



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORES:**

Muñoz Dominguez, Heidy Jhasmin ([orcid.org/0000-0002-3843-5443](https://orcid.org/0000-0002-3843-5443))

Murrugarra Saldaña, Martha Nayelly ([orcid.org/0000-0002-8207-8586](https://orcid.org/0000-0002-8207-8586))

**ASESORA:**

Dra. Guzman Rodriguez, Natalia Mavila ([orcid.org/0000-0002-1381-8261](https://orcid.org/0000-0002-1381-8261))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirnos llegar y continuar en esta etapa de profesión con salud y fortaleza para el cumplimiento de nuestros objetivos.

A nuestros familiares, por su amor, paciencia y apoyo inquebrantable a lo largo de este desafiante pero gratificante viaje académico, cada logro alcanzado en este proyecto lleva impresa la marca de su sacrificio y dedicación.

A nosotras mismas, por perseverar cuando parecía imposible y lograr cumplir un meta más.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a nuestros familiares por darnos la resistencia necesaria para superar las adversidades y por brindarnos la claridad de mente para comprender los desafíos académicos.

A la Dra. Natalia Guzmán, quien no solo impartió conocimientos, sino que también nos guio con sabiduría y motivación constante para el logro de este proyecto.

A todos aquellos que, con su colaboración y apoyo, contribuyeron de manera invaluable a la realización de este proyecto, les extiendo mi más sincero agradecimiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice De Tabla</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de gráficos y figuras</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO:</b> .....	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>10</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variable y Operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo. ....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	12
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	13
3.7. Aspectos éticos .....	14
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>22</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>25</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>26</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>27</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>33</b>

## ÍNDICE DE TABLA

<b>Tabla 1:</b> Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo. ....	15
<b>Tabla 2:</b> Cargas factoriales de los ítems del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo. ....	17
<b>Tabla 3:</b> Confiabilidad por consistencia interna del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo. ....	19
<b>Tabla 4:</b> Invarianza factorial según género del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo .....	20

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Estructura de las dimensiones, que conforman el inventario de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo. ....	18
--	----

## RESUMEN

El presente estudio de tipo psicométrico, tuvo como objetivo determinar la Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo. Los participantes fueron 270 colaboradores con una edad a partir de 18 a 65 años, de ambos sexos; que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. En primera instancia, se desarrolló la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio obteniendo puntajes de CFI = .91, TLI = .90, NFI = .90, RMSEA = .05 y el chi cuadrado de 2.10. Además, se realizó el análisis de confiabilidad por dimensiones a través del coeficiente de Omega obteniendo como resultados: Agotamiento emocional .87, Despersonalización .84 y Realización personal .85 considerados como rangos aceptables. Finalmente, se realizó la invarianza factorial según sexo obteniendo así resultados aceptables, dando a conocer que las propiedades estructurales del instrumento son equitativas para ambos grupos poblacionales.

Palabras clave: Invarianza, Burnout, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

## ABSTRACT

The objective of this psychometric study was to determine the factorial invariance of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in public servants of a municipality in the city of Trujillo. The participants were 270 collaborators between 18 and 65 years of age, of both sexes, who were selected by non-probabilistic convenience sampling. In the first instance, construct validity was developed through confirmatory factor analysis, obtaining scores of CFI = .91, TLI = .90, NFI = .90, RMSEA = .05 and the chi-square of 2.10. In addition, the reliability analysis was performed by dimensions through the Omega coefficient, obtaining as results: Emotional Exhaustion .87, Depersonalization .84 and Personal Accomplishment .85, considered as acceptable ranges. Finally, the factorial invariance according to sex was carried out, obtaining acceptable results, showing that the structural properties of the instrument are equal for both population groups.

Keywords: Invariance, Burnout, emotional exhaustion, depersonalization and self-realization.



## I. INTRODUCCIÓN

El campo laboral ha ido evolucionando de manera constante a través del tiempo y con este las exigencias hacia los colaboradores, con la finalidad de ser una mejor organización y destacar dentro del mercado laboral (González et al., 2019). Los requerimientos empresariales pueden conllevar a que el colaborador desarrolle agotamiento de manera física y mental, provocando en muchas ocasiones dependencia al trabajo, y en el peor de los casos podría provocar la muerte (Martínez, 2020; ONU, 2016).

Se realizó una investigación, donde se demuestra que el síndrome de burnout afecta considerablemente al colaborador, agotado emocionalmente, demostrando que el 7.7% de colaboradores presenta baja realización personal, el 23,8% manifiesta despersonalización y el 38,2% alto cansancio emocional (Vilá et al. 2015). En Tacna el 15% de trabajadores médicos presentan puntuaciones altas del SB y que un 42% manifestó alteraciones psicofísicas de depresión, en Arequipa evaluaron a 172 enfermeras, donde el 65% sufren niveles altos de SB por lo que el cansancio emocional se relaciona con la sobrecarga laboral (Arias et al., 2017).

La Organización Mundial de la Salud (2020) denominó al desgaste laboral como el “Síndrome de burnout (SB)” dado que es una de las principales amenazas laborales que altera de manera agresiva la calidad de vida del trabajador y suele darse por el escaso interés por afrontar el estrés laboral. Manifestarse con más frecuencia cuando se rompe la barrera del trabajo y la vida personal del colaborador (Rahmati, 2015).

Maslach (1981) identifica el SB como una sensación que provoca al individuo cierta carga emocional, esto causado por el trabajo y el desgaste que este implica con respecto a la respuesta emocional de cada colaborador. Este síndrome no hace distinción de género, raza o profesión ya que cualquiera que pueda estar expuesto a un nivel de estrés elevado puede padecer de esta enfermedad (Agbaje et al., 2017).

Para medir la variable de estudio se realizó el análisis de algunas pruebas psicológicas encontradas: La primera prueba que se analizó fue Burnout screening inventory (BSI) este fue creada con el objetivo de medir el desgaste emocional tomando en cuenta al personal de salud como su

población principal (Dávila y Nevado 2016). Luego, se encontró el Inventario de Burnout de Psicólogos (IBP) es un cuestionario realizado con la finalidad de evaluar el síndrome de burnout en profesionales de psicología y consta de tres partes: La sintomatología de estrés, las características profesionales y las dimensiones del burnout (Benavides, et al., 2002). Por último, el CESQT que significa Cuestionario para Evaluar el Síndrome de Quemarse en el Trabajo fue desarrollado con el fin de encontrar la respuesta frente al estrés laboral en personal de salud, midiendo cuatro escalas principales, ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, culpa e indolencias (Gill, 2011).

Las pruebas previamente descritas y analizadas, apuntan a diversos objetivos; más aún, cuentan con una numerosa cantidad de ítems y la población está enfocada a otro tipo de muestra. Es así que, se decidió tomar en cuenta el inventario de Maslach, pues es una herramienta que evalúa el estrés crónico y se compone de 22 ítems, de tipo Likert dividido por 3 escalas; Realización Personal (RP), Despersonalización (D) Y Cansancio Emocional (CE) (Maslach y Jackson, 1981). Aun teniendo una larga trayectoria, sigue demostrando su eficacia tanto en validez y confiabilidad (Yslado, et al., 2021 y Corre, et al., 2019); sin embargo, aún no se ha trabajado a fondo la invarianza factorial en el Perú.

En relación a la invarianza factorial del MBI se encontró una investigación donde trabajaron con una población de 940 peruana de varias profesiones y ambos sexos, obteniendo como resultados que, en el coeficiente de alfa y omega, tuvieron índices mayores a 0.75, para AE, EP e IN fueron respectivamente: 0.873, 0.896; 0.751, 0.796; y 0.746, 0.794. Llegaron a la conclusión que las propiedades psicométricas de medición se mantienen favorablemente invariantes en los criterios de invarianza esto quiere decir, métrica, escalar y configuracional entre mujeres como también de los varones (Fernández et al., 2015).

Si bien existen numerosas investigaciones que hablan de dar validez y confiabilidad, hay un aspecto psicométrico y numérico que está relacionado a la diferencia que hay entre géneros al momento de medir burnout, es por esto que se hará una invarianza factorial.

Teniendo en cuenta la problemática presentada, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo?

Este proyecto tiene como relevancia teórica, ampliar la información de estudio de manera que se pueda tener nuevos fundamentos que sirvan para la indagación de futuras investigación, esta información podrá ser usada en las diversas ramas de la psicología, con la finalidad de atenuar el burnout y preservar la salud mental y ocupacional de la población.

A nivel metodológico, este trabajo servirá para futuras investigaciones ya que podrá ofrecer datos actualizados y confiables de la población evaluada, también, permitirá encontrar dicho instrumento como una herramienta beneficiosa para sus futuras ejecución.

Por último, la investigación presenta relevancia social, puesto que brindará nueva información en el campo científico, conociendo la invarianza factorial y aprendiendo diferentes herramientas para adquirir los resultados y el manejo eficaz del instrumento.

Como objetivo general se consideró: determinar la Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo. Por otro lado, se elaboraron los siguientes objetivos específicos: establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, determinar la evidencia de confiabilidad por constancia interna del cuestionario finalmente, determinar la invarianza de medición según género del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO:

Como antecedentes internacionales se han desarrollado investigaciones como la de Charry et al. (2018), sobre la invarianza factorial del SB académico en adolescentes españoles, con una población de 359 estudiantes universitarios, donde 152 eran colombianos y 207 eran españoles. Por esto se elaboró la invarianza factorial de dos muestras y el análisis factorial confirmatorio con la finalidad de verificar la estructura del cuestionario. Demostraron que los modelos se ajustaban bien en ambas muestras, con índices favorables, alcanzando los niveles de invarianza factorial estricta y los índices aceptables mayores a 0.8.

Pereira et al. (2021) realizaron una investigación dando a conocer los Análisis factoriales confirmatorios del MBI en profesionistas de la salud, que realizan servicios de emergencias en Brasil. Donde tuvieron como población a 282 profesionales de la salud, el cuestionario fue el mencionado en este estudio. Los resultados obtenidos condujeron a  $\chi^2/gf= 1,84$ ; GFI= 0,90; CFI= 0,93; TLI= 0,91 y un RMSEA= 0,06. Con respecto a la consistencia interna de cada dimensión, se consideró la eliminación de algunos ítems, después de ello arrojaron los resultados adecuados; Despersonalización  $\alpha= 0,66$ , Agotamiento emocional  $\alpha= 0,88$  y Realización profesional:  $\alpha= 0,67$ .

Pérez et al., (2020) realizaron una investigación que buscaba la validación del MBI en estudiantes hispanohablantes. La población estuvo conformada por 1.209 alumnos, el cuestionario utilizado fue de Maslach Burnout Inventory (MBI). El resultado arrojado muestra que los índices de ajuste arrojados son aceptables  $\chi^2/dl= 3.155$ , RMSEA= .061, GFI= .961, RMR= .167, CFI= .966 y un TLI= .953. Como también, la confiabilidad del modelo utilizado el coeficiente de Spearman-Brown  $p=.65$  y Alfa de Cronbach.

Simancas et al. (2016) realizaron una investigación que busca indagar y encontrar la consistencia interna y la validez del MBI en jóvenes. La muestra estuvo constituida por 886 estudiantes de odontología, el cuestionario usado fue de Maslach Burnout inventory (MBI), teniendo como efecto, la consistencia interna que fue  $=0,806$ . El análisis factorial

confirmatorio arrojó los índices siguientes  $\chi^2 = 926,036$ ;  $gl = 85$ ;  $RMSEA = 0,106$ ;  $ICA = 0,947$ ;  $ITL = 0,934$ .

Como también la investigación de Gilla et al. (2019) denominada Aceptación y validez del cuestionario del SB de Maslach en profesionistas argentinos representantes de la salud mental. donde emplearon una población de 544 expertos de la salud mental, para recopilar información utilizaron el inventario de Maslach. Obteniendo como resultado que los siguientes índices son adecuados  $SRMR = .06$ ,  $RMSEA = .05$ ,  $CFI = .91$ ,  $TLI = .90$ , en cuanto a la consistencia interna se muestra resultados buenos  $fc > .70$ .

En cuanto a los antecedentes a nivel nacional, Fernández et al. (2015) presentaron una investigación con el fin de encontrar la invarianza factorial de medición y el análisis de la estructura del MBI en colaboradores de nacionalidad peruana, obteniendo como resultado que el coeficiente alfa y omega, son iguales y con un índice elevado a 0.75, como también, el AE, EP e IN fueron respectivamente: 0.873, 0.896; 0.751, 0.796; y 0.746, 0.794. Concluyendo que el coeficiente  $\omega$  para IN, se tuvo que realizar correcciones entre los ítems 14 y 15, así obtener coeficientes de menor magnitud cercano a 0.70.

Castillo et al. (2020) plantearon un estudio de investigación donde se indago sobre la estructura factorial del MBI en profesionales de enfermería. La muestra fue de 204 profesionales de enfermería, el cuestionario utilizado fue de Maslach Burnout inventory (MBI), obteniendo como producto que después de modificar dos ítems, el coeficiente de la consistencia interna fue adecuado para cada uno de la dimensión ( $\omega > .80$ ).

Arribasplata y Mendoza (2022) investigaron las propiedades psicométricas de MBI en jóvenes universitarios. Trabajaron con una muestra de 335 estudiantes. Los efectos que se recabaron en el alfa de Cronbach por cada dimensión fueron de 0.919, 0.901 y 0.932, la validez de contenido fue de 0.979 y la validez de las consistencias internas del cuestionario fue de  $SRMR = 0.045$ ,  $RMSEA = 0.084$ ,  $CFI = 0.953$  y  $TLI = 0.943$  y

En cuanto a los antecedentes a nivel local, Blas y Sanches (2021) investigaron y dieron a conocer las propiedades psicométricas del

cuestionario del SB de Maslach en profesores en tiempos de crisis sanitaria. Utilizaron una muestra conformada por 417 docentes. Como resultados encontrados fueron que mediante el análisis factorial confirmatorio para encontrar la validez basada en la estructura interna se evidenció índices aceptables SRMR=.03 y RMSEA= .07, TLI= .99, CMIND/DF=2.88 y un CFI= .99, por último, se analizó la consistencia interna por cada dimensión señalando que  $\omega = >. 80$ , indicando que el cuestionario es estable y consistente.

Así mismo, Vásquez (2020) denominó su investigación, Propiedades psicométricas del cuestionario de burnout de Maslach en trabajadores de una organización paraestatal de Trujillo. Donde estuvo conformada con una muestra de 199 colaboradores. Obteniendo como resultado los siguientes índices  $\chi^2 /gl$ . RMR= .215. NFI = .968. RFI = .964. demostrando buen ajuste en las dimensiones. Con respecto al coeficiente omega, en las tres dimensiones presentan los siguientes índices ,866, ,814 y 874, esto significa que son índices aceptables fijados entre .70 a .90.

El concepto del SB ha ido evolucionando en el tiempo, es por esto que vamos a mencionar las definiciones principales encontradas:

Yslado et al. (2019) mencionan que la salud mental es un pilar importante para la población, sin embargo, existe un componente que puede afectar de manera negativa y este es el burnout. El término “burnout”, en español significa “quemado”, y es empleado de manera clínica para dar a entender cuando un individuo tiene un desgaste profesional o síndrome del decaimiento emocional (Caballero et al., 2010).

El burnout también es, la incapacidad para hacer frente a diversos estímulos estresores que pueden suscitarse en el trabajo, como: aspectos sociales y los aspectos organizacionales, falta de recursos en el campo laboral, conflictos entre los miembros y las sobrecargas de actividades (Chan, 2021). Por ello, la Organización Panamericana de la Salud (2017) consideró el SB como una enfermedad producto del estrés excesivo.

El SB puede desencadenarse tras una respuesta del estrés provocado por la sobrecarga en el trabajo, en el cual los sentimientos y actitudes negativas son proyectados en los colaboradores (Lozano, 2021).

El término burnout demuestra cómo la fuerza de las personas es limitada o puede llegar a agotarse por las aflicciones laborales, por lo que con el tiempo la personas padeciente puede perder la capacidad de aportar en el trabajo (Schaufeli et al., 2009; Pines y Kafry, 1982). Como también se manifiesta que el burnout hace ver al individuo como una persona cansada, por lo que en muchas ocasiones este no solo afecta en lo laboral sino también en la familia y en el círculo amical del trabajador (Lozano, 2021)

El burnout es la disminución del idealismo, el deseo de alcanzar objetivo y la energía, tal es así que esta sobre exigencia es generada por la falta de recursos emocionales y físicos del individuo, también se puede decir que se desencadena cuando existen problemas en el trabajo entre compañeros o altos mandos (Edelwich y Brodsky 1982; Maslach 1993).

Es así que Maslach define tres dimensiones la cual se detalla a continuación:

- a. Cansancio emocional: Hace alusión a la falta de interés para hacer un trabajo ya que esta representa específicamente al ámbito personal relacionado al cansancio (Copca et al., 2017, p.3). También puede ser definido como tener la sensación de no poder dar el 100% de manera emocional por la razón de sentirse exhausto en el área laboral” (Máynez et al. p.126). Los autores mencionados anteriormente hacen referencia que cuando se presentan estas dimensiones los colaboradores suelen sentirse extremadamente cansados tanto de manera física como de manera mental esto es provocado por eventos estresantes o de presión.
- b. Despersonalización: Esa se ve evidenciada por tomar una actitud negativa y distante hacia las demás personas que bien podrían ser compañeros de trabajo, y queda en manifiesto por la típica frase “no me importa”, adoptando una postura desagradable hacia las personas Que puede llevar en muchas ocasiones a ser negligente profesionalmente ya que estas personas tipifican a sus compañeros como objetos que no sienten (Feeley & Thomson, 2016; Salvagioni et al., 2017).

- c. Realización ya Personal (RP): Hace alusión a una pérdida de interés y sobre todo una pérdida de significado esta se caracteriza por la indiferencia que puede manifestar el individuo hacia el trabajo (Máñez et al 2017, p.126). A la vez, esta medida hace énfasis en el no realizar tareas de manera eficaz y al sentimiento que el colaborador puede manifestar de ser incompetente e incompleto su area de trabajo (García et al 2016, p. 401).

Según la literatura existen diferentes modelos teóricos de la variable burnout que han permitido esclarecer el constructo en relación al comportamiento del ser humano. A continuación, se presentarán tres modelos principales:

- a. Modelo teórico motivación-realización: considera que el SB se evidencia por la exposición prolongada a las excesivas cargas laborales, que puede presentarse o desarrollarse por la ausencia de recompensas laborales adecuadas, debido a que el colaborador visualiza que da más de lo que recibe a cambio, a la vez no se les brinda estrategias de afrontamiento para dichos estresores negativos (Blase, 1982).
- b. Modelo teórico organizacional: Existen tres etapas para desarrollar el SB en el campo organizacional: a) el individuo identifica el estímulo estresor, b) esa percepción lo lleva a un estado de ansiedad, fatiga física y emocional y c) el individuo desarrolla distintos cambios conductuales de carácter negativo. Estos estresores se deben afrontar a través de estrategias elaboradas por la organización, debido a que puede conllevar que su colaborador presente bajo interés por sus responsabilidades, pérdida del idealismo, distanciamiento emocional, entre otros (Cherniss, 1980).
- c. Modelo trimestral de Maslach y Jackson: caracterizado por el agotamiento emocional, que viene a ser cuando el colaborador siente que ya no puede dar más de sí mismo, despersonalización viene a ser cuando el trabajador presenta actitudes y sentimiento negativos,



y reducida realización personal en el trabajo esto se da cuando el sujeto se siente descontento e insatisfecho con sus resultados laborales. Añadiendo que el SB es el resultado de estímulos de mucho estrés que se manifiestan en el campo laboral, donde los indicios de estas respuestas, se evidencian por la presencia del cansancio excesivo, incapacidad de realizar actividades laborales y metas personales (Olivares, 2017).

### **III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

Dicho proyecto es representado de manera psicométrica, Sánchez et al. (2018) refiere que es un estudio orientado a validar instrumentos de medición psicométrica, haciendo uso de procedimientos cuantitativos para obtener la confiabilidad, estandarización y la validez de dicho test.

#### **3.2. Variable y Operacionalización**

##### **Definición conceptual:**

El burnout hace referencia a la incapacidad para hacer frente a diversos estímulos estresores que pueden suscitarse en el trabajo, como: aspectos sociales y los aspectos organizacionales, falta de recursos en el campo laboral, conflictos entre los miembros y las sobrecargas de actividades (Chan, 2021).

##### **Definición operacional:**

La variable estudiada se cuantificó por medio del formulario de Maslach Burnout inventory (MBI), que se compone de 3 dimensiones y con 22 ítems.

##### **Dimensiones:**

Cansancio Emocional: Mide el cansancio producido por el trabajo.

Despersonalización: Se evidencia a través de las actitudes evitativas hacia las personas que lo rodean.

Realización Personal: Valora los la autorrealización con respecto al ámbito laboral y las metas que este propone.

##### **Escala de medición:**

Dicha escala de medición será tipo ordinal, que consta de seis respuestas: donde nunca es igual a cero, pocas veces al año es uno, una vez al mes es dos, unas pocas veces al mes es tres, una vez a la semana es cuatro, unas pocas veces es cinco y diariamente es seis.

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

#### **Población:**

Es la totalidad de miembros con diversas características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por ello, este trabajo de investigación se conforma por colaboradores de un municipio de Trujillo y según los datos brindados por el centro, existe un total aproximado de 900 trabajadores.

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que superen o igualen los 18 años.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que participen por voluntad propia.

#### **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no sepan escribir ni leer.
- Trabajadores que presenten problemas cognitivos o del neurodesarrollo.
- Adultos mayores a 70 años
- Pruebas con borrones o enmendaduras.

#### **Muestra:**

Es representada como el subconjunto de la población, lo cual servirá para recolectar los datos de interés (Quispe et al. 2020). Por lo siguiente, en el presente trabajo la muestra estará constituida por 270 colaboradores de un municipio de Trujillo.

#### **Muestreo:**

Tomando en cuenta un muestreo no probabilístico por conveniencia, significando que dicha población a estudiar tiene que tener las características y criterios que los investigadores consideren el adecuado para el estudio, como también aquellos que deseen participar voluntariamente en dicho estudio (Otzen y Manterola, 2017).

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

#### **Técnica:**

Este estudio usará la técnica de la encuesta, Sánchez et al. (2018) hace referencia que la encuesta es un paso fundamental dentro de una investigación, en el cual el autor usa un instrumento para poder recolectar datos, esto en base a la variable que se está estudiando, Este paso se realiza con la finalidad de recaudar información sobre la población estudiada.

#### **Instrumento:**

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) consta de 22 ítems, la función principal de esta prueba es cuantificar el agotamiento de manera laboral, la reincidencia y la magnitud en la que se desencadena el Burnout. Por otro lado, cuenta con tres dimensiones "Cansancio emocional" los ítems que comprende son 1-2-3-6-8-13-14-16-20 y el máximo puntaje es de 54: también está la dimensión "Despersonalización" y los ítems que comprende son 5-10-11-15-22, su más alto puntaje es de 30: por último, está la dimensión "Realización personal" que cuenta con ocho ítems 4-7-9-12-17-18-19-21, el mayor resultado es de 48. Esta prueba se califica en un rango de 0 a 6, donde nunca es igual a cero, pocas veces al año es uno, una vez al mes es dos, unas pocas veces al mes es tres, una vez a la semana es cuatro, unas pocas veces es cinco y diariamente es seis.

#### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

En términos psicométricos, trabajaron con el coeficiente de alfa, con el fin de obtener fiabilidad de las 3 dimensiones, los índices obtenidos fueron; agotamiento emocional 0.87, realización personal 0.72 y por último en despersonalización 0.72. A la vez reportaron coeficientes de consistencia interna con índices entre 0.71 a 0.90 y la confiabilidad de 0.90.

En Perú, se realizó recientemente una validación del instrumento estudiado, con una población de 864 colaboradores que laboran en una organización en Pueblo Libre, donde se obtuvo una validación por 6 jueces psicólogos organizacionales de profesión, se observa que los resultados de los ítems que constituyen el cuestionario midiendo lo que tiene que medir, teniendo claridad, pertinencia y relevancia, siendo estas mayores a 0.8. Por último, en cuanto a la confiabilidad indica que la escala de alfa es 0.9 (Tello, 2018).

En diversas regiones del Perú, también se realizó la validación de dicho instrumento con una muestra de 2222 médicos, donde se obtuvo una fiabilidad adecuada de 0,845 y 0,918 (Calderón y Merino, 2020)

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó el trámite de una carta de autorización a la Escuela de Psicología para invitar a los distintos anexos de la municipalidad a participar voluntariamente de la investigación. Después de haber sido entregado el permiso, se otorgó el acceso a su población a través de un cargo emitido por la secretaría municipal. Luego de ello, se creó un formulario Google para empezar a recopilar los datos, llegando a 400 personas en el plazo de un mes, al terminar la recopilación se hizo el vaciado de datos a un archivo Excel.

Para continuar con el proceso de resultados se buscó un especialista en estadísticas para obtener resultados fiables respondiendo a los objetivos planteados, después de analizar los resultados el estadista optó por reducir la población a 270 ya que esto es lo correspondiente a nuestra media.

Después de procesar resultados, se llevó a cabo la discusión para dar a conocer los hallazgos más importantes de nuestra investigación sustentados con diversos autores.

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

Para iniciar se elaboró la búsqueda para la obtención de datos, se tuvo en cuenta como primera herramienta Microsoft Excel donde se llevó a cabo la base de datos donde se realizó el análisis estadístico. Por otro

lado, para obtener las evidencias necesarias de validez interna, se usaron los programas estadísticos como; SPSS versión 26 y AMOS 23, para aplicar el índice de Tucker-Lewis (TLI), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI), raíz media estandarizada residual cuadrática (S-RMR) y error cuadrático de la aproximación (RMSEA). También se estudió la consistencia interna de omega y las cargas factoriales. Como último se procesó la invarianza factorial en relación al sexo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se consideró la normativa ética señalada por la Universidad Cesar Vallejo (2023), donde se manifiesta que los participantes deben comprender el propósito de estudio para que puedan elegir si desean participar o no y la información que se va recopilar permanecerá en total anonimato, como también se exige que ningún investigador debe ser o estar expuesto a riesgos, por lo que se ha implementado un enfoque virtual de recolección de información, de acuerdo a los resultados deben ser veraces, transparentes y responsables ya que se podría utilizar para futuras investigaciones. Esta investigación asegura el cuidado del ecosistema y mantener a la población como prioridad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Evidencia de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio

Tabla 1:

*Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo.*

Índices de ajuste del modelo	Modelo original	Modelo mejorado	Valores
<b>Índices de ajuste absolutos</b>			
Chi-cuadrado	0.000	0.000	>0.05
RMSEA	0.090	0.052	<0.05
<b>Índices de ajuste Incremental</b>			
CFI	0.838	0.919	>0.9
TLI	0.807	0.902	>0.9
NFI	0.769	0.900	>0.9
<b>Índices de ajuste de la Parsimonia</b>			
PCFI	0.738	0.790	>0.9
PNFI	0.686	0.710	>0.9
AIC	789.558	569.792	
Chi cuadrado normado	3.163	2.104	<3

*Nota: RMSEA: Error cuadrático medio de estimación, CFI: Índice de ajuste comparativo, TLI: Índice Tucker-Lewis, NFI: Índice de ajuste normado, PCFI: Resultado de la aplicación del ajuste de parsimonia al CFI, PNFI: Índice de ajuste normado de parsimonia, AIC: Criterio de información de Akaike.*

En la tabla 1 se hizo el análisis factorial confirmatorio, contando con 22 ítems donde se encontró las siguientes cargas factoriales: Chi-cuadrado tiene que tener un valor <3 y se obtuvo 2.10, el RMSEA (<0.05) y se obtuvo 0.05, el CFI (>.9) y se obtuvo 0.9. En cuanto al TLI (>.9) se obtuvo 0.9, el NFI (>.9) y el resultado fue 0.9, por tanto, los valores son aceptables (Lai, 2020).

El PCFI (0.7) evidenciando no ser >0.9, PNFI (0.6) evidenciando no ser >0.9 y por último el AIC 569.7.

Evidenciando los resultados a la aplicación del análisis factorial confirmatorio en la conformación de lo estipulado por el estudio referente al inventario de Burnout Maslach. El primer modelo, denominado el modelo original se observó que no reúne los valores recomendados para poder aceptar el constructo. En el segundo modelo, realizando una mejora en el de correlacionar errores de un mismo factor que tengan un valor considerable. En cuanto a los índices de ajuste absoluto el chi-cuadrado se desprecia el valor ya que esto va depender del tamaño de la muestra y como es una muestra grande (270 personas) se opta por omitir esta medida, por otro lado, se tiene el valor de RMSEA que es ligeramente mayor pero que se acepta ya que esto tiene un grado de confiabilidad del 90% y está dentro de lo adecuado por lo que se evidencia que el modelo factorial propuesto se acomoda a los datos (Cruzado, 2015). En cuanto a los índices de ajuste incremental todos son óptimos y esto indica aceptación del modelo. Por último, en los índices de la parsimonia en los valores de PCFI y PNFI aumentan ligeramente pero no se ajustan a los valores esperados, en cambio el AIC y el Chi-cuadrado normado disminuyen estando dentro de los valores correctos así poder concluir que el modelo factorial muestra éxito en el ajuste a los datos.

Deduciendo que el modelo estructurado en tres dimensiones tiende a estar equilibrado ya que en el ajuste absoluto los valores son adecuados a los requeridos para que el modelo sea aceptado, del mismo modo los índices de ajuste incremental. A Continuación, se tiene, los índices de ajuste de parsimonia el PCFI y PNFI que no están dentro de los valores requeridos pero lo más importante es que el AIC disminuyó y que el Chi-cuadrado normado está por debajo del valor esperado. Por lo tanto, se acepta firmemente el modelo mejorado.



**Tabla 2:**

*Cargas factoriales de los ítems del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo.*

<b>ITEM</b>	<b>Cansancio Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>
1	.597		
2	.501		
3	.535		
6	.745		
8	.719		
13	.713		
14	.648		
16	.807		
20	.547		
5		.668	
10		.686	
11		.719	
15		.822	
22		.691	
4			.639
7			.584
9			.557
12			.578
17			.664
18			.692
19			.700
21			.578

En la tabla 2 se encuentra las cargas factoriales de los ítems del Inventario de Burnout Maslach recaudadas por el análisis factorial confirmatorio, mostrando así que los 22 ítems formados por el inventario evidencian un peso con resultados entre .501 y .822. Considerados aceptables según (Escobedo et. al., 2016).

## Diagrama de los factores que conforman el instrumento

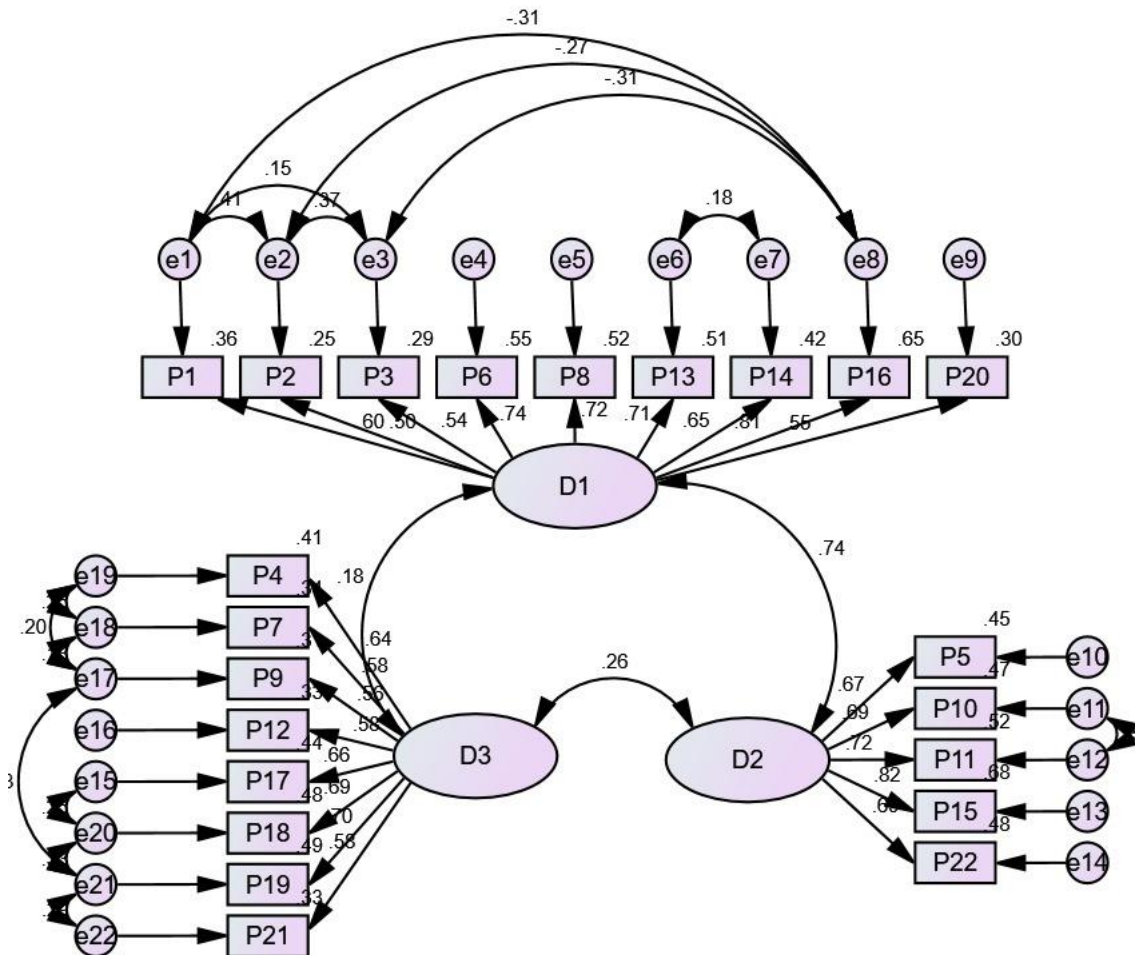


Figura 1. Estructura de las dimensiones, que conforman el inventario de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo.

El diagrama análisis de senderos, evidencia los caminos donde se entrelazan las líneas e influencia entre las variables observadas (ítems) y las variables latentes (no observadas directamente). En la figura, aparte de evidenciar la estructura factorial del modelo, se detalla las cargas factoriales estandarizadas de los ítems, cuyos valores oscilan entre .501 y .822, teniendo en cuenta que a mayor valor del peso sectorial mayor contribución del ítem en el cálculo del rasgo que se intenta evaluar.

## 4.2 Evidencia de confiabilidad por constancia interna del cuestionario

**Tabla 3:**

*Confiabilidad por consistencia interna del Inventario de Burnout Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo.*

	$\omega$	N.º Ítems
Agotamiento Emocional	0,870	9
Despersonalización	0,847	5
Realización Personal	0,851	8

*Nota:*  $\omega$ : Coeficiente de confiabilidad omega, El intervalo de estimación del coeficiente es del 95%

En la tabla 3 se muestran los coeficientes de confiabilidad omega del MBI, obtenidos mediante una estimación por intervalo y puntual, con un nivel de confianza del 95%; mostrando que el coeficiente omega, en las tres dimensiones presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de 0,87, 0,847 y 0,851. Donde se ubica en los rangos aceptables (Carmines y Zeller, 1979).

### 4.3 Evidencia de la invarianza de medición según género del inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Tabla 4:

*Invarianza factorial según género del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo.*

Modelo según sexo	X <sup>2</sup> (gl)	X <sup>2</sup> /g l	CFI	RMSEA (IC 90%)	Comparación	ΔX <sup>2</sup>	ΔCFI	ΔRMS EA
					Criterios	p>.05	≤0.01	≤0.015
<b>M1.</b> Invarianza de configuración (Línea base)	633.073 (382)	1.657	.905	.050 (.043-.056)				
<b>M2.</b> Invarianza métrica o débil (λ restringidas)	651.752 (401)	1.625	.905	.048 (.041-.055)	M2 vs M1	18.679 (19) p= .478	.000	-.002
<b>M3.</b> Invarianza escalar o fuerte (λ y τ restringidos)	664.358 (423)	1.571	.909	.046 (.039-.053)	M3 vs M2	12.607 (22) p= .944	.004	-.002
<b>M4.</b> Invarianza estricta (λ, τ y θ restringidos)	726.876 (466)	1.560	.901	.046 (.039-.052)	M4 vs M3	62.518 (43) p= .027	- .008	.000

Se realizó un AFC (Análisis factorial confirmatorio) multigrupo para evidenciar la invarianza de medición del último modelo propuesto.

En la tabla 4 se muestra los valores del modelo de invarianza de configuración, línea base o libre (M1), que proponía que el modelo tendría una estructura unifactorial en todos los grupos y se permitió que las cargas factoriales, los interceptos y varianzas de error se estimaron libremente. Los índices obtenidos de la tabla (CFI= .905; RMSEA= .050;  $X^2/gf= 1.657$ ) indican que el ajuste del modelo a los datos es óptimo. Continuamente, se probó el modelo de la invarianza métrica (M2), en el que se restringe las cargas factoriales para que fueran iguales entre hombres y mujeres. Los índices mostraron que el modelo ajustó bien y cuando se comparó con el M1, el  $\Delta CFI$  fue  $<0.01$  y el  $\Delta RMSEA$  resultó  $<0.015$ . La prueba del modelo de invarianza escalar (M3), en el que los intercepto, además de las cargas factoriales, se restringieron para que fueran iguales entre los grupos (por sexo), evidenciando buenos ajustes. Al compararlo con el M2, no se presentaron cambios significativos en CFI y RMSEA, ni en  $X^2$ . Por último, el modelo de invarianza estricta (M4), en el que se restringieron, además de las cargas factoriales y los intercepto, las varianzas de error, también se ajustó satisfactoriamente; en su comparación con el M3, el  $\Delta CFI$  fue  $<0.01$  y el  $\Delta RMSEA <0.015$ , aunque el  $\Delta X^2$  resultó contrariamente a lo esperado.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, el estrés laboral afecta de manera directa el bienestar y el desempeño de cada persona y cuánto más expuestas estén a diversos estresores, es más probable que desencadenen desgaste emocional y agotamiento físico (Fernández, 2016). El Síndrome del Burnout es una respuesta fisiológica causada por alguna situación compleja que al no existir algún tipo de mecanismos de afrontamiento se desencadena el estrés provocando consecuencias físicas y mentales (OMS,2019).

Ante ello, se propuso como objetivo general determinar la Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo. En base a los resultados se aprecia que:

Con respecto al primer objetivo planteado, enfocado en establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, según Cea (2002) considera que los ajustes de modelos con valores mayores a .90 son considerados índices aceptables. El presente instrumento consta de 22 ítems donde se encontró las siguientes cargas factoriales; el CFI (0.91), TLI (0.90) y el NFI (0.90). Cuando hablamos del índice de error cuadrático de la aproximación (RMSEA) los resultados tienen que ser  $<0.05$  para considerarse aceptable (Browne y Cudeck, 1993), en este caso se obtuvo un 0.05. Por último, un Chi-cuadrado de 2.10, considerados también como índices aceptables (Lai, 2020). Los resultados de la investigación coinciden con estudios previamente realizados en donde los índices de análisis factoriales demuestran un buen ajuste (Vásquez, 2020; Pereira et al, 2021; Pérez et al, 2020; Gilla et al, 2019; Fernández et al, 2015; Arribasplata y Mendoza, 2022). Los diversos modelos estadísticos llevan ventaja, ya que accede a la introducción en la estimación los errores de medida, como en las variables dependientes como independientes, comparando los modelos de regresión que son más restrictivos (Lohmöller, 1989). A la vez Maslach hace referencia sobre, despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, siendo estas las dimensiones que engloban el SB (Maslach, 1981; Olivares, 2017).

En cuanto al segundo objetivo dedicado a determinar la evidencia de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario, por medio del coeficiente de Omega, teniendo como resultados una estimación por intervalo y puntual, con

un nivel de confianza del 95%, observando que en las tres dimensiones muestran coeficientes de confiabilidad respectivos de 0,87, 0,847 y 0,851, considerados como rangos aceptables (Carmines y Zeller, 1979). En otras investigaciones donde se trabajó la consistencia interna de ambos coeficientes (omega y alfa) de cada dimensión se obtuvo índices cuestionables demostrado por sus resultados;  $\alpha = 0,66$  y  $\alpha = 0,67$  (Pereira et al, 2021). Sin embargo, otras investigaciones obtuvieron valores aceptables representado con  $\alpha = 0,88$  (Pereira et al, 2021),  $\omega > .80$  (Castillo et al, 2020; Blas y Sanches, 2021) 0.919, 0.901 y 0.932 (Arribasplata y Mendoza, 2022) ,866, ,814 y 874, (Vásquez, 2020). La literatura sugiere que los puntos para determinar una confiabilidad son las siguientes: los puntajes que comprenden desde 0.91 hasta 1 se consideran una confiabilidad alta, desde 0.71 a 0.90 aceptable o buena, de 0.55 hasta 0.70 es una confiabilidad admitida, desde 0.51 hasta 0.59 una confiabilidad casi nula y de 0.00 hasta 0.50 se consideran una confiabilidad nula (Sercekus et al, 2020; Ventura, 2018). El coeficiente omega a diferencia del alfa, son trabajadas con cargas factoriales (Gerbing y Anderson, 1988) que son la suma ponderada de las variables estandarizadas, que hace más estables los cálculos reflejando el verdadero nivel de fiabilidad (Timmerman, 2005)

En último objetivo fue determinar la invarianza de medición según género, donde se encontró investigaciones en base a Invarianza de medición del MBI en mujeres y varones, con una población de 940 colaboradores de nacionalidad peruana de diversas ocupaciones, mostrando resultados satisfactorios de la estructura de las tres dimensiones del instrumento de Maslach y la invarianza de sus parámetros entre mujeres y hombres (Fernández et al, 2015). Los hallazgos respecto a la invarianza factorial del inventario de Maslach fueron aceptables, dando a conocer que sus propiedades estructurales se mantienen con escasos cambios entre las muestras de acuerdo al género (Steinmetz, 2013). Por último los resultados apoyan el buen ajuste de los reactivos a la dimensionalidad propuesta por el modelo e indicaron que cuando los elementos de la estructura factorial se mantienen invariantes en función del género, los índices de ajuste son favorables excepto en uno de los parámetros del modelo de invarianza estricta. En este caso se asumiría una invarianza parcial, por lo tanto, los puntajes podrían ser predominantemente comparables entre los grupos y el cambio en una unidad sería equivalente entre ellos.

Dentro de las limitaciones presentadas durante el desarrollo de la investigación, se halla la escasa información sobre invarianza factorial de la variable, pues la mayoría de estudios apuntan a analizar validez y fiabilidad. En tanto, que las investigaciones llevadas a cabo tomando como referencia poblaciones de sectores privados a diferencia de la muestra de este estudio que está enfocado a trabajadores del sector público. Es necesario evaluar la accesibilidad y las dificultades para llegar a la población del estudio. Sin embargo, el presente estudio logró resultados significativos relacionado a las propiedades psicométricas del instrumento, a la vez que aporta con la invarianza factorial, haciendo que el instrumento sea más fiable para la aplicación a ambos sexos, dado que el instrumento trabajado solo se evidencian las propiedades psicométricas. Del mismo haciendo uso de un procesador estadístico en una versión actualizada del SPSS (AMOS), tomando únicamente fuentes confiables de artículos y revistas indexadas en bases de datos de prestigio que dan relevancia a la investigación, así mismo se logró llegar a la cantidad de población deseada.



## VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que el MBI es una medida breve que ofrece interpretaciones válidas, puntuaciones fiables acerca del burnout en servidores públicos de una municipalidad de Trujillo, además, de mostrarse invariante de acuerdo con el sexo.
- Se realizó la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio indicando que los ajustes de los datos al modelo teórico de 22 ítems integrados en tres dimensiones son aceptables.
- El MBI presenta favorables evidencias de confiabilidad por consistencia interna mediante la confiabilidad de omega logrando los siguientes valores de .84, 85 y .87.
- Con respecto al análisis de invarianza factorial la MBI demuestra cierta igualdad de cambio en relación al sexo, considerando el modelo configuración, métrica o débil, escalar o fuerte y estricta y restringidos.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a futuros investigadores realizar estudios bajo el contexto de distintas poblaciones orientadas a la identidad de género o etnia, para comparar la invarianza en dichos grupos poblacionales.
- Se recomienda a futuras investigaciones que la invarianza esté enfocada en edades o instituciones ya sean públicas o privadas con la intención de evidenciar la igualdad en la aplicación del instrumento.
- Se recomienda trabajar con una muestra poblacional más amplia con el fin de lograr resultados aún mejores.
- Es necesario ampliar resultados de validez a través distintos tipos de análisis como divergente y convergente con la finalidad de complementar los resultados.
- Trabajar futuras investigaciones sobre el coeficiente omega, pues está demostrado que dicho coeficiente es completo y fiable en sus resultados.

## REFERENCIAS

- Arribasplata, S. y Mendoza, V. (2022). *Propiedades psicométricas del Inventory Maslach Burnout –Students Survey (MBI – SS) en universitarios de Huaraz, 2022*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, W., et al., (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es).
- Agbaje, A., Adebayo, R. y Babatunde, S. (2017). Academic Burnout and Classroom Assessment Environment: The Case of University's Accounting Students in Kwara State, Nigeria. *Nitte Management Review*, 11(1), 1-21. Doi 10.18311/nmr/2017/v11i1/20593  
10.18311/nmr/2017/v11i1/20593
- Benavides, A., Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2002). La evaluación específica del síndrome de burnout en psicólogos: el "inventario de burnout de psicólogos". *Clínica y salud*, 13(3), 257-283.
- Blas, M. y Sanches, O. (2021). *Evidencias psicométricas del Inventario Burnout de Maslach (MBI-ES) en docentes de Trujillo que realizan teletrabajo en tiempos de pandemia*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo-Perú.
- Blase, J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational administration quarterly* 18 (4), 93-113.
- Browne, M. W. y Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. En K. A. Bollen y J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Caballero, C.; Hederich, C. y Palacio, J., (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*,
- Calderon, G. y Merino, C. (2020). Análisis de la estructura interna del Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) en médicos peruanos. Vol. 18 Núm. 2 (2020): Ciencias de la Salud. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9275>

- Cherniss, C. (1980). professional burnout in human service organizations. *Nueva York: Praeger.*
- Castillo, R., et al. (2020). Estructura factorial del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) en personal de enfermería de instituciones públicas de salud peruanas. *Interacciones*, 6(1), e220. <http://dx.doi.org/10.24016/2020.v6n1.220>
- Chan, S. (2021). Burnout , engagement y leadership. *Rev Assoc Med Bras*, 67(9), 1217–1220. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.20210566>
- Copca, G., et al. (2017). El síndrome de Burnout como factor influyente en el rendimiento académico del estudiante universitario. *Educación y salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 5(10). <https://doi.org/10.29057/icsa.v5i10.2542>
- Correa, L., Loayza, J., Vargas, M., Huaman, M., Roldan, L., Pérez, M. (2019). Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la universidad Ricardo Palma. *Rev.Fac.Med.Hum.2019;19(1):64-73.* [DOI10.25176/RFMH.v19.n1.1794](https://doi.org/10.25176/RFMH.v19.n1.1794)
- Charry, C., et al., (2018). Invarianza Factorial del Burnout Académica Para Estudiantes Hispanohablantes. *RMIE*, 2018, VOL. 23, NÚM. 79, PP. 1195-1215. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n79/1405-6666-rmie-23-79-1195.pdf>
- Dávila, F., y Nevado, N. (2016). Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud. *Educación Médica*, 17(4), 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. *Nueva York: Human Science Press.*
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

- Feeley, C., y Thomson, G. (2016). Tensions and conflicts in 'choice': Women's experiences of freebirthing in the UK. *Midwifery*, 41, 16– 21. <https://dx.doi.org/10.1016/j.midw.2016.07.014>
- Fernández, M., et al., (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000100002&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000100002&lng=es&tlng=es)
- Fernandez, M. (2016). Burnout En Profesionales De Establecimientos De Salud Del Primer Nivel De Atención De Lima Metropolitana. (Tesis de licenciamiento). Universidad de Lima. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3282/Nunura\\_Linares\\_%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3282/Nunura_Linares_%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J., et al., (2016). Burnout Syndrome and Demotivation Among HealthCare Personnel. *Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. Actas Dermosifiliogr.* 107(5), pp. 400-406.
- Gilla, M., et. al. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gerbing, D. Y Anderson J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Gil, P. (2011) Cuestionario Para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual. DOI:10.13140/RG.2.1.5008.0969/1
- González, R., López, A., Pator, E. y Verde, C. (2019). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Revista electrónica trimestral de enfermería.* <https://doi.org/10.6018/eglobal.382631>
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación Científica . México: McGraw-Hill. / Interamericana Editores, S. A. de C.V.
- Martinez Pizarro, S. (2020). Síndrome del cuidador quemado. *Redalyc.* 13(1),97-100. 97-100

- Maslach, C. y Jackson. (1981). Maslach Burnout Inventory.
- Maslach, C. 1993. Burnout: a multidimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach, C., Mayne, G., Cavazos, A., y Reyes, F. (2017). Efecto de la violaci3n del contrato psicol3gico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales* 33, pp. 124–131. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Lai, K. (2020). Fit Difference Between Nonnested Models Given Categorical Data: Measures and Estimation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, <https://doi.org/10.1080/10705511.2020.1763802>
- Lozano, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84 (1), 1-2. <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- OMS. (2020, enero 5). *Neumonía de causa desconocida-China. Organizaci3n Mundial de la Salud.*
- Lohm3ller, J.-B. (1989). Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares. Physica-Verlag.
- ONU. (2016). OIT alerta de un aumento del estr3s laboral con consecuencias cada vez más graves. *Noticias ONU.*
- Organizaci3n Panamericana de la Salud. Depresi3n y otros trastornos mentales comunes. *Estimaciones sanitarias mundiales. WHO/MSD/MER/2017.2; 2017.*
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). T3cnicas de Muestreo sobre una Poblaci3n a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227- 232.
- Perez, M., Molero, M., Sim3n, M., Oropesa, N. y Gázquez, J. (2020). Validation of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey in Spanish Students. *Article in Psicothema. Psicothema 2020, Vol. 32, No. 3,444-451.* <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.373>
- Pereira, S., et. al. (2021). Análisis factorial confirmatorio del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey en profesionales de la salud de los

- servicios de emergencia de Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 2021;29:e3386. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3320.3386>
- Pines, A. y Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to personal growth*. Nueva York: Free Press.
- Quispe, A., et al. (2020). Quantitative methods: Sample size calculation with STATA and R. *Scielo*, 13(1).
- Rahmati, Z. (2015). The Study of Academic Burnout in Students with High and Low Level of Self Efficacy. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 171(2015), 49-55. Doi 10.1016/j.sbspro.2015.01.087
- Sanchez, H., Reyes, C., y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de investigación*. Primera Edición. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Salvagioni, D., et al. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10), 1–29. doi: 10.1371/journal.pone.0185781
- Sercekus, P., Vardar, O. y Baskale, H. (2020). A validity and reliability study of the Turkish version of the Assessment of Survivor Concerns Scale. *Journal of Psuchiatric Nursing*, 11(3), 220-227. [https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-63308-RESEARCH\\_ARTICLE-VARDAR\[A\].pdf](https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-63308-RESEARCH_ARTICLE-VARDAR[A].pdf)
- Schaufeli, W.; Leiter, M. y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice, *Career Development International*, 14(3), 204-220 doi: 10.1108/13620430910966406
- Simancas, M., et. al. (2016). Validez y consistencia interna del inventario de Maslach para Burnout en estudiantes de Odontología de Cartagena, Colombia. *rev. Colombia. psiquiat.* 2017;46(2):103–109. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rcp.2016.02.003>
- Timmerman, M. (2005). Factor analysis. <http://www.ppsw.rug.nl/~metimmer/FAMET.pdf>
- Tello, M. (2018). “Propiedades psicométricas del inventario burnout Maslach en operarios de una empresa de dotación de recursos humanos en Pueblo Libre, 2018”. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

[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)

Universidad César Vallejo. (2023). Resolución de Consejo Universitario N° 0126- 2023/UCV.

Yslado, R., Ramirez, E., y García, M. (2021). Psychometric properties of the burnout questionnaire for university professors in a Peruvian sample. *Archivos de medicina (Col)*, vol. 21, núm. 2, 2021. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.3983.2021>

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19 (4), 41-49. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Vasquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo-Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%c3%a1squez\\_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%c3%a1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilá Falgueras, M., Cruzate Muñoz, C., Orfila Pernas, F., Creixell Sureda, J., González López, M. P., & Davins Miralles, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de atención primaria. *Atención primaria*, 25-31.



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz De Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/INDICADORE S	ESCALA DE MEDICIÓN
BORNOUT	El burnout es, la incapacidad para hacer frente a diversos estímulos estresores que pueden suscitarse en el trabajo, como: aspectos sociales y los aspectos organizacionales, falta de recursos en el campo laboral, conflictos entre los miembros y las sobrecargas de actividades (Chan, 2021).	El síndrome de burnout se medirá a través del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI), que consta de 3 dimensiones y con 22 ítems.	<p>Cansancio Emocional: Valora la vivencia de estar exhausto por las demandas del trabajo.</p> <hr/> <p>Despersonalización: manifestada por la adopción de una actitud fría, negativa y distante hacia el público que se atiende o compañeros de trabajo.</p> <hr/> <p>Realización Personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los objetivos del trabajo.</p>	La escala de medición es de tipo ordinal, que consta con seis respuestas: nunca=0, muy rara vez=1, a veces =2, varias veces=3, con frecuencia=4, muy seguido=5 y siempre=6.

Anexo 2: Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	INSTRUMENTO	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la Invarianza factorial del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo?	Objetivo general se consideró: determinar la Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo.	Maslach inventory (MBI)	Burnout	Cansancio emocional	1-2-3-6-8 -13-14-16 -20	<b>Tipo:</b> Psicométrico
						<b>Diseño:</b> Instrumental
						<b>Población:</b> 18 años a más
	Objetivos específicos: Establecer la validez del constructo a través del análisis factorial confirmatorio. Analizar la invarianza de medición según género del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo.			Despersonalización	5-10-11-15-22	<b>Muestra:</b> 348
				Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Anexo 3: Instrumento original

### **FICHA TÉCNICA**

**NOMBRE ORIGINAL:** Maslach Burnout Inventory

**AUTOR:** Cristina Maslach y Susan Jackson

**AÑO:** 1981

**APLICACIÓN:** Individual y colectiva

**TIEMPO:** 10 y 15 minutos

**ÍTEMS:** 22 Ítems

**FINALIDAD:** Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo.

### **MASLACH BURNOUT INVENTORY**

#### **DATOS GENERALES:**

**NOMBRE:** ..... **EDAD:** ..... **SEXO:** .....

**ESTADO CIVIL:** ..... **TIEMPO DE TRABAJO:** .....

**SITUACIÓN LABORAL:** NOMBRADO ( ) CONTRATADO ( )

**TURNO DE TRABAJO:** FIJO ( ) ROTATORIO ( )

#### **INSTRUCCIONES:**

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.


A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca=0, Muy rara vez=1, A veces =2, Varias veces=3, Con frecuencia=4, Muy seguido=5 y Siempre=6.

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

LINK DEL INSTRUMENTO: [pdf-manual-del-mbi-inventario-de-burnout-maslach\\_compress.pdf](#)

Anexo 4: Print y enlace URL del formulario Google.



Formulario sin título ☆

Preguntas Respuestas 177 Configuración

Sección 1 de 3

### Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Estimado(s) participantes, por medio del presente, se le invita a participar de la presente investigación: **"Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la Trujillo"**, desarrollada por: Muñoz Domínguez, Heidy Jhasmin y Murrugarra Saldaña, Martha Nayelly, y con el asesoramiento de la Dra. Guzmán Rodríguez, Natalia.

La finalidad es recopilar datos, en un momento único, para determinar la Invarianza factorial del MBI y así, se constituya en un instrumento de utilidad, para sus fines.

Su participación consiste en responder de FORMA ANÓNIMA Y SINCERA, las preguntas que se presentan a continuación. Ello te tomará 10 minutos, en promedio.

De antemano, gracias por tu valiosa colaboración.

Después de haber leído los pronósticos de la investigación autorizo participar en la investigación.

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

<https://forms.gle/cRAG2IBNXQPJB5Kv5>

## Anexo 5: Carta de autorización de escuela

### “Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 03 de octubre de 2023

**OFICIO N° 391-2023-ESC-PSIC/UCV-TR**

Sr.

**Abogado Wilmer Sánchez Ruíz**

**Alcalde de la Municipalidad distrital La Esperanza.**

**PRESENTE.**

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

---

**Heidy Muñoz Dominguez**

---

**Martha Murrugarra Saldaña**

---

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: “ Invarianza factorial del inventario de Burnout de maslash (MBI) en servidores públicos municipales de la ciudad de Trujillo “; para lo cual necesitan de su apoyo brindando autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso a cierto número de población para aplicar instrumentos psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



**Dr. Marvin Moreno Medina**  
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



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

Anexo 6: Carta de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**  
CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418  
Jr. C.M Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744  
TRUJILLO - PERÚ

"Año de la Unidad, La Paz y del Desarrollo"

## AUTORIZACIÓN

EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;

**AUTORIZA:**

A los estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo HEIDY MUÑOZ DOMINGUEZ identificada con DNI N° 73307922 y MARTHA MURRUGARRA SALDAÑA, identificada con DNI N° 74935903, para que realicen visitas a los trabajadores dentro de las instalaciones del PALACIO MUNICIPAL, CBU, ANEXO I, ANEXO II, ANEXO III Y OBSERVATORIO DE SEGURIDAD CIUDADANA, y apliquen instrumentos psicológicos de recolección de datos, los mismos que serán de uso en el Proyecto de Investigación titulado: "INVARIANZA FACTORIAL DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLASH (MBI), en servidores públicos municipales; en el horario coordinado con el responsable de cada oficina y por el periodo del 11.10.2023 al 03.11.2023.

Se expide la presente AUTORIZACIÓN, a solicitud de las interesadas para que se le brinde las facilidades del caso.

La Esperanza, 10 de octubre 2023



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA  
Abog. Víctor Alberto Rodríguez García  
GERENTE RECURSOS HUMANOS

VAMG/1966  
C.c. Archivo  
Exp. Adm. N° 19214-2023-1

Escaneado con CamScanner

## **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Invarianza factorial del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI) en trabajadores que asisten a un centro de salud ocupacional de Trujillo

Investigadoras: Muñoz Domínguez, Heidy Jhasmin y Murrugarra Saldaña, Martha Nayelly

### **Propósito del estudio**

Se le invita a participar en la investigación titulada “Invarianza factorial del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI) en trabajadores que asisten a un centro de salud ocupacional de Trujillo.”, cuyo objetivo es determinar la invarianza factorial del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI) en trabajadores que asisten a un centro de salud ocupacional de Trujillo. Esta investigación es desarrollada una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a resolver la violencia familiar y el riesgo suicida en escolares con indicadores de esperanza en instituciones educativas de Celendín- Cajamarca, 2023.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Invarianza factorial del cuestionario de Maslach Burnout inventory (MBI) en trabajadores que asisten a un centro de salud ocupacional de Trujillo”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora de Tutoría en el aula de clases correspondiente, de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Xxxxx,xxxxxx, email: xxxxxx@ucvvirtual.edu.pe  
y Docente asesor Mg. Xxxxxxx,sssssss, email: xxxxxx@ucv.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 8: Resultados adicionales

### Evidencia de validez de la estructura interna de los ítems

#### *Carga factorial de análisis factorial exploratorio*

	Factor					Unicidad
	1	2	3	4	5	
P1				0.630		0.469
P2				0.769		0.343
P3				0.581		0.557
P6			0.555			0.453
P8			0.626			0.434
P13			0.661			0.416
P14			0.637			0.487
P16			0.722			0.349
P20			0.416			0.590
P5		0.598				0.537
P10		0.662				0.448
P11		0.714				0.392
P15		0.748				0.326
P22		0.560				0.492
P4	0.566				0.412	0.490
P7	0.532					0.566
P9	0.414				0.642	0.393
P12	0.465					0.646
P17	0.627					0.557
P18	0.779					0.388
P19	0.862					0.215
P21	0.645					0.568

Nota. El método de extracción 'Máxima verosimilitud' se usó en combinación con una rotación 'varimax'

### Comprobaciones de Supuestos

Prueba de Esfericidad de Bartlett

$\chi^2$	gl	p
2734	231	< .001

Medida de Idoneidad del Muestreo KMO

---

	<b>MSA</b>
Global	0.875
P1	0.884
P2	0.828
P3	0.836
P6	0.926
P8	0.897
P13	0.911
P14	0.927
P16	0.897
P20	0.905
P5	0.892
P10	0.902
P11	0.870
P15	0.885
P22	0.925
P4	0.810
P7	0.878
P9	0.764
P12	0.843
P17	0.880
P18	0.811
P19	0.781
P21	0.866

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "

Invarianza factorial del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en servidores públicos de una municipalidad de la ciudad de Trujillo

", cuyos autores son MURRUGARRA SALDAÑA MARTHA NAYELLY, MUÑOZ DOMINGUEZ HEIDY JHASMINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA <b>DNI:</b> 41916979 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1381-8261	Firmado electrónicamente por: NGUZMANR18 el 05- 02-2024 19:01:06

Código documento Trilce: TRI - 0719919