de 17 ítems se ajusta de manera adecuada a los objetivos planteados. Sin embargo, es importante señalar que estos resultados difieren de los enfoques de investigación anteriores. mientras Aranguéz y Vásquez (2021) no aplicaron ningún modelo distinto al original en su estudio, Zamora (2021) tampoco realizó modificaciones en la estructura de la escala. Por lo tanto, estos hallazgos presentan una contribución significativa al panorama actual, al proporcionar nueva evidencia para la escala MBI mediante la introducción de un nuevo modelo de 17 ítems que exhibe índices de ajuste adecuados y óptimos.

En el tercer objetivo, se evidenció la confiabilidad por consistencia interna, mediante los índices de confiabilidad del Alpha de Cronbach y omega, donde se obtuvieron valores en cada una de las dimensiones:  $\alpha=0.88$ ;  $\Omega=0.895$  en agotamiento emocional,  $\alpha = 0.708$ ;  $\Omega=0.727$  en despersonalización y  $\alpha = 0.891$ ;  $\Omega= 0.887$  en realización personal. Ante los valores que se obtuvieron en los coeficientes de confiabilidad se puede evidenciar que están dentro de lo establecido entre 0.70 y 0.90 como punto de corte para que sea confiable (Campo y Oviedo, 2008). Los resultados que se obtuvieron son semejantes a los obtenidos por (García, et. al. 2021)  $\alpha= 0.92$ ,  $\Omega = 0.92$ ; concluyendo que el inventario burnout de Maslach (MBI) cuenta con índices adecuados de consistencia interna. Estos valores que se obtuvieron en el análisis de consistencia interna determinan que es fiable un instrumento de medición (Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas 2012).

En cuanto al objetivo final, se definieron los valores percentiles del inventario burnout de Maslach, esta distribución permite cotejar los valores obtenidos por la población general manteniendo las mismas características de género y edad, y los datos encontrados en el estudio (Cossio et al, 2019), indicando que si el sexo masculino obtiene un puntaje de 0 a 16 hace referencia que se evidenciará muy baja incidencia para presentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el

estrés laboral, el puntaje de 17 a 21 indica una baja propensión para acrecentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral, mientras que si se evidencia un puntaje de 22 a 28 hace mención a una alta probabilidad de presentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral y por último, si el puntaje obtenido es de 29 a más hace referencia a una muy alta probabilidad de contar con patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral.

Por otro lado, en cuanto al sexo femenino si se obtiene un puntaje de 0 a 13, hace referencia que se evidenciará muy baja incidencia para presentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral, el puntaje de 14 a 15 indica una baja propensión para acrecentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral, mientras que si se evidencia un puntaje de 16 a 18, hace mención a una alta probabilidad de presentar patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral y por último si el puntaje obtenido es de 18 a más, hace referencia a una muy alta probabilidad de contar con patrones que ocasionen desgaste emocional por el estrés laboral. Las normas percentilares son similares a los obtenidos por Zamora (2021), quien igualmente estableció un punto de referencia para ambos géneros utilizando la formulación de percentiles para el MBI. De esta manera, presentamos información actualizada que complementa los datos mencionados en la investigación del autor mencionado anteriormente.

En conclusión, el inventario Burnout MBI ha revelado evidencias sólidas de validez y confiabilidad en su adaptación. los análisis psicométricos respaldan la estructura interna del instrumento, a pesar de algunas discrepancias en relación a su versión original. El modelo propuesto de 17 ítems demuestra un ajuste adecuado a la muestra de estudio, similar a investigaciones previas. Además, este estudio establece valores percentiles que permiten interpretar los resultados obtenidos en función del género y la edad de los docentes. Estos valores brindan un marco claro para evaluar la incidencia de patrones de desgaste emocional por estrés laboral en los profesionales de la educación. Aunque algunos resultados no concuerdan con antecedentes previos, este trabajo enriquece el campo de investigación sobre el síndrome de burnout en docentes y proporciona herramientas valiosas para abordar y mitigar los efectos adversos del agotamiento emocional en el entorno educativo.

Es importante reconocer algunas limitaciones que podrían influir en la interpretación de los resultados. En primer lugar, la muestra se limitó a docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana en el año 2023, lo que dificultó la generalización de los hallazgos a otros contextos geográficos y temporales. Además, la adaptación del instrumento podría haber introducido sesgos o limitaciones culturales que afecten la validez de los resultados. La falta de comparación con otros instrumentos similares o la ausencia de análisis longitudinales también podría limitar la comprensión completa de la dinámica del burnout en los docentes a lo largo del tiempo. A pesar de estas limitaciones, este estudio sienta una base sólida para futuras investigaciones y ofrece valiosas ideas para abordar el agotamiento emocional en el entorno educativo.

En resumen, este estudio minucioso del inventario Burnout MBI de Maslach en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023 ha confirmado su validez y confiabilidad en su adaptación, respaldada por análisis psicométricos y un modelo de 17 ítems que se ajusta a la muestra.



## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** De acuerdo al principal objetivo, concluimos que el MBI tiene adecuadas propiedades psicométricas en el tercer modelo que se propuso el cual consta con 17 ítems para la muestra en docentes de Lima Metropolitana.

**SEGUNDA:** Sobre hallar evidencias de validez basado en la estructura interna del constructo de la escala MBI, se concluye que el instrumento en su versión adaptada no cuenta con buenos valores en algunos de sus ítems (2 7; 9 10,11,12 14; 16;17 y 18).

**TERCERA:** Sobre determinar la evidencia de estructura interna del instrumento mediante el AFC, se concluye que el MBI en su versión adaptada por Fernández (2002) no tiene adecuados ajustes de índice y bondad; sin embargo, en el modelo propuesto de 17 ítems, si posee valores aceptables en los índices de ajuste comparativo, global y absolutos.

**CUARTA:** Sobre evidenciar la confiabilidad por consistencia interna de la escala, se concluye que el MBI tiene adecuada consistencia interna ya que sus valores se encuentran por encima de lo esperado alfa (0.84) y Omega (0.83), por consiguiente, el instrumento cuenta con confiabilidad para su uso.

**QUINTA:** Finalmente, al delimitar valores percentiles del MBI se obtuvieron niveles en los percentiles 25,50,75 y 90.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Hacemos la sugerencia de realizar nuevos estudios psicométricos de la escala en estudio orientado a diferentes poblaciones del Perú; con la finalidad de aportar un sustento mayor y así poder evidenciar adecuados ajustes de los modelos factoriales.

**SEGUNDA:** Recomendamos hacer validez de relación mediante una escala de convergencia o divergencia para determinar validez de criterio.

**TERCERA:** Se sugiere usar el inventario en una cantidad de muestra mayor a la de este estudio, con la finalidad de obtener resultados más eficientes y eficaces.

**CUARTA:** En base a los resultados obtenidos, se recomienda emplear la escala para investigaciones correlacionales.

## REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (2014). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Albarracín, Y. (2019) Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno - 2019 Universidad Nacional del Altiplano
- Aranguéz Díaz, M. Y., & Vásquez Sempertegui, A. H. (2021). Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout (MBI-ES) en profesores de Lima Metropolitana 2021.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69908/Aranguéz\\_DMV-V%c3%a1squez\\_SAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69908/Aranguéz_DMV-V%c3%a1squez_SAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arvizu, O. y Uribe A. (septiembre, 2017). Confiabilidad, Validez Factorial y Normalización exploratorias del Inventario de Burnout de Maslach en Nayarit. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/61760/54385>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Carillo, R., Gómez, K. & De lo Monteros, I. (2017). Síndrome de Burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6).
- Castillo, I., Jairo, C., & Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187–192.
- Chandía, F., Vidal, K. y Chiang, M. (2016). Relationship between occupational stress and adherence for mediterranean diet (MD) among employees of a Chilean university. *Rev. Cienc. Trab.*, 18(55).

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000100010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100010).

- Clavijo, A. M. C., Tobar, N. J. C., Sarmiento, M. C. M., & Jumbo, J. M. Q. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(5), 41-63.
- Cossio-Bolaños, M. A., Vidal-Espinoza, R., Sulla-Torres, J., Luarte Rocha, C., Pacheco-Carrillo, J., & Gomez-Campos, R. (2019). Validez, confiabilidad y percentiles de un cuestionario que mide los niveles de actividad en adolescentes que viven a moderada altitud del Perú.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (005), 27-66. <https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Galanis, P., Vranka, I., Fragkou, D., Bilali, A. y Kaitelidou, D. (2021). El agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo asociados durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metanálisis. *Revista de enfermería avanzada* , 77 (8), 3286-3302.
- García, M., Ramírez, E. & Yslado, R. (abril, 2021). Propiedades psicométricas del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana. *Archivos de Medicina*, 21(2), 3-16. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273868435010/273868435010.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación Mc graw hill. México DF: Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. INEI. (2019). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Febrero – Marzo – Abril 2019.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnicode-empleo-lima-metropolitana-feb-mar-abr2019.pdf>

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.

Lilia, C.F.A. (2015). Población y muestra. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/35134>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of health and Human Services administration*, 472-489.

López, J. (2004). Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social. México DF.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Mameli, C., & Molinari, L. (2017). Teaching interactive practices and burnout. A study on Italian teachers. *European journal of psychology of education*, 32(2), 219-234.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Mansilla, F., & Favieres Alejandra. (2016, June). El estrés laboral y su prevención.

Martínez, M. E. F. (2010). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. Universidad de León, Área de Publicaciones.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L. M., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.

Merino Rondan, M. R. (2018). *“Propiedades psicométricas del Inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de ventas de dos empresas de contact center,*

Lima Cercado, 2018".  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25615/Merino\\_RMR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25615/Merino_RMR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). PLADES- trabajo decente en América Latina.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234120/PLADES\\_-\\_Trabajo\\_decente\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_\\_1\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234120/PLADES_-_Trabajo_decente_en_Am%C3%A9rica_Latina__1_.pdf).

Morales, J., Basilio, M. R., & Yovera, E. M. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en trabajadores del servicio de transporte público de Lima. *Revista de la Asociación española de especialistas en medicina del trabajo*, 30(1), 9-23.

Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157.  
<http://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>

Organización Mundial de la Salud (2019). Salud mental en el lugar de trabajo.  
[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf).

Pérez, J. P. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24-34.

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78.

Restrepo-Ayala, N. C., Colorado-Vargas, G. O., & Cabrera-Arana, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de salud pública*, 8(1), 63-73.

- Rionda-Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. G. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 2(1), 43-50.
- Rojas, E (2017) Prevalencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas del distrito de Chincha Alta 2017
- [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8833/Tesis\\_Pr\\_evalencia\\_S%c3%adndrome\\_Cirujanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8833/Tesis_Pr_evalencia_S%c3%adndrome_Cirujanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. *Revista arbitrada interdisciplinaria de Ciencias de la Salud, salud y vida*, 3(6), 944 – 959.
- Shami, R., Tare, M., & Taran, H. (2017). Identifying the relationship between teacher's mental health and emotional intelligence and their burnout. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 124-143.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.
- Tello Marin, M. (2018). Propiedades psicométricas del inventario burnout Maslach en operarios de una empresa de dotación de recursos humanos en Pueblo Libre,2018
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25918/Tello\\_MM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25918/Tello_MM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Vallejo, P. M. (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada*, 24(1), 22-39.
- Vukmirovic et. al. (2020). The Burnout Syndrome in Medical Academia: Psychometric Properties of the Serbian Version of the Maslach Burnout

Inventory—Educators Survey. *Revista International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (56).

<https://doi:10.3390/ijerph17165658>

Zhang, X. J., Song, Y., Jiang, T., Ding, N., & Shi, T. Y. (2020). Interventions to reduce burnout of physicians and nurses: An overview of systematic reviews and meta-analyses. *Medicine*, 99(26).

Zamora Romero, M. J. (2021). Propiedades psicométricas del inventario de burnout de maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/7687>

Zúñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-121.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>



## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Matriz de consistencia de la escala del síndrome de Burnout de Maslach

**Título:** Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2022

Problema General	Objetivos	Método	Instrumento
¿Cuáles son las evidencias psicométricas del inventario (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima metropolitana 2023?	<b>Objetivo General</b>	Tipo y diseño	La escala de Burnout fue creada por: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) y traducida adaptada a profesores peruanos por Fernández (2002).  Consta de 22 ítems, viene a ser una escala de medición ordinal de tipo Likert, con opciones de respuesta de 0 a 6.
	Analizar las propiedades psicométricas de la escala de MBI en docentes de instituciones educativas en Lima metropolitana 2023	Tipo: No experimental Diseño: Instrumental Población, muestra y muestreo	
	<b>Objetivos específicos</b>	Población: Docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana	
	1) Hallar evidencias de validez basado en la estructura interna del constructo de la escala MBI en docentes de instituciones educativas, Lima Metropolitana 2023.	Muestra: 348 docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana	
	2) Examinar la estructura interna de la escala MBI por medio del análisis factorial confirmatorio en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023.	Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia	
	3) Evidenciar la confiabilidad por consistencia interna de la escala MBI en docentes de instituciones educativas, en docentes en Lima Metropolitana 2023.		
	4) Delimitar los valores percentiles de la escala de burnout (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima		

## ANEXO 2

### Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Instrumento
Síndrome de Burnout	A inicios del año 1977 se da uso al término Burnout en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos en la cual Maslach presenta el concepto del Síndrome como un desgaste profesional de los individuos que laboran en distintos sectores relacionados con el contacto directo de personas como personal de salud y docentes. (Martínez, 2010).	El inventario de Burnout es un instrumento que consta de 22 ítems y su objetivo es obtener respuestas del individuo en relación a su trabajo considerando sentimientos, emociones, pensamientos y conductas. Asimismo, Maslach y Jackson consideraron tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. (Martínez 2010).	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización personal	1,2,3,6,8, 13,14,16, 20  5,10,11,1 5,22  4,7,9, 12,17, 18,19, 21	Likert	Inventario de Burnout de Maslach, Adaptación para profesores peruanos.

### Anexo 3. Consentimiento informado

Estimado/a participante:

Estamos realizando la investigación científica Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023, que se realizará por las estudiantes de psicología Herencia Carpio, Liset y Villanueva Huirse, Sandra. Asimismo, su participación es muy valiosa ya que con los resultados que se obtendrán posteriormente, contribuirán al conocimiento y desarrollo de futuros estudios.

Los derechos con los que cuenta incluyen:

**Anonimato:** Todos los datos que nos brinden son estrictamente anónimos. Por lo tanto, no se identificará individualmente a los participantes de la investigación.

**Integridad:** Ninguna de las evaluaciones traerán algún tipo de daño o perjuicio.

**Participación voluntaria:** Usted tiene el derecho de abstenerse a participar o incluso retirarse de esta evaluación cuando lo considere conveniente.

Para cualquier información adicional y/o dificultad puede comunicarse al teléfono de las estudiantes: 940433258 o 947241753

ACEPTO participar en el cuestionario de la investigación

NO ACEPTO participar en el cuestionario de la investigación

\_\_\_\_\_  
FIRMA

Nombres y Apellidos

DNI: \_\_\_\_\_

## **ANEXO 4.** Ficha sociodemográfica

**Soy mayor de edad y acepto participar voluntariamente en la investigación**

No

Sí

### **Ficha de datos generales**

**Edad:** \_\_\_\_\_

#### **Sexo:**

Hombre

Mujer

#### **Institución Educativa:**

Estatad

Privada

#### **Nivel:**

Inicial

Primaria

Secundaria

## ANEXO 5. Instrumento de recolección de datos

### INVENTARIO DE MASLACH

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (x) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Algunas veces al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

		0	1	2	3	4	5	6
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
02	Al final de la jornada me siento agotado							
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
05	Creo que trato a algunos con indiferencia							
06	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi							
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
08	Me siento agotado por el trabajo							
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi carga en el colegio							
16	Trabajar en contacto directo me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

A.E. Agotamiento Emocional    D. Despersonalización    R.P. Realización Personal

## ANEXO 7 Carta de Presentación para la evaluación de docentes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

San Juan de Lurigancho, 5 de abril del 2023

### CARTA N° 011 - 2023-UCV-CCP/Ps

Señora

**Luz Aurora Mendoza Portilla**

Directora

**Asociación Consorcio Educativo Santo Domingo de Guzmán Presente:**

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a las estudiantes Liz Herencia Carpio, código: 6500055422 y DNI 45845258 y Sandra Villanueva Huirse, código: 6500067395 y DNI 70022057, matriculadas en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: "Análisis psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana"

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**

Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



10/04/23

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

*Antonio*



[www.ucv.pe](http://www.ucv.pe)

## ANEXO 8 Carta de solicitud de autorización de uso de instrumento



San Juan de Lurigancho, 5 de abril de 2023.

### **CARTA N°038-2023-UCV-CCP/Ps**

Señor  
Manuel Fernández Arata

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas Liset herencia Carpio, código: 8500055422, DNI 45845258; y a Sandra Villanueva Huirse, código: 8500067395, DNI 70022057, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

#### **Inventario de burnout de Maslach (mbi) versión peruana**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



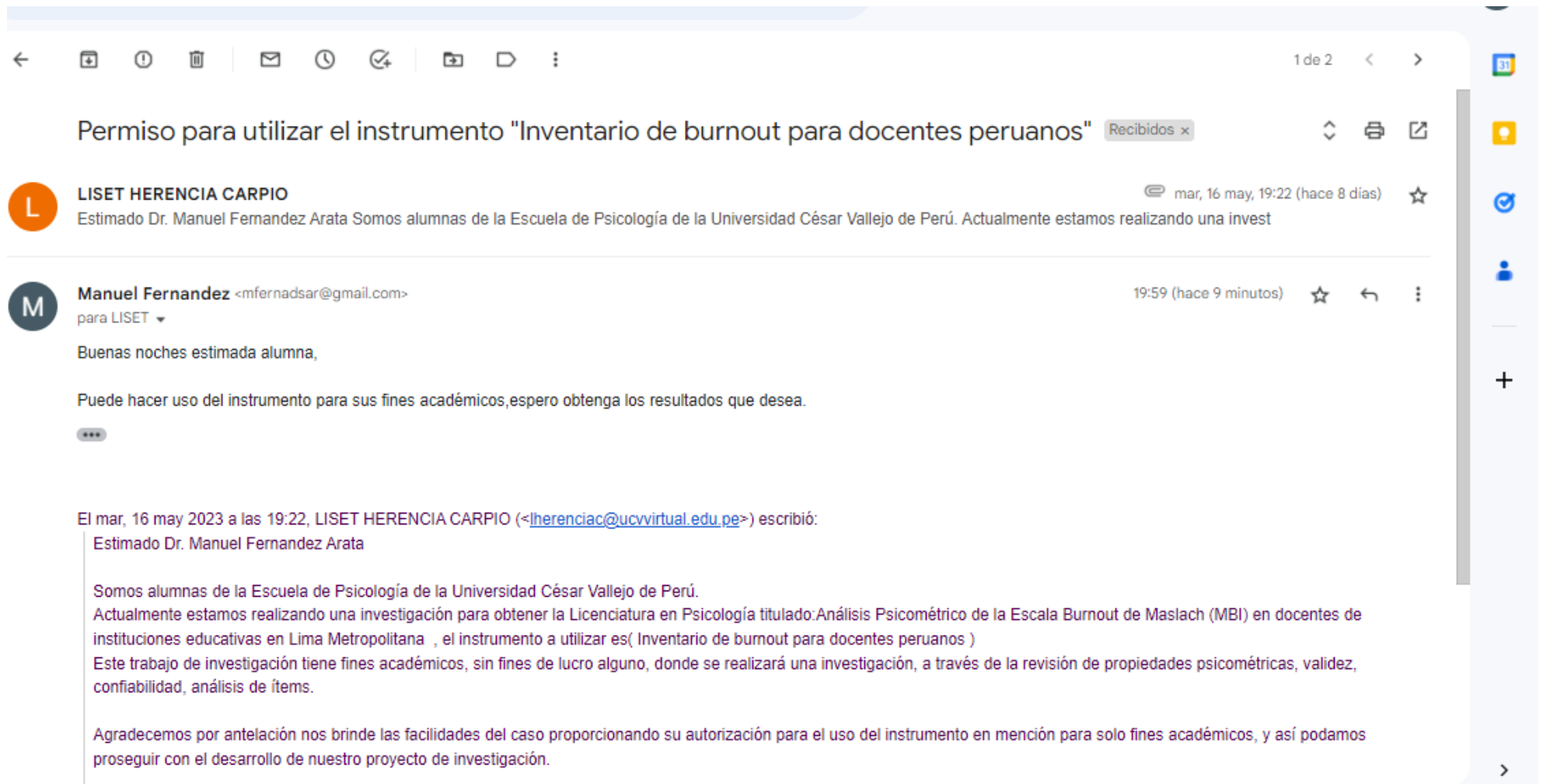
**Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## ANEXO 9 Autorización para utilizar el instrumento



← [Icons] 1 de 2 < >

**Permiso para utilizar el instrumento "Inventario de burnout para docentes peruanos"** Recibidos x

**LISET HERENCIA CARPIO** mar, 16 may, 19:22 (hace 8 días) ☆

Estimado Dr. Manuel Fernandez Arata Somos alumnas de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de Perú. Actualmente estamos realizando una invest

---

**Manuel Fernandez** <mfernadsar@gmail.com> 19:59 (hace 9 minutos) ☆ ↶ ⋮  
para LISET ▾

Buenas noches estimada alumna,

Puede hacer uso del instrumento para sus fines académicos, espero obtenga los resultados que desea.

⋮

El mar, 16 may 2023 a las 19:22, LISET HERENCIA CARPIO (<lherenciac@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:

Estimado Dr. Manuel Fernandez Arata

Somos alumnas de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de Perú.  
Actualmente estamos realizando una investigación para obtener la Licenciatura en Psicología titulado: Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana , el instrumento a utilizar es( Inventario de burnout para docentes peruanos )  
Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la revisión de propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, análisis de ítems.

Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso del instrumento en mención para solo fines académicos, y así podamos proseguir con el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

>



## ANEXO 10 Declaración jurada y autorización de publicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Vicerrectorado de Investigación

Programa de Investigación Formativa

"JORNADA DE INVESTIGACIÓN DE PROYECTOS EXITOSOS"

#### Declaración Jurada y Autorización de Publicación

Mediante el presente documento, el o los autores que suscriben, declaran haber realizado el producto de investigación **TESIS**, en la experiencia curricular: **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** del ciclo: 11, de la filial, campus o sede central: **LIMA ESTE** titulado:

**Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de Instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023**

Asesorado por: **CHAVEZ MEDRANO VICTOR RICARDO**

**AUTORIZO (AMOS) LA PUBLICACIÓN SI ( X ) No( )**

Asimismo, en calidad de autor(autores) manifiesto(amos) mi (nuestra) libre voluntad de presentarlo, al evento "**JORNADA DE INVESTIGACIÓN DE PROYECTOS EXITOSOS**" organizado por la Dirección de Investigación Formativa del Vicerrectorado de Investigación UCV y ser considerado en el respectivo **LIBRO DE RESÚMENES**:

AUTOR (APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS)	N.º de Documentos de Identidad	Firma
HERENCIA CARPIO LISET	45845258	
VILLANUEVA HUIRSE SANDRA	70022057	

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ MEDRANO VICTOR RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis Psicométrico de la Escala Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana 2023", cuyos autores son HERENCIA CARPIO LISET, VILLANUEVA HUIRSE SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ MEDRANO VICTOR RICARDO <b>DNI:</b> 09883255 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0016-434X	Firmado electrónicamente por: VCHAVEZ16 el 21- 08-2023 19:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0648230