



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach –
general survey en trabajadores de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Sanjinez Taboada, Madeley Jussely (orcid.org/0000-0002-1996-8789)

Silupú Viera, Maria Fernanda (orcid.org/0000-0002-6945-2027)

ASESOR :

Mg. Jibaja Balladares, Jesus Alfonso (orcid.org/0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

María Fernanda Silupu Viera

Esta valiosa investigación representa el resultado de un arduo trabajo. Mi experiencia ha sido un viaje muy enriquecedor lleno de emociones y desafíos académicos que me enseñaron ser constante y resiliente. A mis queridos padres y hermanos, agradezco infinitamente su amor, paciencia, sacrificio y confianza en mi trayectoria académica. Este trabajo de investigación está dedicado a ustedes, mi fuente de inspiración constante. Su presencia ha sido fundamental en cada paso de mi camino, su apoyo incondicional ha sido mi mayor fortaleza para alcanzar mis metas y para todas las personas que de una manera u otra, han sido parte de este viaje, sus aportes y apoyo los llevo en el corazón. Este logro es un agradecimiento a todos ustedes. Los amo.

Madeley Jussely Sanjinez Taboada

Esta investigación es el resultado de un arduo trabajo, horas de investigación y análisis. Ha sido una experiencia llena de desafíos, descubrimientos y satisfacciones, enriquecedora de conocimientos, aprendí a ser constante y perseverante en este mundo de investigación científica. Esta investigación es dedicada aquellas personas que estuvieron presentes en cada paso, por su cariño, su apoyo y paciencia, especialmente a mis padres y hermanos quienes han sido mi fuente de inspiración constante y mis ganas de superación, gracias a mis padres por su sacrificio y aquellos conocimientos que han brindado para mi vida. Este logro es en parte por y para ustedes, gracias por su confianza en mí.

AGRADECIMIENTO

María Fernanda Silupu Viera

Agradezco a Dios por sus bendiciones y por guiar mi camino hacia este logro académico, por brindarme fortaleza, sabiduría y perseverancia. De igual manera mi profundo agradecimiento a mi asesor y supervisor por su valiosa orientación a lo largo de toda esta experiencia. Su dedicación y grandes conocimientos fueron fundamentales en mi crecimiento como futura profesional. También deseo expresar mi gratitud a la emblemática Universidad Cesar Vallejo, la institución que me ha brindado las herramientas y oportunidades necesarias para realizar esta investigación, permitiéndome alcanzar este logro. Por último, agradezco infinitamente a mi compañera de tesis y mejor amiga por todo su cariño y apoyo a lo largo de todos los años de amistad.

Madeley Jussely Sanjinez Taboada

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y la luz en mi camino. Agradezco verdaderamente a mi asesor y supervisor por su dedicación, empeño y apoyo en este transcurso de nuestra investigación. Su experiencia y conocimientos han sido fundamentales en mi crecimiento académico. A la vez agradezco a mi querida universidad por brindarme recursos y herramientas para llevar a cabo mi formación e investigación científica, además de las tantas oportunidades para seguir adelante a pesar de los obstáculos. Y finalmente a mi compañera y mejor amiga por su gran apoyo durante estos años.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR(A)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach - general survey en trabajadores de Piura, 2023.", cuyos autores son SILUPU VIERA MARIA FERNANDA, SANJINEZ TABOADA MADELEY JUSSELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO DNI: 03681943 ORCID: 0000-0003-0545-6878	Firmado electrónicamente por: JAJIBAJAJ el 24-01- 2024 07:10:44

Código documento Trilce: TRI - 0719449

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SILUPU VIERA MARIA FERNANDA, SANJINEZ TABOADA MADELEY JUSSELY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach - general survey en trabajadores de Piura, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MADELEY JUSSELY SANJINEZ TABOADA DNI: 70357349 ORCID: 0000-0002-1996-8789	Firmado electrónicamente por: MSANJINEZTA30 el 04-01-2024 19:11:32
MARIA FERNANDA SILUPU VIERA DNI: 75076979 ORCID: 0000-0002-6945-2027	Firmado electrónicamente por: MSILUPUVI10 el 04-01-2024 19:14:06

Código documento Trilce: TRI - 0719450

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR(A)	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	16
<i>Tabla de subgrupos del muestreo no probabilístico por cuotas en la población de trabajadores de los distritos de Piura, 2023</i>	16
Tabla 02	21
<i>Estadísticos descriptivos para para el Inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS)</i>	21
Tabla 03	22
<i>Validez de contenido, prueba de criterio de jueces expertos del inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS)</i>	22
Tabla 04	24
<i>Cargas factoriales de los ítems distribuidos según dimensiones, con el método DWLS</i>	24
Tabla 05	27
<i>Confiabilidad del inventario de burnout de Maslach – general survey, mediante los coeficientes Omega (ω) y Alfa Ordinal (α ordinal)</i>	27
Tabla 06	28
<i>Baremos del inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS)</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	25
<i>Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS.</i>	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo identificar las evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023. Para este estudio de tipo aplicado y con un diseño no experimental, se contó con la participación de 700 trabajadores pertenecientes a los distritos de Piura. El instrumento que se utilizó fue el inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS) que cuenta con 15 ítems y 7 opciones de respuesta. Como resultados se obtuvo que los 15 ítems de la escala al ser evaluados por 7 expertos obtuvieron valores superiores a .80, lo que indica una adecuada validez de contenido. Asimismo, a través del análisis factorial confirmatorio (AFC), se obtuvieron índices óptimos y ajustados al modelo: $\chi^2/gf=3.63$; TLI= .96; CFI= .97; GFI= .99; RMSEA= .12. Por otro lado, se determinó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Omega y alfa ordinal .85 y .86 respectivamente. Finalmente, se desarrolló el baremo general en una muestra a 700 trabajadores estableciendo tres niveles de burnout; bajo, medio y alto. A partir de ello, se llegó a la conclusión de que el inventario de burnout de Maslach – general survey posee adecuadas evidencias psicométricas en trabajadores de Piura, 2023.

Palabras clave: Síndrome de burnout, burnout, trabajadores.

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the psychometric evidence of the Maslach burnout inventory - general survey in workers from Piura, 2023. For this applied study and with a non-experimental design, 700 workers belonging to the districts of Piura. The instrument used was the Maslach burnout inventory – general survey (MBI-GS), which has 15 items and 7 response options. The results showed that the 15 items of the scale, when evaluated by 7 experts, obtained values greater than .80, which indicates adequate content validity. Likewise, through confirmatory factor analysis (CFA), optimal indices adjusted to the model were obtained: $\chi^2/df=3.63$; TLI= .96; CFI= .97; GFI= .99; RMSEA= .12. On the other hand, the reliability of the instrument was determined through the Omega coefficient and ordinal alpha .85 and .86 respectively. Finally, the general scale was developed in a sample of 700 workers, establishing three levels of burnout; low, medium and high. From this, it was concluded that the Maslach burnout inventory – general survey has adequate psychometric evidence in workers from Piura, 2023.

Keywords: Burnout syndrome, burnout, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se observa que nuestra sociedad viene enfrentando diversas situaciones a nivel mundial; como crisis sanitarias, violencia, conflictos políticos y sociales, creciente desigualdad económica, fenómenos naturales, ausencia de oportunidades y conflictos en el ambiente laboral que desarrollan efectos psicológicos perjudiciales en la vida del ser humano como angustia, ansiedad, entre otras afectaciones, las cuales desarrollan el llamado Síndrome de Burnout un conjunto de problemas psicosociales que genera preocupación debido a su gran incremento en la actualidad y las diversas consecuencias que genera en las organizaciones. De acuerdo con el Ministerio de salud (MINSA, 2023) en los primeros tres meses en el Perú se han presentado 434 731 casos relacionados al estado mental incrementando en casi el 20% de enfermedades como ansiedad, agotamiento, fatiga laboral, entre otras.

El Instituto Mexicano de Seguro Social (2023) menciona que el país de México es uno de los países con mayor cansancio producto del agotamiento laboral, alrededor de un 75% de sus colaboradores padecen dicha condición, sobrepasando los niveles de China con un 73% y en Estados Unidos con un 59%. En América Latina se registran como factor predominante los bajos ingresos, falta de economía, necesidad laboral, trabajos obligatorios, maltratos y discriminación en las organizaciones. Baruffati (2023) refiere en su investigación sobre estadísticas de agotamiento laboral, que un 39% de su población indica sobre la rutina de trabajo la cual es la principal causa para que se desencadene agotamiento, un 31% son las discusiones de manera individual y el 19% se estresa porque su vida laboral y personal se cruzan.

Nuestro país no es ajeno a dicha problemática psicosocial, el Ministerio de Salud (MINSA, 2023) argumenta que 7 de cada 10 empleados han evidenciado indicadores del síndrome de burnout en los últimos años, el exceso de trabajo desarrolla episodios de estrés y ansiedad, asimismo, un 23% de los individuos aseguran vivenciar sentimientos de tristeza y un 25% tienen pensamientos de retirarse de su centro de trabajo. Por otro lado, un estudio elaborado por RPP (2022), menciona que el Perú se evidencia como un país en donde su 72% de colaboradores experimentan el síndrome.

Históricamente el síndrome de burnout ha sido declarado como un trastorno emocional o una enfermedad vinculada con el área laboral, el cual es un efecto de las situaciones conflictivas dentro del trabajo, generando agotamiento y estrés crónico, trayendo consecuencias bastante altas en los colaboradores (OMS, 2019). En esta misma línea, la Aseguradora de Salud (2020) refiere que el estado de vivir la inseguridad y las alteraciones relacionadas a las organizaciones, propicia que el 15% de los empleados españoles desarrollen síntomas de estrés vinculados al trabajo. Asimismo, el Instituto Integración (2018) argumenta que un 60% de los empleados en Perú se encuentran propensos a desarrollar el desgaste profesional por un excesivo cansancio físico y psicológico con consecuencias perjudiciales en el ámbito personal y laboral.

Al indagar sobre la problemática observada, se puede argumentar que el síndrome de burnout (SB) es actualmente una realidad problemática que afecta a muchos individuos del entorno laboral, produciendo estados de angustia que se extienden por la falta de dominio de los factores interindividuales y afectivos, ya que puede tener consecuencias significativas tanto como para las organizaciones como para los colaboradores dentro de una organización, como lo menciona la OMS más del 50% de los trabajadores han conformado una epidemia acerca del estrés (Ignacio A, 2016).

Bajo el análisis de toda la información estudiada se ha evidenciado una problemática con respecto al padecimiento de nuestra variable a trabajar síndrome de burnout, de esa manera es esencial disponer con un instrumento que permita realizar una medición válida y a la vez confiable.

En relación a esto, entre los instrumentos que existen para medir el SB se encuentra el MBI, el cual Schaufeli (2003) defiende que un 90% de las investigaciones han utilizado dicho instrumento para saber el concepto y evaluación con respecto al burnout laboral. Sin embargo, el panorama de la evaluación del síndrome era inevitablemente claroscuras, ya que en parte accederá en el estudio sistematizado, objetivo u operario, dividido en tres dimensiones, y, por otro lado, era utilizado solo para trabajadores asistenciales, por ello el uso fuera de estas profesiones resultaba problemático.

Otro instrumento, es MBI Human Services Survey (Maslach et al., 1986), el cual presenta la limitación de solo centrarse en evaluar el estrés en colaboradores profesionales del sector salud dejando de lado trabajadores de otras áreas o empresas, el instrumento cuenta con 22 preguntas seleccionadas entre despersonalización, realización personal y agotamiento emocional.

Así también, se tiene el MBI Educators Survey (Maslach, Jackson y Leiter 1986), indaga el síndrome de burnout en educadores, incluidos docentes, administradores, entre otro personal que trabajen en cualquier entorno educativo; por otro lado, el MBI Student Survey se enfoca en evaluar el síndrome de burnout limitadamente a estudiantes universitarios (Shaufeli et al., 2002).

Por otro lado, se tiene el MBI - GS (Salanova et al., 2000), un instrumento de evaluación más genérico aplicado para cualquier grupo de profesional, cuenta con la extensión de 15 ítems, lo cual permite que su evaluación no genera agotamiento. Moreno, et. Al. (2013) menciona que este instrumento es una mejora de las otras versiones anteriores mencionadas, ya que su estructura factorial es más clara, refiere que la cantidad de ítems por cada dimensión se encuentra en equilibrio y en cuanto a la formulación de la teoría de las dos dimensiones nuevas es correcta. Por ello lo posiciona como un instrumento adecuado para su estudio psicométrico y para la medición de la variable psicológica.

Es por ello, que se planteó validar el instrumento psicométrico MBI - general survey, el mismo que permite conocer si el instrumento cuenta con adecuadas bondades psicométricas en la población trabajada. Esto nos motivó a conocer ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del MBI - general survey en los trabajadores de Piura, 2023?

La investigación se justifica en cuatro niveles, primeramente, tenemos que se justifica de manera teórica, puesto que se buscará entender la variable a través de una información científica y actualizada donde las consecuencias generarán mayor conocimiento teórico permitiendo realizar una intervención acorde a las necesidades de los trabajadores. A nivel metodológico tiene como propósito

determinar e indicar adecuadas bondades psicométricas que servirá como antecedente en futuras investigaciones. A nivel práctico, se buscará obtener una adecuada validez y confiabilidad paralela a las necesidades de los participantes y de la investigación. A nivel social, validar el inventario aportará beneficios para los psicólogos y los científicos de interés a evaluar la variable. Además, servirá para que las organizaciones diseñen estrategias que reduzcan el síndrome de burnout y por consiguiente mejorar las condiciones laborales, físicas, económicas y emocionales, lo que permitirá que tengan un mejor desempeño laboral.

El estudio presentado tiene como principal objetivo identificar las evidencias psicométricas del MBI – GS en los trabajadores de Piura, 2023. De igual manera, el principal objetivo específico es establecer su validez de contenido del MBI - general survey en los trabajadores de Piura, 2023. Estudiar la validez de constructo del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023. Establecer la confiabilidad interna del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023. Finalmente, determinar las normas percentiles del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Hemos recurrido estudiar la experiencia de otras investigaciones que sustentan el presente trabajo de investigación:

Dentro de las investigaciones internacionales, Bravo et al. (2021) quien realizó la investigación Propiedades Psicométricas e Invarianza de Medida en el MBI-GS en Colombia cuyo objetivo fue estudiar su consistencia interna, estructura factorial, la invarianza de medida y la validez convergente. Empleando el diseño psicométrico, su muestra fue 978 colaboradores de tres empresas privadas de Bogotá. La invarianza de medición tanto a nivel métrico como escalar fue compatible con el género, edad y nivel socioeconómico; las subescalas mostraron una consistencia interna adecuada (alfas que oscilan entre 0,72 y 0,86) y la correlación esperada con la satisfacción laboral, compromiso laboral, angustia psicológica demostrando que el MBI-GS cuenta con buenas propiedades psicométricas.

Sánchez, García & Soto (2020) en su estudio cuya finalidad fue indagar aquella validez y la consistencia interna de puntajes del MBI - GS, su muestra fue de 201 choferes informales del transporte urbano en México, con un diseño observacional e instrumental. Los resultados obtenidos en la consistencia interna fueron adecuados en las tres dimensiones ($>.70$), el análisis factorial confirmatorio se desarrolla positivamente la distribución trifactorial del MBI – GS (CFI = .98, RMSEA = .45, SRMR = .75) y se obtuvieron correlaciones de bajas a moderadas en la validez de criterio con problemas psiquiátricos no psicóticos (GHQ-28).

Juárez, et al. (2020) en su investigación psicométrica donde validan de forma transcultural y realizan el manejo diferencial del instrumento MBI - general survey sobre trabajadores de educación en países de Latinoamérica con la finalidad de elaborar una adaptación y traducción del MBI - GS en los residentes latinoamericanos, así como estudiar la estructura, invarianza (MGFCA Y DFI) y fiabilidad sobre la población de 806 docentes entre México (324), Perú (346) y Venezuela (135); cuyos resultados obtenidos muestran que la adaptación realizada en la mayoría de sus preguntas tuvieron similitud sobre las versiones

españolas, un 25% muestra diferencia en la trascendente traducción específicamente en las preguntas 2, 6, 11 y 14; el ítems 13 ha sido el más deficiente en las traducciones españolas. Además, en la estructura trifactorial del instrumento y su consistencia interna, menciona obtener resultados satisfactorios, están arriba de 0.50 las saturaciones factoriales junto a una configuración tridimensional requerida, los valores α , α ordinal y ω estuvieron por arriba de .70 en cuanto a la muestra de los tres países. Se concluye que la interpretación traducida y adaptada a la población latinoamericana utilizando el MBI – GS cuenta con adecuadas bondades psicométricas y una invarianza de medición.

Spontón et al. (2019), en su investigación instrumental Medición sobre el síndrome de Burnout: Estructura factorial validez y confiabilidad sobre colaboradores del país de Argentina, constituida por los instrumentos MBI - GS y la subescala de despersonalización que corresponde al instrumento Human Services, su población estuvo conformada por 1903 colaboradores pertenecientes a los sectores públicos, privados y entidades sin interés alguno. En cuanto a los resultados el análisis de consistencia interna de las preguntas evaluadas a través el coeficiente alfa Cronbach, indican niveles adecuados en cuanto a la dimensión de agotamiento ($\alpha = .73$) y de cinismo ($\alpha = .78$), así mismo para la fiabilidad del constructo se manejó el coeficiente H los cuales son iguales a .77 y .88 en cuanto a las dimensiones de cinismo y agotamiento, corroborando la fiabilidad de estos constructos. Por último, se consiguió resultados satisfactorios y que avalan la utilización del MBI - GS en la población argentina, pero se requieren novedosas investigaciones.

Sharon, et al. (2019), en su investigación refiere que su objetivo fue validar la operatividad del (MBI – GS), donde su población fue de 378 profesionales que trabajan en empresas industriales, se realizaron los análisis respectivos, es decir el factorial exploratorio y la factorial confirmatoria, obteniendo resultados adecuados mayores al 67% de la varianza y recomendados para este estudio. En cuanto a los resultados de la validez del constructo se realizó por dimensión siendo la dimensión de agotamiento emocional el valor obtenido más alto con un 0,908, en cuanto a la eficiencia profesional sin eliminar ítems se obtuvo un

valor de 0,855. Por último, la dimensión de cinismo consiguió un puntaje de 0,841 – 0,907, sugiriendo la eliminación del ítem 13. Sin embargo, los valores superan 0.8, mostrando una adecuada consistencia interna de cada ítem de las 3 dimensiones.

A través de un recorrido en las investigaciones nacionales tenemos a Guidotti & Pucuhuayla (2021) en su investigación cuya finalidad fue establecer las propiedades psicométricas del MBI-GS, con un diseño instrumental - descriptivo y de forma transversal, muestra de 347 trabajadores, Los resultados obtenidos demuestran una confiabilidad por consistencia interna y carga factorial en las dimensiones de agotamiento emocional $\alpha = .744$ y $\omega = .760$, cinismo $\alpha = 0.673$ y $\omega = 0.678$ y eficacia profesional $\alpha = 0.766$ y el $\omega = 0.780$, dentro de aquel análisis factorial confirmatorio que miden la pertinencia de las preguntas encontradas se obtuvo un $p < .001$, siguiendo el análisis de discriminación de las preguntas donde evidencia una relación de menos 21 en agotamiento emocional - cinismo, así mismo obtuvo -0.43 en eficacia laboral - cinismo y $.52$ en agotamiento personal - cinismo; en la validación de contenido ejecutada mediante juicio de expertos se consiguió que el coeficiente V de Aiken presenta indicadores altos a $.80$ en criterios de relevancia y pertinencia, en excepción del criterio de claridad con un puntaje de $.64$, finalmente, la validez de constructo realizada a través del estudio factorial exploratorio encontramos que $KMO = 0.824$.

La investigación psicométrica realizada por Castillo & Paredes (2020) cuya finalidad fue evaluar las dimensiones del instrumento MBI-GS en la población de 204 profesionales, el estudio estructural se efectuó con la investigación factorial confirmatorio utilizando un estimador compatible a la naturaleza ordinal. Los resultados obtenidos aprueban la covarianza de error en el factor de eficacia profesional $\chi^2 (73) = 156.61$, $CFI = .97$, $TLI = .93$, $RMSEA = .075$ y una adaptación favorable posteriormente de eliminar dos preguntas en la dimensión de cinismo, aquellos coeficientes de consistencia interna son convenientes en aquellas dimensiones ($\omega > .80$). La escala demuestra certeza en su estructura interna y su confiabilidad.

En la investigación realizada por García (2018), con el objetivo de demostrar la validez del MBI - GS en choferes de taxi de Trujillo, con un diseño instrumental

y una muestra de 331 sujetos que laboran en 6 empresas privadas de taxis; cuyos resultados obtenidos muestran que el chi cuadrado obtuvo la cantidad de 261.29 grados de libertad con un total de 101 con error cuadrático medio de .06, una confiabilidad determinada por la consistencia interna mediante el coeficiente Omega donde se encontraron resultados cualitativamente buenos con 7.3 en el factor de agotamiento, .80 en el factor cinismo y .70 en eficacia profesional, cargas factoriales situadas en un rango de .43 a .78, un índice comparativo normalizado alcanzó puntuaciones de .88 y .82 mientras que el resultado relativo de ajuste logró un valor de .79.

En relación a los antecedentes locales, no existen investigaciones que han validado el mismo inventario en Piura. Esto resulta interesante, ya que, si no se evidencian estudios locales, el estudio llenaría el vacío de aquella problemática aportando a nuestra literatura científica.

Lazarus y Folkman (1984) describen la palabra “estrés” mediante una interacción específica entre el individuo y su entorno, donde el escenario es percibido como desafiante en relación con las demandas de los individuos, lo que amenaza la tranquilidad. Ellos destacan la importancia de los componentes cognitivos o psicológicos, además del proceso de evaluación en este fenómeno. (Sánchez, 2010).

De esa manera, Lazarus y Folkman (1986), refirieron que representa una situación conflictiva individual, sin embargo, es un problema también colectivo, dado que los seres humanos interactúan en la sociedad. La teoría explica que las personas tienen en común exigencias denominadas “estresores” (Cuevas-Torres, Marilis, & García-Ramos, Tania., 2012).

Dado que la mayoría de las personas dedican cada vez más tiempo de sus vidas al trabajo, debido a esto, se ha convertido en una situación importante, pero a la vez estresante para los individuos. Por ello, se ahonda en cómo es abordado por cierta teoría, según la Lic. Yolanda Salas Hernández, colaboradora de la Dirección del Capital Humano del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en un apartado en la Revista Evolución (2023) señala que el estrés es una labor en relación de diversos aspectos nocivos o adversos del

contenido, el entorno de trabajo o la organización, por otro lado, menciona que se trata de una situación que es seleccionada por grados elevados de agitación o ansiedad y con la sensación constante de no realizar nada ante la problemática" (Sánchez, 2010).

A lo largo de las décadas, este síndrome de burnout ha experimentado una evolución significativa en su reconocimiento y comprensión. Durante la década de 1980, el concepto ganó aceptación en diversas disciplinas, y en los años 90 se intensificó la conciencia sobre la necesidad de indagar el burnout en ambientes laborales. En el siglo XXI, el fenómeno ha cobrado mayor relevancia debido a cambios en la naturaleza del trabajo y la creciente conciencia del bienestar laboral. La evolución del burnout refleja un compromiso continuo con la salud mental en el trabajo, impulsando la búsqueda de intervenciones para prevenir y abordar este síndrome (Puertas et al., 2022). La definición de burnout fue manejada por primera vez en la década de los setenta por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien lo empleó para explicar el agotamiento físico y emocional.

El burnout es una condición específicamente de profesionales de la salud, descrita como una composición de fatiga física, cansancio emocional, baja realización profesional, desinterés por las actividades laborales y deshumanización al cuidado. Maslach (1976) propuso este síndrome como una consecuencia del estrés crónico que se produce por el contacto del profesional sanitario y sus pacientes, llevando a la debilitación de la persona como profesional y realizando un distanciamiento de forma emocional sobre sus pacientes (Hederich-Martínez, C., y Caballero-Domínguez, C., 2016).

Christina Maslach, realizó una investigación más exhaustiva sobre el síndrome de burnout y desarrolló el MBI, un instrumento ampliamente utilizado para medir el burnout. Por ello, este término se inició a emplear en los años 1977, tras la exposición de Maslach en un convenio que se realizó en la Asociación Americana de Psicólogos, donde se definió en un estado de cansancio laboral de las personas que trabajan en áreas de relación social, profesionales de salud, sin embargo, en 1978 el estudio del burnout se extendió a otras profesiones. (Martínez, 2010) Sus investigaciones y publicaciones a lo largo de la década de

1980 contribuyeron significativamente a la comprensión y la difusión del concepto de burnout.

A lo largo de las décadas siguientes, el término "burnout" se popularizó y se convirtió en un tema de interés creciente en la psicología, la medicina y el ámbito laboral, lo que llevó a una mayor investigación, comprensión y conciencia sobre este fenómeno.

Tabares Diaz (2020) argumenta las clasificaciones empleadas de Gil Monte, la teoría cognoscitiva del yo, se basa en el dominio del conocimiento en las percepciones y conductas de los individuos. Se encuentra el modelo de competencia social de Harrinson (1983), explica la competencia percibida desde la eficacia y la competencia en sí. Así mismo, el modelo de Pines (1993), menciona que el agotamiento ocurre en el momento donde el ser humano busca el sentido de existencia en el trabajo, pero fracasa en su labor.

La teoría del intercambio social, se atribuye la causa del síndrome de burnout a la relación de los colaboradores entre sí, poniendo en camino el proceso de comparación social, el tipo de comparación social de Schaufeli y Buunk (1993), presentar 3 causas de agobio, como la inquietud, descontrol de impulsos y falta de equidad. El tipo de conservación de recursos de Freedy y Hobfoll (1993), expresa la motivación básica de los trabajadores, ya que cuando observan amenaza conducen al estrés, produciendo el síndrome.

La teoría organizacional enfatiza que el síndrome de burnout es una reacción a las disfunciones actuales en las actividades del empleo; incluye los modelos de procesos de Golembiewski, et al. (1988). Los tipos de Cox, Kuk y Leiter (1993), explican que el SB aparece en los servicios de salud. Sin embargo, el modelo Winnubst defiende el hecho que afecta a cualquier profesional.

El constructo se define como el síndrome de disminución de la realización personal, agotamiento emocional y despersonalización que ocurre en personas que laboran en espacios de atención a personas. En este síndrome se ven afectadas las dimensiones fisiológicas, conductuales y psicológicas, desarrollando sentimientos como soledad, apatía (Maslach & Leiter., 1997).

En relación a la palabra “burnout” se le denomina síndrome del quemado, desgaste profesional, fatiga en el trabajo, sobrecarga emocional. La Organización mundial de la Salud, brindó el concepto de este conjunto de sintomatología como una situación de agotamiento emocional, mental y físico de forma general, el cual se genera por vivencias de agotamiento crónico en el área laboral (OMS, 2019).

El síndrome de burnout fue reconocido ante la OMS en el año 2022, siendo una circunstancia de riesgo por su gran énfasis en la vida de los seres humanos, hasta ese instante su concepto no se encontraba ni en el DSM-V, ni en el CIE 10, sin embargo, en el año 2022 en la 11va edición dentro del libro de CIE 10, se consideró como una causa de riesgo pero no como un diagnóstico establecido, y se clasifica dentro del grupo de dificultades relacionados con el problema de gestión de vida y agotamiento excesivo con su codificación Z73.0 (Aragón, 2022).

Este fenómeno es resultado de diversas causas, encuentra sus raíces en factores laborales y organizacionales. La sobrecarga laboral, caracterizada por un exceso de responsabilidades y presión temporal, puede agotar emocional y físicamente a los individuos. La percepción de falta de control sobre el trabajo, conflictos laborales y la discordancia de valores con la organización son igualmente contribuyentes. El desequilibrio entre las responsabilidades del trabajo y la vida personal, así como la falta de reconocimiento por el esfuerzo, también se asocian con el desarrollo del burnout (Porrás et al., 2023).

Las consecuencias de este síndrome van más allá de los límites laborales, perjudicando la integridad emocional y física de los individuos. Problemas como trastornos del sueño, ansiedad y depresión pueden surgir, junto con un deterioro del rendimiento laboral y problemas interpersonales. El burnout contribuye a la rotación de personal y al absentismo laboral, enfatizando la importancia de abordar estas causas para crear entornos de trabajo más saludables y sostenibles (Porrás et al., 2023).

Entre los instrumentos que existen para medir el SB tenemos el MBI es el inventarió más empleado para indagar el burnout (Maslach y Jackson, 1981);

cuenta con una triple estructura compuesta por agotamiento emocional, realización individual y despersonalización. El MBI-HSS con 22 preguntas es otro instrumento que se centra en indagar el nivel de burnout sobre los profesionales asistenciales, específicamente en el área de salud (Freudenberger, 1974, Maslach & Jackson 1981).

El MBI – GS (Maslach, Jackson y Leiter, 1996), el cual indaga el burnout en profesionales no asistenciales, cuenta con los factores de cansancio emocional, cinismo y satisfacción profesional con un total de 16 ítems. Así también, se tiene el MBI Educators Survey (Maslach, Jackson y Leiter 1986), estudia el síndrome de burnout en educadores, incluidos docentes, administradores, entre otro personal que trabajen en cualquier entorno educativo; sin embargo, el MBI Student Survey se enfoca en evaluar el síndrome de burnout a estudiantes universitarios (Shaufeli et al., 2002).

El segundo instrumento más empleado fue titulado “Tedium Measure”, el cual integra tres dimensiones para la medición del agotamiento emocional, cognitivo y físico con 21 preguntas, no se aplica a individuos de servicios o asistenciales (Pines & Aronson., 1988).

El instrumento “The Gillespie-Numeroff Burnout Inventory” (GNBI) desarrollado por Gillespie y Numeroff (1984) cuenta solo con diez preguntas, posteriormente tenemos a Ford, Murphy y Edwards (1983) quienes desarrollaron el “Perceptual Job Burnout” Inventory” estudiando las subescalas de fatiga emocional y escepticismo, desaliento, sensaciones de desánimo y disminución de eficacia y demanda superior. Meier (1983) construyó el “Meier Burnout Assessment”, el cual estudia ideas y perspectivas sobre su área laboral.

Mattews (1986) desarrolló el “Mattews Burnout Scale for Employees” evaluando índices intelectuales, afectivos y de conducta; “Emener-Luck Burnout Scale” (ELBOS) (Emener, Luck & Gohs., 1982) involucra siete dimensiones: clima en el trabajo, conducta hacia el trabajo, retroalimentación, independencia, expectativas, auto percepción y movilidad.

Staff Burnout Scale for Health Professional (SBS-HP) es un instrumento con treinta preguntas que analizan el síndrome. El Work related Strain Inventory

(Revicki, Harold, May & Whytley, 1991), instrumento que contiene dieciocho preguntas dirigido a ambientes asistenciales. Luego la Escala para la evaluación del Burnout EPB elaborada por García Izquierdo (1992) consta de 12 preguntas divididas en 2 factores nombrados conductas disruptivas y percepciones en el trabajo. Por último, tenemos el cuestionario de agotamiento de Melamed. Melamed, Kushnir y Shiron (1992) que está constituida por las dimensiones de cansancio emocional y fatiga.

En relación a la evaluación del SB en entornos laborales, las instituciones implementan diferentes estrategias, por las cuales se destaca el uso del MBI. Este instrumento, fundamentado en la teoría del burnout de Maslach y Jackson, identifica tres factores esenciales el cansancio emocional, aborda la fatiga emocional y el desgaste psicológico asociado con la percepción de que las demandas en el trabajo superan la capacidad de afrontarlas. La segunda dimensión, despersonalización, se refiere a la actitud distante y deshumanizada hacia colegas, clientes o tareas laborales, manifestando una desconexión emocional que afecta las relaciones interpersonales. La tercera dimensión, falta de realización personal, señala la percepción de insuficiencia y falta de sentido en el trabajo, contribuyendo a una disminución de la satisfacción laboral y la motivación. Estas dimensiones integradas en el MBI permiten una evaluación integral del síndrome de burnout (Jiménez et al., 2023).

En cuanto a la evaluación del MBI-GS adaptación en una muestra española, donde los ítems que forman el instrumento general de evaluación del síndrome son en castellano. La aplicación de este instrumento se puede realizar vía papel y lápiz, así como de forma virtual, administrando a los trabajadores, los ítems son respondidos utilizando la escala "Likert" que vale de 0 "nunca" a 6 "siempre". Según los resultados en las dimensiones se confirmará o negará la presencia de burnout, por ejemplo; altas puntuaciones en la dimensión de agotamiento y de cinismo o baja puntuación en cuanto a la dimensión de eficacia profesional indican presencia de burnout. Con referencia a las puntuaciones de cada escala mencionada, se deben sumar aquellas puntuaciones obtenidas por el número de ítems de la escala (Salanova, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicada, ya que se direccionó hacia la búsqueda de soluciones prácticas para tratar necesidades específicas. Se empleó un instrumento preexistente y se focalizó en obtener resultados a través de la ejecución de pruebas diseñadas en la medición del constructo síndrome de burnout, según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) en 2018

De igual manera, es instrumental, ya que se distingue por el manejo de instrumentos específicos para obtener cifras cuantificables en la investigación de fenómenos o variables (Ato et al., 2013).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental y transversal, según la definición de Hernández et al. (2019), donde un diseño no experimental se diferencia por no implicar la manipulación de variables, afirmando que los constructos se evalúan de manera natural. Además, es de tipo transversal, ya que la variable solo se medirá en una situación determinada.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Reacción al agotamiento crónico profesional, en diferentes contextos de trabajo humano que implican interacciones emociones intensas con otras personas (Salanova et al., 2000).

Definición operacional

El síndrome de burnout se estudiará con el instrumento MBI - General Survey con un total de 3 dimensiones conocidas como eficacia laboral, agotamiento emocional y cinismo.

Indicadores

El inventario mide los indicadores de valoración en la experiencia de estar agotado por la sobrecarga de trabajo, estudia el grado en el que todo individuo identifica conductas de alejamiento y, por último, mide la autoeficacia y desempeño individual relacionado con la finalidad del empleo.

Escala de medición

La escala a utilizar será ordinal, con las siguientes opciones, nunca (0), muy rara vez (1), a veces (2), varias veces (3), con frecuencia (4), muy seguido (5) y siempre (6).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a la investigación mencionada, la población estuvo compuesta por 583 771 trabajadores de empresas públicas y privadas de Piura (INEI, 2017).

Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la ciudad de Piura.
- Trabajadores que se encuentren laborando en un periodo de más de un año.
- Trabajadores formales que se encuentren en planilla.

Criterio de exclusión

- Trabajadores que presentan un déficit cognitivo.
- Trabajadores que sean de nacionalidad extranjera.
- Trabajadores que no brindaron su consentimiento informado.
- Trabajadores que no completaran correctamente el instrumento de medición.

3.3.2. Muestra

Las investigaciones psicométricas deben estimar un mínimo de 200 participantes para la elaboración de cada proceso. Esto significa que se debe considerar 200 trabajadores para medir

validez y 200 en confiabilidad, sumando un total de 400 participantes más 300 para la elaboración de los baremos (Memon et al. 2020).

Esta investigación contó con una muestra de 700 trabajadores repartidos en la asignación de diferentes cuotas en relación a la cantidad de población y su proporcionalidad. La muestra fue constituida por 80 trabajadores para el estudio piloto, 400 en validez y confiabilidad y 300 para la baremación del MBI-GS.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico por cuotas, lo cual implicó dividir la población en estratos en función de la variable, estableciéndose las cuotas para cada estrato con el fin de asegurar que la muestra final refleje de manera proporcional la población objetivo (Hernández & Carpio, 2019).

La asignación de cuotas a cada subgrupo, se observa en la siguiente tabla:

Tabla 01

Tabla de subgrupos del muestreo no probabilístico por cuotas en la población de trabajadores de los distritos de Piura, 2023

Subgrupo	Distrito	Cantidad	Porcentaje	Muestra
1	Piura	75787	29.4%	206
2	Castilla	71555	27.7%	194
3	Veinteseis de octubre	72953	28.3%	79
4	Catacaos	29139	11.3%	23

5	Las Lomas	8566	3.3%	198
TOTAL		258000	100%	700

Nota: m=muestra / m=700

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores económicamente activos formales de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método ejecutado es el inventario, siendo una lista ordenada de preguntas relacionadas a rasgos, preferencias personales, síntomas o problemas que las personas deben señalar que ocurren en ellos y con qué frecuencia, siendo un instrumento fundamental para la recolección de datos (Ventura-León, 2020).

El MBI - GS es un instrumento que su finalidad es evaluar el nivel de burnout que evidencian los trabajadores y fue desarrollado por los autores Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), para la presente investigación se utilizó la adaptación española realizada por Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró (2000); el inventario evalúa los factores de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional, se puede desarrollar de forma personal o grupal en un tiempo aproximado de 10 minutos, el campo de aplicación es organizacional o clínica. El instrumento está compuesto por 15 preguntas con 7 alternativas de respuesta mencionadas anteriormente.

Validez y confiabilidad

La versión original de este instrumento se evaluó en una muestra de participantes de Canadá y Holanda, realizando un análisis factorial confirmatorio empleando LISREL (Joreskog & Sorbom, 1989). Se empezó con la administración de la escala de 28 preguntas, sin embargo, el análisis arrojó que sólo 24 preguntas cumplían con los criterios de sesgo y curtosis menor a 2.00 y frecuencia de respuestas faltantes no mayor que 3.00%. Diversos análisis de regresión y análisis factoriales

redujeron la cantidad de preguntas a 16, la estructura factorial se confirmó con cada muestra (Shaufeli, Leiter & Kalimo, 1995).

Aquella estructura se confirmó con dos muestras canadienses, obteniendo resultados en las subescalas de agotamiento alcanzó un coeficiente de 0.65, cinismo 0.60 y eficacia profesional .67. Con respecto a la validez del instrumento se encontró que el agotamiento emocional está asociado con la tensión física y mental, la eficacia profesional se relacionó con la satisfacción y el cinismo se relacionó con los mismos constructos que el agotamiento, pero de manera negativa. De esa manera, el MBI-GS mide un estado de agotamiento que sea consistente medido por el MBI entre los proveedores de servicios humanos (Shaufeli, Leiter & Kalimo, 1995).

La versión adaptada a español, analizó la consistencia interna de los factores del instrumento obteniendo resultados en la escala de agotamiento emocional α .85, cinismo α .78 y eficacia profesional α .73, se sugirió la eliminación de la pregunta 13 perteneciente a la escala de cinismo donde él α podría aumentar hasta .84, mejorando la consistencia interna del instrumento. En los índices de modificación el valor de RMSEA satisface el valor de .08 y los otros índices son elevados a .90, las correlaciones entre las dimensiones son significativas ($p \leq .01$): Ag-Ci= .65; Ci-Ep=-.49; Ag-Ep=-.31 (Salanova et al., 2000).

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de evaluar las características psicométricas del MBI – GS en trabajadores de Piura, en primer lugar, lo que se realizó fue solicitar permiso al autor de la prueba para el uso del instrumento, para luego pedir autorización a las instituciones seleccionadas para llevar a cabo la investigación. Luego de haber conseguido los permisos a favor, la legitimidad del contenido fue mediante la evaluación de 7 expertos en el cual decidieron que los ítems mantienen congruencia, significación y precisión.

En segundo lugar, se efectuó la prueba piloto con un 10% de trabajadores de los distritos de Piura correspondiente a una muestra de 80, después se corroboró la relación de las preguntas con las aplicaciones de JASP donde se especificó si las preguntas miden correctamente el constructo. Después de corroborar que todo esté correcto, se aplicó la escala al resto de la muestra de empleados de Piura. Posterior a que se aplicará el inventario se procedió a procesar los datos en los programas de JASP y JAMOVI, donde se hizo el análisis estadístico, mostrando la validez, confiabilidad y baremación del inventario aplicado.

3.6. Método de análisis de datos

En la elaboración del estudio de las cifras se utilizaron estadísticas descriptivas para capturar tendencias centrales. La legitimidad del contenido también se determinó utilizando métodos de juicio de expertos, que en este caso fue un grupo de psicólogos expertos en el campo de la psicometría en la cual presentaron sus calificaciones para cada elemento mediante criterios, formulación y cumplimiento del marco teórico, además de la adaptación de los reactivos, así mismo a estas confirmaciones se les propuso una puntuación cuantitativa para determinar de esta manera el nivel confianza por Aiken V.

En cuanto al estudio de la validez de constructo, será determinado mediante el análisis factorial utilizando el método de mínimos cuadrados ponderados con ajustes de la media y la varianza (WLSMV en sus siglas en inglés), siendo el más adecuado cuando se analizaron las variables ordinales. (Suarez-Perdomo et al., 2022).

En lo que respecta al proceso de confiabilidad, los resultados finales fueron explorados utilizando el Omega de McDonald y coeficiente Alfa ordinal, así mismo, los baremos se conseguirán a través del procedimiento de resultados percentiles acorde a las peculiaridades distinguidas para la investigación (Ventura & Caycho, 2017).

3.7. Aspectos éticos.

La finalidad es poder suministrar el material de referencia necesario para posibles investigaciones futuras en la comunidad científica. El estudio de datos recopilados se mantuvo en íntegra confidencialidad y se explicó el consentimiento informado a los participantes como previo permiso (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

Es relevante mencionar que mientras se realizó el procedimiento de la investigación se tuvo en cuenta los lineamientos legales y éticos implementados por APA, AERA y NCME (Arias & Sireci, 2021). Avanzando con el procedimiento se solicitó el permiso de los miembros de la muestra, considerando cuidadosamente que se debe leer y aceptar las especificaciones del consentimiento informado. Asimismo, se informará sobre los objetivos y motivos de la investigación, es primordial que el estudio denote severidad científica; de igual manera, la investigación no utilizara ideas o frases sin el permiso del autor (Timal & Sánchez, 2017).

Finalmente, se señala que las normas éticas son observadas en los reglamentos de investigación por parte del Colegio Peruano de Psicólogos [CPSP] (2017), específicamente en el artículo 2º titulado "Principios de Ética y Valores en Psicología". Igualmente, se especifican en el capítulo III de la supervisión Investigadora en los artículos 22, 24, 25, 26 y 27.

IV. RESULTADOS

Tabla 02

*Estadísticos descriptivos para para el Inventario de burnout de Maslach
– general survey (MBI-GS).*

Ítems	M	DE	g1	g2
Ítem 1	2.561	1.476	.730	-.105
Ítem 2	2.589	1.443	.712	-.098
Ítem 3	2.163	1.421	.965	.714
Ítem 4	2.314	1.391	.567	-.015
Ítem 5	3.910	1.633	-.440	-.888
Ítem 6	2.001	1.514	.885	.453
Ítem 7	4.093	1.529	-.571	-.570
Ítem 8	1.760	1.870	1.343	.683
Ítem 9	1.767	1.853	1.351	.730
Ítem 10	4.141	1.583	-.646	-.541
Ítem 11	4.181	1.502	-.563	-.579
Ítem 12	4.217	1.525	-.644	-.623
Ítem 13	1.831	1.841	1.315	.671
Ítem 14	1.803	1.835	1.341	.733
Ítem 15	4.349	1.482	-.645	-.547

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: asimetría; g2: curtosis

En la tabla N° 02, se llega a contemplar los estadísticos descriptivos para las preguntas del MBI-GS, el promedio de los ítems oscila entre 1.76 y 4.35 mientras que el grado de dispersión de los puntajes respecto al promedio se encuentran entre 1.39 y 1.87. En relación a los índices de asimetría (g1) y curtosis (g2), oscilan entre los parámetros aceptables (-1 y +1) (Fernando & Anguiano, 2010), determinando que no existirían fallos en la normalidad.

Tabla 03*Validez de contenido, prueba de criterio de jueces expertos del MBI-GS.*

Ítems	Criterios	V de Aiken	Interpretación	IC 95%
1	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
2	Claridad	0.95	Válido	[.77 – .99]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
3	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
4	Claridad	0.90	Válido	[.71 – .97]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
5	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
6	Claridad	0.90	Válido	[.71 – .97]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
7	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
8	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
9	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
10	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]

	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
11	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
12	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Claridad	0.90	Válido	[.71 – .97]
13	Coherencia	0.95	Válido	[.77 – .99]
	Relevancia	0.95	Válido	[.77 – .99]
	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
14	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Claridad	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
15	Coherencia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 – 1.00]

Nota: IC: Intervalos de confianza al 95%

Las preguntas del MBI-GS fueron analizados por siete jueces expertos, logrando cantidades superiores a 0.70, considerándose un nivel de aceptabilidad adecuado; indicando que el inventario presenta una adecuada validez de contenido y que sus ítems son altamente entendibles y relevantes para medir la variable que se está estudiando (Burnout). Así mismo, se consideraron los IC a un 95% y para los resultados se utilizó la aplicación de Merino y Livia (2009).

Tabla 04

Cargas factoriales de los ítems distribuidos según dimensiones, con el método DWLS.

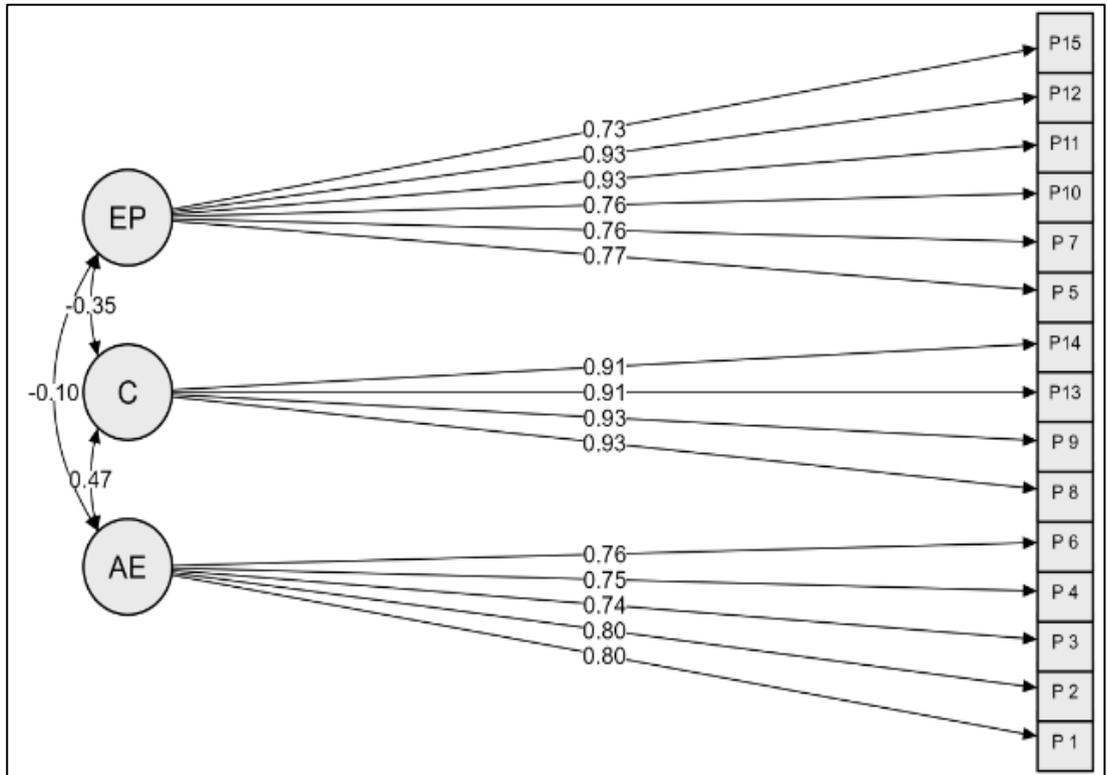
Ítems	F1	F2	F3
Ítem 1	.80		
Ítem 2	.79		
Ítem 3	.74		
Ítem 4	.70		
Ítem 6	.71		
Ítem 8		.81	
Ítem 9		.76	
Ítem 13		.83	
Ítem 14		.81	
Ítem 5			.73
Ítem 7			.73
Ítem 10			.80
Ítem 11			.83
Ítem 12			.79
Ítem 15			.73

Nota: F1: Agotamiento Emocional; F2: Cinismo; F3: Eficacia Profesional

En la tabla N° 04, tenemos las cargas factoriales de las preguntas del MBI-GS incorporados en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), divididos en una estructura de 3 factores, se alcanzaron los puntajes mediante el método de estimación Mínimos cuadrados diagonalmente ponderados (DWLS, por sus siglas en inglés), especificando valores mayores a .30, por lo que los ítems demostraron ser pertinentes para la medición de la variable (Brown, 2015).

Figura 01

Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS.



Nota: Path diagram del inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS)

En la figura número 01, se evidencia el diagrama de ruta del estudio factorial confirmatorio ejecutado el MBI-GS.

Tabla 05*Medidas de bondad de ajuste del MBI – GS.*

Criterios	Valores Aceptados	Resultados
χ^2/gl	<3	2.25
P	> .05	< .001
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq .90$.97
TLI (Tucker – Lewis Index)	$\geq .95$.96
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq .08$ (aceptable) y $\leq .05$ (óptimo)	.05
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	$\leq .08$ (aceptable) y $\leq .06$ (óptimo)	.07

Nota: Medidas de ajuste

En la tabla N° 05, se consideraron las medidas de bondad de ajuste de acuerdo con las recomendaciones de los valores mínimos aceptados, tal como sugiere Keith (2015). De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el modelo de tres dimensiones del MBI-GS ajusta de forma pertinente conteniendo 15 preguntas, siendo un puntaje óptimo.

Tabla 06

Confiabilidad del MBI-GS, mediante los coeficientes Omega (ω) y Alfa Ordinal (α ordinal)

Dimensiones	Omega (ω)	Alfa Ordinal (α ordinal)
Agotamiento Emocional	.87	.87
Cinismo	.86	.88
Eficacia Profesional	.89	.90

Nota: ω : Coeficiente Omega; α ordinal: Alfa ordinal

En la tabla N° 06, tenemos aquellos índices de confiabilidad del *MBI-GS* alcanzados por los coeficientes Omega y alfa ordinal, logrando puntajes adecuados superiores a .70.

La utilización del coeficiente Omega para medir la fiabilidad es pertinente ya que se dirige en trabajar las cargas factoriales, y no depende de la numeración de preguntas ni de la utilización de variables continuas, a diferencia del tradicional coeficiente Alfa de Cronbach, que se ve afectado por estos factores (McDonald, 1999). Por consiguiente, utilizar el Alfa ordinal como método de estimación de la confiabilidad es relevante y pertinente puesto que se basa en la matriz de correlaciones policóricas, lo que lo convierte en la opción más idónea para lograr la confiabilidad en mediciones que involucran datos ordinales (Contreras & Novoa, 2018). Con la utilización de estos coeficientes garantiza lograr estimaciones de confiabilidad que son menos propensas a sesgos.

Tabla 07*Baremación del MBI-GS.*

F1		F2		F3		TOTAL		TOTAL
PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	
29 – 30	99	24	99	36	99	119 – 139	99	
21 – 22	94	17	93	35	95	115 – 118	98	
20	92	10	77			109 – 114	97	
19	91	9	74			106 – 108	96	
18	89					103 – 105	95	
17	87					99 – 102	94	
16	85					97 – 98	93	
15	80					96	92	
14	73					93 – 95	91	
						91 – 92	90	Alto
						87 – 88	89	
						86	88	
						84 – 85	87	
						82 – 83	86	
						81	85	
						80	84	
						79	83	
						78	82	

						77	81	
						76	81	
						75	80	
						74	78	
						73	77	
						72	75	
						71	74	
						70	72	
						69	70	
						68	68	
13	67	8	71	28	63	67	67	
12	61	7	62	27	57	66	66	
11	55	6	57	26	52	65	65	
10	49	5	50	25	45	64	63	
				24	39	63	60	
						62	58	
						61	56	Medio
						60	54	
						59	51	
						58	49	
						57	47	
						56	45	
						55	42	

						54	39	
8	33	3	22	19	22	53	35	
7	27	2	21	18	20	52	33	
6	18	1	20	17	19	51	30	
5	12	0	19	16	17	50	28	
4	5			15	15	49	26	
3	3			14	13	48	24	
2	2			13	10	47	23	
1	1			12	9	46	22	
1	0			11	7	45	20	
				10	6	44	19	
				9	5	43	16	
				8	2	42	14	Bajo
				7	1	41	11	
				6	1	40	10	
						39	9	
						38	8	
						37	7	
						36	6	
						34 – 35	5	
						32 – 33	4	
						31	3	
						29 – 30	2	

Nota: F1: Agotamiento emocional; F2: Cinismo; F3: Eficacia profesional; PD: Puntaje directo; PC: Percentil.

En la tabla N° 07, se detalla la baremación desarrollado posterior a la ejecución del MBI-GS a 700 trabajadores formales.

V. DISCUSIÓN

El estudio presentado, sostuvo como finalidad principal determinar las evidencias psicométricas del MBI-GS en trabajadores de Piura, 2023, resultando un inventario con buenos niveles de validez y confiabilidad, además de la elaboración de baremos por dimensiones y de manera general en base a una muestra de 700 trabajadores.

Este tipo de estudio psicométrico es valioso porque proporciona una evaluación rigurosa de la calidad del instrumento en términos de validez y confiabilidad. Validar y demostrar la confiabilidad del MBI-GS en este contexto específico es esencial para garantizar que el instrumento sea una herramienta efectiva y precisa para medir el burnout en los trabajadores de Piura. Además, el desarrollo de un baremo específico basado en una muestra de 700 trabajadores permite una interpretación más precisa de los resultados y favorece la comparación de los resultados de burnout en varias dimensiones y de manera general en esta población específica. En última instancia, este trabajo contribuye a la validez y utilidad del MBI-GS como una herramienta de evaluación de burnout en el ámbito laboral en Piura. Este estudio tuvo consigo cuatro objetivos específicos que serán evaluados en los próximos párrafos.

Primeramente, el objetivo específico fue establecer la validez de contenido del MBI-GS en trabajadores de Piura, 2023. Este objetivo se realizó al aplicar el método de juicio de expertos y emplear la prueba de V de Aiken para evaluar la comprensión, coherencia y relevancia de las preguntas de la escala. Las preguntas del MBI-GS fueron evaluados por siete jueces expertos, alcanzando valores altos a 0.70 y el máximo de 1.00, considerándose un grado de aceptación adecuada; indicando que el inventario presenta una adecuada validez de contenido y que sus preguntas son relevantes y muy bien entendidas para realizar la medición de la variable estudiada (Burnout). Así mismo, se consideraron los IC a un 95% y para los resultados se utilizó la aplicación de Merino y Livia (2009).

Aquellos resultados son semejantes con Guidotti et al., (2021), quien, en su estudio en una muestra de trabajadores operacionales del sector minero,

sometió la evaluación del contenido a un total de 9 expertos. Se lograron valores que oscilaron entre un mínimo de 0.89 y un máximo de 1.00, evidenciando de manera satisfactoria la validez de contenido.

Estas convergencias respaldan la robustez del MBI-GS como herramienta válida para medir el burnout en entornos laborales diversos.

De la misma manera, el segundo propósito fue determinar la validez de constructo del MBI – GS en trabajadores de Piura, 2023, donde se utilizó el análisis factorial confirmatorio. En este proceso, alcanzaron puntajes mediante el método de estimación Mínimos cuadrados diagonalmente ponderados (DWLS, por sus siglas en inglés), indicando valores mayores a .30, por lo tanto, las preguntas concluyeron ser pertinentes en la medición de la variable (Brown, 2015). Además, se alcanzaron como resultados índices de ajuste: $\chi^2/df=3.63$; $p= .001$; CFI= .97; TLI= .96; RMSEA= .12; SRMR= .07. Por consiguiente, se evidencia que el modelo de 3 dimensiones del MBI-GS ajusta de manera óptima abarcando 15 preguntas en su totalidad, obteniendo una conclusión favorable.

A partir de ello, se concluye que el modelo demuestra una adecuada pertinencia y ajuste, respaldando así la validez de constructo del inventario en la muestra de trabajadores formales de Piura, 2023.

Estas semejanzas se comparan a los de Sánchez et al., (2020), quien en su proceso de análisis factorial confirmatorio en una muestra de choferes informales de México, determinó los siguientes índices de ajuste: CFI = .98, RMSEA =.45, SRMR = .75.

La comparación con los resultados de Sánchez et al., (2020), quienes analizaron el MBI-GS en choferes informales de México, muestra discrepancias en los índices de ajuste, resaltando la importancia de considerar las particularidades contextuales. En general, estos hallazgos respaldan la validez de constructo del inventario en la muestra de trabajadores de Piura para el año 2023.

En tercer lugar, se buscó establecer la confiabilidad del MBI – GS en trabajadores de Piura, 2023, mediante del coeficiente omega y coeficiente alfa ordinal. La utilización del coeficiente Omega para estudiar la fiabilidad es pertinente puesto que se localiza en trabajar las cargas factoriales, y no

depende de la numeración de preguntas ni de la utilización de constructos continuos, a diferencia del tradicional coeficiente Alfa de Cronbach, que se afecta por estos factores (McDonald, 1999). Por consiguiente, usar el Alfa ordinal como procedimiento de estimación de la confiabilidad es relevante, ya que se centra en la matriz de correlaciones policóricas, lo que lo convierte en la opción más óptima para conseguir la confiabilidad en medidas que involucran cifras ordinales (Contreras & Novoa, 2018). A partir de este procedimiento, se obtuvieron valores adecuados mayores a .70. Específicamente, en el factor de cansancio emocional, se obtuvo $\omega = .87$ y α ordinal = .87, en el factor de cinismo se obtuvo $\omega = .86$ y α ordinal = .88 y en la dimensión eficacia profesional se obtuvo $\omega = .89$ y α ordinal = .90. Estos hallazgos respaldan la consistencia interna y la fiabilidad del MBI-GS en la medición de las dimensiones de burnout en la muestra de trabajadores de Piura en 2023.

Estos resultados sostienen semejanza con la investigación de Spontón et al. (2019), ejecutándolo en una muestra de trabajadores argentinos, estudio la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa Cronbach, indican niveles aceptables en cuanto a la dimensión de agotamiento ($\alpha = .73$) y de cinismo ($\alpha = .78$), así mismo para la fiabilidad del constructo empleó el coeficiente H obteniendo semejanza a .77 y .88 en cuanto a las dimensiones de cinismo y agotamiento, corroborando la fiabilidad de estos constructos. En conjunto, estos resultados fortalecen la validez de las mediciones de burnout en contextos laborales específicos.

Finalmente, se tuvo como cuarto objetivo el desarrollo de un baremo del MBI – GS en trabajadores de Piura en el 2023, donde se establecieron tres niveles: nivel bajo, medio y alto, por cada una de las dimensiones.

En el marco del estudio sobre el MBI-GS en trabajadores de Piura en 2023, se establecen y explican las categorías alto, medio y bajo de burnout. En el rango bajo, se evidencia una presencia mínima de burnout, con una carga laboral y estrés que no ha alcanzado niveles críticos, manifestándose de manera limitada y ocasional en agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional. En el nivel medio, se identifica una presencia significativa de burnout que afecta el bienestar emocional y profesional, con síntomas más pronunciados. El nivel

alto señala una presencia sustancial de burnout, con una carga laboral y estrés en niveles críticos, afectando significativamente el bienestar y manifestándose con agotamiento emocional severo, cinismo pronunciado y una marcada disminución de la eficacia profesional. Estos niveles proporcionan una clasificación clara para comprender la intensidad del burnout en diferentes dimensiones, facilitando la identificación y abordaje de situaciones críticas en el entorno laboral.

El primer factor denominada agotamiento emocional, se indicó un nivel bajo con un PD: 0 a 9 y PC: 1 a 41, nivel medio con un PD: 10 a 13 y PC: 49 a 67, y un nivel alto con un PD: 14 a 30 y PC: 73 a 99. De acuerdo a la segunda dimensión cinismo, se logró un puntaje menor con un PD: 0 a 4 y PC: 19 a 44, nivel medio con un PD: 5 a 8 y PC: 50 a 71, y un nivel alto con un PD: 9 a 24 y PC: 74 a 99. Finalmente, en relación al factor eficacia profesional, se logró un puntaje menor con un PD: 6 a 23 y PC: 1 a 35, nivel medio con un PD: 24 a 28 y PC: 39 a 63, y un nivel alto con un PD: 35 a 36 y PC: 95 a 99. De manera general, se estableció el siguiente baremo: en un nivel bajo, se determinó el PD = 21 a 53 con un PD = 1 a 35, en el nivel medio, un PD = 54 a 67 y un PC = 39 a 67 y finalmente en el nivel alto un PD = 68 a 139 y un PC = 68 a 99.

Los antecedentes de este estudio no presentan baremo en sus respectivas poblaciones. Esto limita mucho las investigaciones previas. La importancia de desarrollar un baremo en la investigación sobre el MBI – GS en trabajadores de Piura en el 2023 es evidente en varios aspectos. Primero, la creación de un baremo permite la categorización de los niveles de burnout en dimensiones específicas, como agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esto no solo proporciona un panorama específico de la distribución de los puntajes, sino que también facilita la identificación y la interpretación de los niveles de burnout en cada dimensión.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que el MBI – GS muestra propiedades psicométricas adecuadas en la población de trabajadores formales de Piura, 2023.
- A través de un estudio detallado, se llegó a la conclusión de que el inventario MBI-GS posee buenos índices de validez de contenido altamente favorables en los trabajadores de Piura, 2023.
- Se concluyó que el MBI – GS posee óptimos indicadores en su validez de constructo en trabajadores formales de Piura.
- Se estipuló que el MBI-GS presenta adecuados indicadores de confiabilidad en trabajadores de Piura, 2023.
- Se implementó la creación de baremos por dimensión y general con niveles alto, medio y bajo del MBI – GS en trabajadores de Piura, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda la aplicación consistente del inventario para diferentes investigaciones que lo ameriten en el contexto piurano y en trabajadores, ya que se han establecido adecuadas propiedades de validez y confiabilidad.
- Se recomienda realizar la investigación psicométrica mediante la validación de la escala MBI-GS en diferentes contextos del Perú o del mundo.
- Se recomienda la validación del MBI - GS en diferentes poblaciones a la presente investigación.
- Se recomienda el uso del instrumento para el desarrollo de investigaciones correlativas, comparativas o descriptivas.
- Se recomienda que ante la aplicación del inventario seguir los lineamientos éticos que garanticen los estándares éticos y legales pertinentes, protegiendo la privacidad de los encuestados.

REFERENCIAS

- Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. Apertura (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42-53.*
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci_arttext
- Arias, A., y Sireci, S. (2021). Validez y Validación para Pruebas Educativas y Psicológicas: Teoría y Recomendaciones. *Revista Iberoamericana de psicología, 14(1), 11–22.* <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.14102>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29 (3). 1038-1059.*
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221>
- Bakker, A., Schaufeli, W, Sixma, H., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout. *Journal of Organizational Behavior, 21, 425-441.*
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/134.pdf>
- Baruffati, A. (2023) *Estrés laboral: Definición, últimos datos y estadísticas de 2023.* Gitnuxblog. <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-sobre-el-estres-laboral/>
- Bravo, D. M., Suárez-Falcón, J. C., Bianchi, J. M., Segura-Vargas, M. A., & Ruiz, F. J. (2021). *Psychometric properties and measurement invariance of the Maslach burnout inventory–general survey in Colombia. International journal of environmental research and public health, 18(10), 5118.*
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5118>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. (2nd ed.). New York, NY: Guilford Publications.*
- Calderón, K. A. (2009). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (Spanish version) in Costa Rican educators. *Revista Electrónica" Actualidades*

Investigativas en Educación", 9(1), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44713054004.pdf>

Castillo, R., & Paredes, M. (2020). *Factor structure of Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) in nursing staff of public health institutions*.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f19e2c179e3102ef388e2a0d0d34d7fa

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y Deontología.

Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 42, 1-6. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>

Cuevas-Torres, Marilis, & García-Ramos, Tania. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo: Three Psychological Perspectives of Job Stress*. *Trabajo y sociedad*, (19).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005&lng=es&tlng=es.

Faúndez, V. O. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>

Ferrando, P. J., y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.

Ford, DL, Murphy, DJ y Edwards, KL (1983). Desarrollo exploratorio y validación de un inventario perceptual de desgaste laboral: comparación del sector empresarial y humanoprofesionales de servicios. *Informes Psicológicos*, 52, 995-1006

Freudenberger, HJ (1974). Desgaste del personal. *Revista de Temas Sociales*, 30 (1), 159-165

García Dávila, D. A. (2018). *Evidencia de validez del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de conductores de taxis de la ciudad de Trujillo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11269>

- García-Izquierdo, M. (1995). Evaluación del Burnout: Estudio de la confiabilidad, estructura empírica y validez de la Escala EPB. *Ansiedad y Estrés*, 1, 2-3, 219-229.
- Gil-Monte, PR y Peiró, J. M (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Grupo RPP. (2022). 6 de cada 10 peruanos cree que una persona pobre que trabaja duro puede llegar a ser rica. RPP. <https://rpp.pe/peru/actualidad/6-de-cada-10-peruanos-cree-que-una-persona-pobre-que-trabaja-duro-puede-llegar-a-ser-rica-noticia-1419137?ref=rpp>
- Guidotti Palacios, Y., & Pucuhuayla Orihuela, E. N. (2021). Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach–versión general (MBI-GS) en personal de operaciones del sector minero. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63865>
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1)
- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés. https://www.academia.edu/download/46694261/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri___Dulce_Hernandez_-_Academia.edu.pdf
- Hernández, E., & Lozano-Suárez, J. G. (2023). Burnout en docentes. Meta-análisis a partir del Maslach Burnout Inventory. *PROFESORADO*, 27(3), 107-129. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i3.28052>
- Ignacio A. Síndrome de Burnout el desgaste profesional ya es una epidemia mundial. 2016. Healthandtech. Disponible en:

<http://healthandtech.iprofesional.com/2016/07/15/sindrome-de-Burnouteldesgasteprofesional-ya-es-una-epidemia-mundial/>

INEI. (2017). Piura Compendio Estadístico. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1626/20TOMO_01.pdf

Jiménez-Padilla, E. A., Ramírez-Orozco, M., Jiménez-Flores, J. R., Decat-Bergerot, C., Meneses-García, A., & Galindo-Vázquez. O., (2023). Validación del inventario de burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. *Psicología y Salud*, 33(2), 291-298. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2811>

Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). LISREL 7 user's reference guide. Mooresville, IN: Scientific Software.

Juárez-García, A., Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., Flores-Jiménez, C. A., Caraballo, M., & Camacho-Cristiá, C. (2020). *Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1), 135-156. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242020000100135

Keith, T. Z. (2015). Multiple regression and beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling (2nd ed.). *Routledge/Taylor & Francis Group*.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca

Lizandro, W. A., y Riquelme, G. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial. *Archivos de medicina*, 22(2). <https://doi.org/10.30554/archmed.22.2.4160.2022>

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- MASLACH, C. (1976): "Burn-out". Human behaviour, vol.5, nº 9, pp.16-22.
- MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1986): The Maslach Burnout Inventory. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987)
- Maslach, C. y Jackson, SE (1981a). Inventario de Burnout de Maslach (1986, 2ª ed.). Palo Alto, California: Prensa de psicólogos consultores.
- Maslach, C. y Jackson, SE (1981b). La medición del agotamiento experimentado. Diario de Comportamiento ocupacional, 2, 99-113.
- MASLACH, C. y LEITER, M.P. (1997): The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C., Jackson, SE y Leiter, MP (1996). Inventario de agotamiento de Maslach. Tercera Edición. Palo Alto, California: Prensa de psicólogos consultores.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- McDonald, R. P. (1999). Test theory: A unified treatment. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Meier, ST (1983). Hacia una teoría del burnout. Relaciones Humanas, 36, 899-910.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J., Ramayah, T., Chuah, F., & Cham, T. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. Journal of Applied Structural Equation Modelling, 4(2), 1-20.
[https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Merino, C. y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. Anales de Psicología, 25(1), 169-171.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16711594019.pdf>

México, uno de los países con más fatiga por estrés laboral. (n.d.). Unam.Mx. Retrieved January 22, 2024, from https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023_274.html

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, R. y Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-77

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental.* Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

Organización Mundial de la Salud (OMS). CIE-10. Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. División de salud mental. Ginebra. (Ed. Esp de Meditor). Madrid. 1992. 63-84.

Perú, N. (2023). *Preocupante: en los primeros tres meses de 2023 se han atendido 434,731 casos vinculados a salud mental.* Peru21. <https://peru21.pe/lima/salud-mental-minsa-depresion-ansiedad-estres-preocupante-en-los-primeros-tres-meses-de-2023-se-han-atendido-434731-casos-vinculados-a-salud-mental-noticia/>

Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Agotamiento profesional.* Nueva York: Macmillan Inc.

Porras-Parral, F. E., Del Rocío Guzmán-Benavente, M., Barragán-Ledesma, L. E., Escorza, M. A. Q., Linares-Olivas, O. L., & Garza-Barragán, L. S. (2023). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93-101. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>

Puertas-Molero, P., González-Valero, G., Melguizo-Ibáñez, E., Janer, M. V., Caballero, M. O., & Ubago-Jiménez, J. L. (2022). Evolución de la producción científica del síndrome de burnout, inteligencia emocional y práctica de actividad físico-saludable en docentes. *International Journal of*

Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología, 2(1), 359-368. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v2.2364>

Rodríguez, A. et al. (2020) *Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias*. Enfermería Global. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/382631/280101>

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16, (2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

Salud mental: casos atendidos por Minsa se incrementaron en casi 20 % durante el 2022. (n.d.). Elperuano.Pe. Retrieved January 22, 2024, from <https://www.elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022>

Sánchez Juan Manuel (2010). *estrés laboral*. Hidrogenesis Vol 8. N2. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P, Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey in C. Maslach, S. E. Jackson & M.P LEITER (EDS.), The Maslach Burnout Inventory-Test Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Kalimo, R. (1995). Expanding the concept of burnout: reflecting changes in career paths. APA/NIOSH Conference Symposium, Work, Stress and Health=95: Creating a Healthier Workplace. In In: Leiter MP.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V, Astrid & Bakker, A. (2002). The Measurement of Burnout and Engagement: A Confirmatory factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Schaufeli, W. y Buunk, B. (1992). Agotamiento. En Winnubst, JAM y Schabracq, MJ (eds) Handboek Arbeid en Gezondheid Psicología. Utrecht: Lema

- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (2019). *Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-70272019000100007
- Suárez-Perdomo, A., Feliciano-García, L., y Santana-Vega, L. (2022). Adaptación y factorización de escalas de Toma de Decisiones y de Procrastinación Activa en estudiantes universitarios. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(2), 167-185.
<https://www.redalyc.org/journal/6952/695273466001/695273466001.pdf>
- Timal, S., y Sánchez, F. (2017). El plagio en el contexto del derecho del autor. *Tlamehua*, 11(42), 48-66.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162017000200048
- Ventura-León, J. (2020). Escalas, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo? *Educación médica*, 21 (3), 218–220.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.04.001>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627.
<https://www.redalyc.org/journal/773/77349627039/html/>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla de operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es una reacción al estrés crónico profesional, en los diferentes contextos de trabajo humano que implican interacciones emocionales intensas y directas con otras personas (Salanova et al. 2000).	El síndrome de Burnout se medirá a través de su puntaje directo y tipificado en el Maslach Burnout Inventory – General Survey.	Agotamiento emocional: Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.	Valora la vivencia de estar exhausto por las demandas del trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo. 2. Estoy “consumido” al final de un día de trabajo. 3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo. 4. Trabajar todo el día es una tensión para mí. 6. Estoy “quemado” por el trabajo. 	Ordinal El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces 4 = Con frecuencia

Cinismo: Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Valora el grado en que cada uno reconoce comportamientos de frialdad y distanciamiento.

Eficacia profesional: Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y

Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno

8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. 5 = Muy seguido 6 = Siempre

9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.

13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.

14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.

5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.

7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.

logro personal en a los
el trabajo. objetivos del
trabajo.

10. En mi opinión soy
bueno en mi puesto.

11. Me estimula conseguir
objetivos en mi trabajo.

12. He conseguido
muchas cosas
valiosas en este
puesto.

15. En mi trabajo, tengo la
seguridad de que soy eficaz
en la finalización de las
cosas.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY (MBI-GS)

Edad:

Genero:

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 15 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

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

Nº	ÍTEMS	FRECUENCIA						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Estoy cansado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	0	1	2	3	4	5	6
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	0	1	2	3	4	5	6
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me he vuelto más distante respecto a la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 3. Información de la prueba

Ficha técnica: Inventario de Burnout de Maslach – Versión General

Datos	Descripción
Nombre original	Inventario de burnout de Maslach
Autores	Cristina Maslach y Michael P. Leiter
Nombre adaptación	Inventario de burnout de Maslach – general survey (MBI-GS)
Autores	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia	España
Nº de ítems	15 ítems
Administración	Individual y colectiva
Dimensiones	Agotamiento emocional, cinismo y eficacia laboral
Duración	Aproximadamente 10 min.
Edad	Adultos
Objetivo	Medir la presencia de síndrome de burnout en los trabajadores
Materiales	Hoja y Lápiz
Área de aplicación	Organizacional y clínica

Tipo de ítem

El inventario está compuesto por 15 ítems con 6 alternativas: (0) Nunca, (1) Muy rara vez, (2) A veces, (3) Varias veces, (4) Con frecuencia, (5) Muy seguido y (6) Siempre.

Anexo 4. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023

Investigadora: María Fernanda Silupu Viera – Madeley Jussely Sanjinez Taboada.

Propósito del estudio

La invito a participar en la investigación "Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023", cuyo objetivo es: Identificar las evidencias psicométricas del MBI – GS en los trabajadores de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado en psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las entidades donde se desarrollará la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023".
2. Estas encuestas tendrán un tiempo de aplicación aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de las entidades. Las respuestas al cuestionario 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, María Fernanda Silupu Viera, email: msilupuvi10@ucvvirtual.edu.pe y Madeley Jussely Sanjinez Taboada, email: msanjinezta30@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Diego Elios Torayona Garcia*

Fecha y hora: *24 - 10 - 2023 / 10:30 AM*

Anexo 5. Evaluación por juicios de expertos

Juez 1: José Rolando Gamarra Moncayo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Gamarra Moncayo José Rolando
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria Psicometría Investigación
Institución donde labora:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	https://doi.org/10.20453/rph.v15i1.4302

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró

Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que	3	4	4	4	

afrontar otro día en el trabajo.					
Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	3	3	3	“cínico” puede mal entenderse, es mejor colocar “indiferente”
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Correcto

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gamarra Moncayo José Rolando

Especialidad del validador: Psicometría e investigación

18 de setiembre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 2: Boris Ricardo Córdova Canova

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Boris Córdova Canova
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria Desarrollo organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	2	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	2	3	3	
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	

Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Verificar en prueba piloto

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Boris Córdova Canova

Especialidad del validador:

19 de setiembre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador
Ps. Boris C. P. 40037

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 3: Luis Alberto Bustamante Rivasplata

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Luis Alberto Bustamante Rivasplata
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica Organizacional
Institución donde labora:	IDECO – UCV – UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	3	4	4	“Consumido” la palabra es confusa
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	4	4	4	
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	

Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Alberto Bustamante Rivasplata

Especialidad del validador: Dirección y organización del capital humano

27 de setiembre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 4: Mónica Elizabeth Mendoza Bazán

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Mónica Elizabeth Mendoza Bazán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos Organizacional
Institución donde labora:	Consultoría privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	Utilizar un término más conocido
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	3	3	3	“cínico” puede mal entenderse, es mejor colocar “indiferente”
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mónica Mendoza Bazán

Especialidad del validador: Psicóloga

17 de octubre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, enclosed in a large, loopy oval. The signature appears to be 'M. B.' with a stylized flourish below.

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 5: Ángel Oswaldo Saavedra Sánchez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Ángel Oswaldo Saavedra Sánchez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional
Institución donde labora:	Fuerza Aérea del Perú – Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	4	4	4	
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	

Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ángel Oswaldo Saavedra Sánchez

Especialidad del validador: Organizacional

3 de octubre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión



FIRMA

Mg. Ps. Angel Oswaldo Saavedra Sanchez

C. Ps. P. 26968

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 6: Sandra Chafloque Chávez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Sandra Edith Chafloque Chávez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica Educativa Organizacional
Institución donde labora:	Independiente – Docente universitario UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	4	4	4	
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	

Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sandra Chafloque Chávez

Especialidad del validador: Psicoterapeuta Familiar

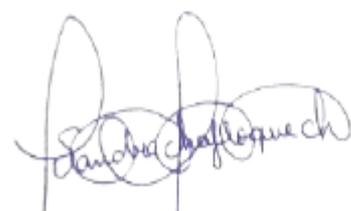
22 de setiembre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión



Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
Mg. Psicoterapia Familiar
C.Ps.P: 15600

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 7: Jesús Alfonso Jibaja Balladares

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inventario de Burnout de Maslach – Versión general (MBI-GS)
Autores:	Schaufeli, Salanova, Llorens, Grau y Peiró
Procedencia:	España
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple: 0 = Nunca 1 = Muy rara vez 2 = A veces 3 = Varias veces

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Inventario de Burnout de Maslach – Versión General”. Elaborado por Marisa Salanova y colaboradores en el año 2000. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – GENERAL SURVEY

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Agotamiento emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y fatigado por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	4	4	4	
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.	2	4	4	4	
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en el trabajo.	3	4	4	4	

Trabajar todo el día es una tensión para mí.	4	4	4	4	
Estoy “quemado” por el trabajo.	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cinismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se refiere a la actitud distante, cínica o despersonalizada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8	4	4	4	
He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9	4	4	4	
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13	4	4	4	
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Eficacia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión se relaciona con el sentimiento de competencia y logro personal en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	5	4	4	4	

Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7	4	4	4	
En mi opinión soy bueno en mi puesto	10	4	4	4	
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11	4	4	4	
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12	4	4	4	
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jibaja Balladares Jesús

Especialidad del validador: Docente investigador

10 de octubre del 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados **SON** suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&o=2275489346&ro=103&lang=es&u=1132283713

feedback studio MARIA FERNANDA SILUPU VIERA | SILUPU Y SANJINEZ - TURNITING.docx

Resumen de coincidencias ✕

13 %

13

3 www.researchgate.net <1 % >
Fuente de Internet

4 journals.copmadrid.org <1 % >
Fuente de Internet

5 alicia.concytec.gob.pe <1 % >
Fuente de Internet

6 revistainteracciones.co... <1 % >
Fuente de Internet

7 doaj.org <1 % >
Fuente de Internet

8 search.scielo.org <1 % >
Fuente de Internet

9 vdocuments.es <1 % >
Fuente de Internet

Página: 1 de 37 Número de palabras: 8996 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

22°C Mayorm. nublado Búsqueda 07:23 22/01/2024

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach –
general survey en trabajadores de Piura, 2023
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado(a) en Psicología
AUTOR(ES):

Anexo 7. Pantallazo de base de datos

Excel - DATA OFICIAL - Excel

Consentimiento Informado

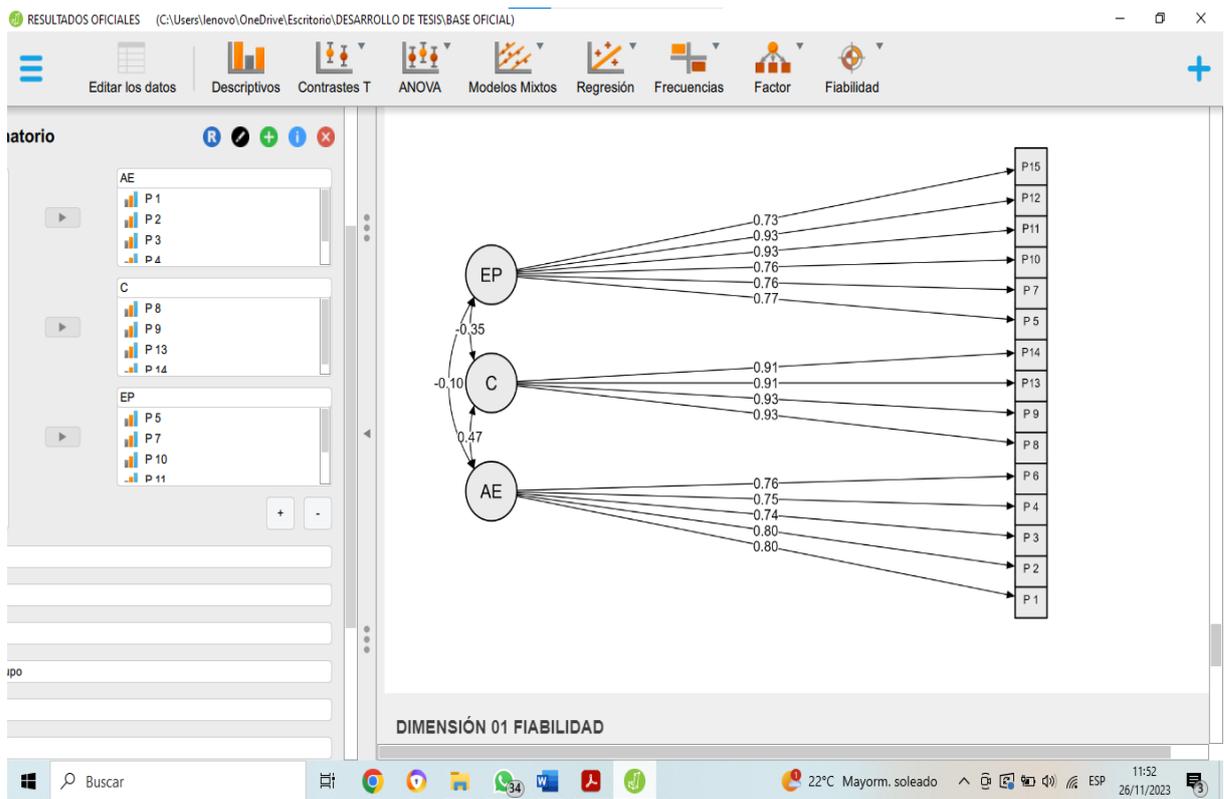
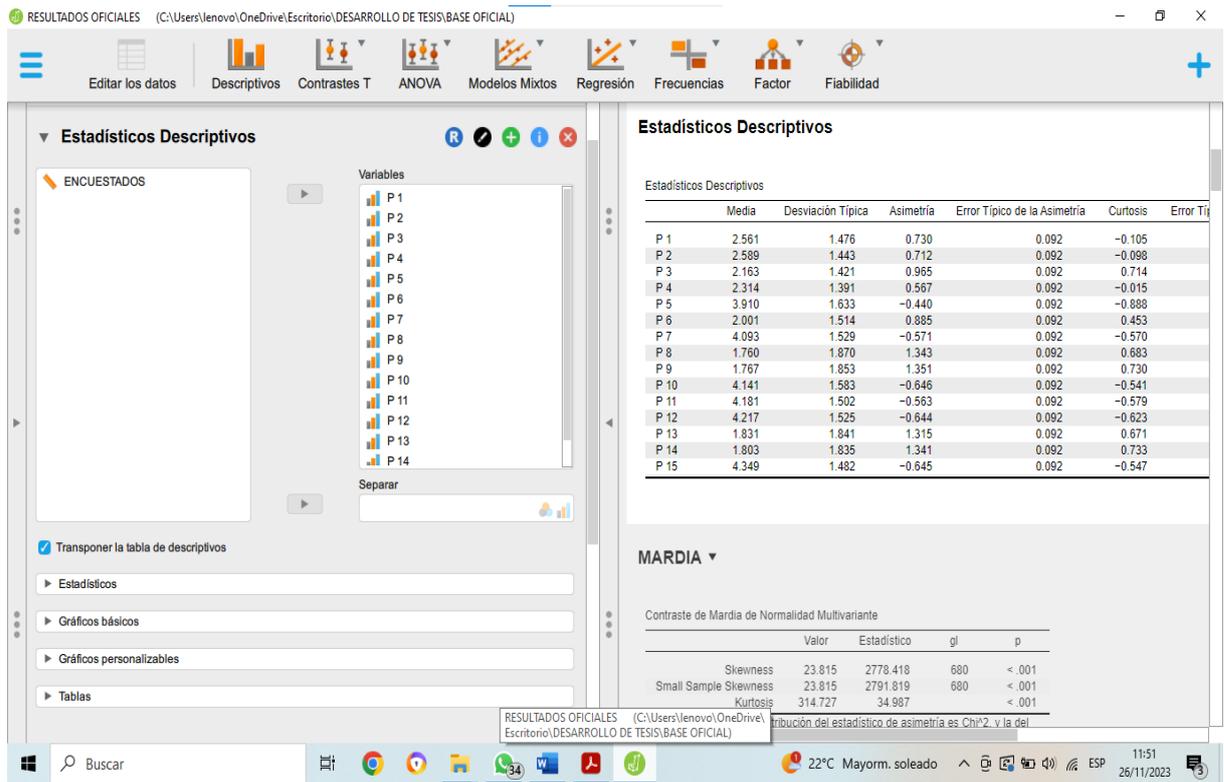
ORDEN	CONSENTIMIENTO INFORMADO	GÉNERO	EDAD	LUGAR DONDE LABORA	P 1	P 2	P 3	P 4	P 6	P 8	P 9	P 13	P 14	P 5	P 7	P 10	P 11	P 12	P 15	SUMA	
1	1	Si	Masculino	33	Financiera Confianza	6	5	5	6	1	1	6	1	6	5	5	4	6	5	5	67
2	2	Si	Masculino	28	Financiera Confianza	2	1	2	3	2	1	1	1	1	5	5	4	6	4	5	43
3	3	Si	Masculino	23	Financiera Confianza	1	2	1	1	2	0	0	0	0	5	5	3	6	4	6	36
4	4	Si	Femenino	25	Financiera Confianza	4	4	5	6	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	61
5	5	Si	Femenino	25	Financiera Confianza	3	2	3	2	2	0	0	0	0	6	6	5	5	5	5	44
6	6	Si	Femenino	31	Financiera Confianza	6	5	2	4	4	6	1	6	1	1	5	6	6	6	5	59
7	7	Si	Femenino	25	Financiera Confianza	2	1	2	2	2	1	6	1	6	5	6	6	4	3	5	52
8	8	Si	Masculino	25	Financiera Confianza	4	2	4	3	3	6	1	6	1	3	3	6	0	6	6	54
9	9	Si	Femenino	21	Financiera Confianza	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	6	5	5	37
10	10	Si	Masculino	26	Financiera Confianza	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	6	5	6	6	5	48
11	11	Si	Femenino	28	Financiera Confianza	2	2	2	3	2	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6	46
12	12	Si	Femenino	27	Financiera Confianza	4	4	1	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	47
13	13	Si	Masculino	30	Financiera Confianza	5	5	2	1	2	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6	50
14	14	Si	Masculino	23	Financiera Confianza	4	4	4	3	4	6	1	6	1	1	6	1	6	5	5	53
15	15	Si	Masculino	29	Financiera Confianza	1	1	1	0	0	1	6	1	6	5	5	3	4	5	4	43
16	16	Si	Femenino	28	Financiera Confianza	2	2	2	1	1	0	0	0	0	6	6	6	5	5	6	42
17	17	Si	Femenino	27	Financiera Confianza	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	40
18	18	Si	Femenino	21	Financiera Confianza	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	27
19	19	Si	Masculino	33	Financiera Confianza	6	6	6	4	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6	6	63
20	20	Si	Femenino	32	Financiera Confianza	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	55
21	21	Si	Femenino	26	Financiera Confianza	4	4	3	3	3	0	0	0	0	5	5	6	5	5	5	48
22	22	Si	Masculino	33	Financiera Confianza	2	2	2	2	2	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	47

RESULTADOS OFICIALES (C:\Users\lenovo\OneDrive\Escritorio\DESARROLLO DE TESIS\BASE OFICIAL)

ENCUESTADOS

ORDEN	P 1	P 2	P 3	P 4	P 6	P 8	P 9	P 13	P 14	P 5	P 7	P 10	P 11	P 12	P 15
1	6	5	5	6	1	1	6	1	6	5	5	4	6	5	5
2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	5	5	4	6	4	5
3	1	2	1	1	2	0	0	0	0	5	5	3	6	4	6
4	4	4	5	6	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6
5	3	2	3	2	2	0	0	0	0	6	6	5	5	5	5
6	6	5	2	4	4	6	1	6	1	1	1	5	6	6	5
7	2	1	2	2	2	1	6	1	6	5	5	6	6	4	3
8	4	2	4	3	3	6	1	6	1	3	3	6	0	6	6
9	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	6	5	5
10	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	6	5	6	6	5
11	2	2	2	3	2	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6
12	4	4	1	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6
13	5	5	2	1	2	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6
14	4	4	4	3	4	6	1	6	1	1	1	6	1	6	5
15	1	1	1	0	0	1	6	1	6	5	5	3	4	5	4
16	2	2	2	1	1	0	0	0	0	6	6	6	5	5	6
17	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6
18	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3
19	6	6	6	4	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6	6
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4

Anexo 8. Captura de pantalla del análisis realizado



Anexo 9. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



Autora: Dra. María Luisa Salanova Soria

08 de junio 2023

Presente.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **MADELEY JUSSELY SANJINEZ TABOADA**, de nacionalidad Peruana con DNI 70357349 con código de matrícula 7001253117 y **MARÍA FERNANDA SILUPU VIERA** de nacionalidad Peruana con DNI 75076979 con código de matrícula 7001236444, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes realizaran su trabajo de investigación titulado **“Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos de antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Sanjinez Taboada Madeley Jussely

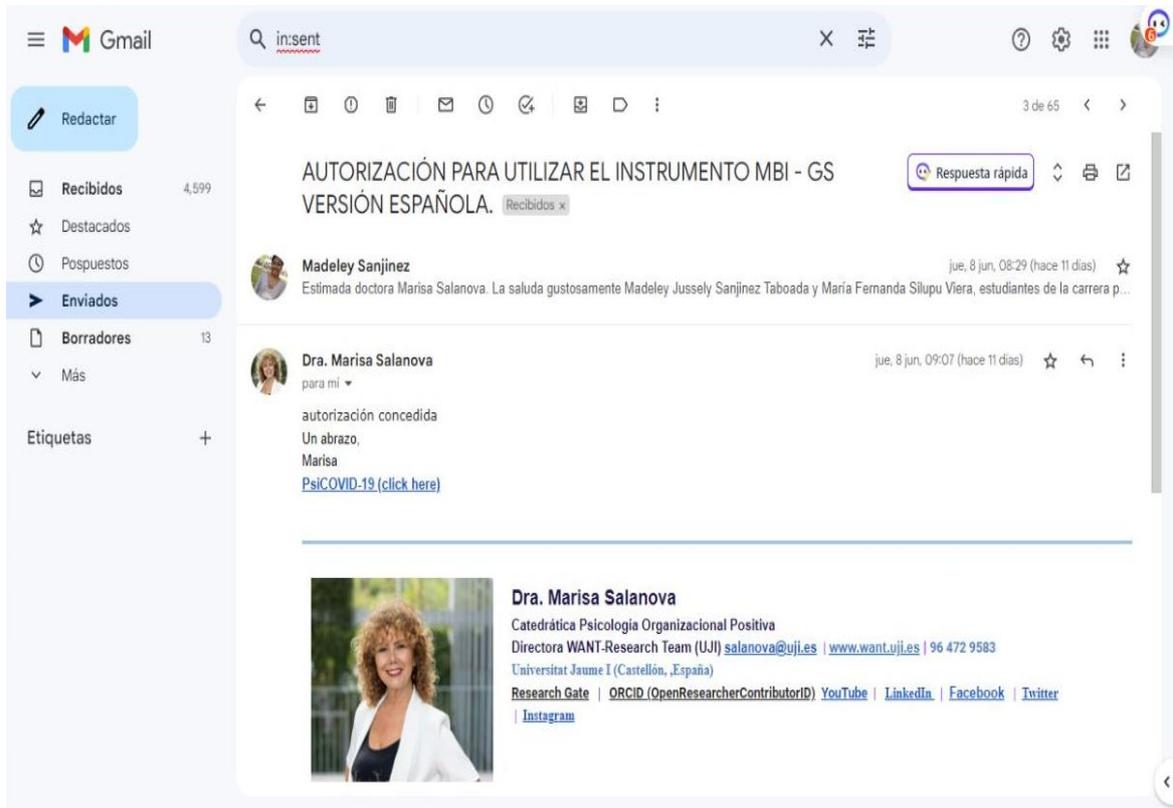
DNI: 70357349

Firmado por MARIA
LUISA SALANOVA
SORIA -
NIE:73762920K el
dia 20/06/2023 con
un certificado
emitido por
ACCVCA-120

Silupu Viera Maria Fernanda

DNI: 75076979

Anexo 10. Autorización del uso del instrumento por parte del autor



The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'in:sent'. The left sidebar includes navigation options: Redactar, Recibidos (4,599), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (13), Más, and Etiquetas (+). The main content area displays an email thread with the subject 'AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO MBI - GS VERSIÓN ESPAÑOLA.' and a 'Respuesta rápida' button. The first email is from Madeley Sanjinez, dated 'jue, 8 jun, 08:29 (hace 11 días)', addressed to 'Estimada doctora Marisa Salanova'. The second email is from 'Dra. Marisa Salanova' (marked 'para mí'), dated 'jue, 8 jun, 09:07 (hace 11 días)', with the text 'autorización concedida. Un abrazo, Marisa' and a link to 'PsiCOVID-19 (click here)'. Below the email is a profile card for 'Dra. Marisa Salanova', identifying her as a 'Catedrática Psicología Organizacional Positiva' and 'Directora WANT-Research Team (UJI)'. Her contact information includes 'salanova@uji.es', 'www.want.uji.es', and '96 472 9583'. She is affiliated with 'Universitat Jaume I (Castellón, España)'. Social media links for Research Gate, ORCID, YouTube, LinkedIn, Facebook, and Twitter are provided, along with an Instagram link.

Anexo 11. Prueba Piloto

Tabla 01

Correlación ítems test corregida del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS)

Ítems	r _{itc}
V1	.357
V2	.317
V3	.431
V4	.334
V5	.400
V6	.352
V7	.392
V8	.359
V9	.481
V10	.436
V11	.344
V12	.308
V13	.385
V14	.373
V15	.327

Nota: r_{itc}: Correlación ítems test corregida / M=80 trabajadores.

En la presente tabla se observa que todos los ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro del instrumento.

Tabla 02

Correlación ítems test corregida del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS): Dimensión 01

Ítems	r_{itc}
V1	.585
V2	.492
V3	.495
V4	.441
V6	.552

Nota: r_{itc} : Correlación ítems test corregida – Dimensión 01 / M=80 trabajadores.

En la presente tabla se puede observar que todos los índices son superiores a .30 por lo que se considera su pertinencia para la evaluación de la primera dimensión.

Tabla 03

Correlación ítems test corregida del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS): Dimensión 02

Ítems	r_{itc}
V8	.495
V9	.562
V13	.587
V14	.562

Nota: r_{itc} : Correlación ítems test corregida – Dimensión 02 / M=80 trabajadores.

En la presente tabla se puede observar que todos los índices son superiores a .30 por lo que se considera su pertinencia para la evaluación de la segunda dimensión.

Tabla 04

Correlación ítems test corregida del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS): Dimensión 03

Ítems	r_{itc}
V5	.405
V7	.391
V10	.555
V11	.449
V12	.512
V15	.372

Nota: r_{itc} : Correlación ítems test corregida – Dimensión 03 / M=80 trabajadores.

En la presente tabla se puede observar que todos los índices son superiores a .30 por lo que se considera su pertinencia para la evaluación de la tercera dimensión.

Tabla 05

Estadísticas de confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS)

Estimar	McDonald's ω	Cronbach's α
Burnout	.729	.747
Dimensión 01	.732	.733
Dimensión 02	.750	.741
Dimensión 03	.702	.706

Nota: ω = Omega de McDonald/ α = Coeficiente de Cronbach / M=80 trabajadores.

En la presenta tabla se observa que el coeficiente de McDonald fue de .819 y el coeficiente de Cronbach de .824, lo que indica óptimos indicadores de consistencia interna y confiabilidad.

Tabla 06:*Matriz de correlaciones policóricas del inventario de burnout de Maslach (MBI-GS)*

	I1	I2	I3	I4	I6	I8	I9	I13	I14	I5	I7	I10	I11	I12	I15
I1	1														
I2	.74	1													
I3	.57	.57	1												
I4	.54	.52	.59	1											
I6	.55	.51	.55	.61	1										
I8	.28	.31	.35	.37	.46	1									
I9	.29	.30	.34	.37	.43	.76	1								
I13	.26	.28	.30	.31	.38	.89	.70	1							
I14	.24	.27	.29	.30	.35	.72	.89	.76	1						
I5	.04	-.02	-.10	-.11	-.07	-.24	-.26	-.22	-.23	1					
I7	.00	-.06	-.13	-.15	-.11	-.27	-.28	-.22	-.24	.75	1				
I10	.10	.02	-.05	-.15	-.06	-.26	-.27	-.22	-.26	.57	.58	1			
I11	.01	-.05	-.16	-.17	-.12	-.29	-.29	-.25	-.25	.55	.57	.67	1		
I12	.03	-.04	-.11	-.14	-.06	-.30	-.33	-.26	-.29	.51	.47	.68	.85	1	
I15	.01	-.01	-.03	-.13	-.06	-.29	-.34	-.26	-.29	.56	.55	.65	.61	.63	1

Anexo 12. Documento para aplicar el instrumento

Financiera Confianza – Piura



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Recibido 10:00
02/10/23 a.m.

Piura, 21 de septiembre del 2023

CARTA DE N°505-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Franklin Agustín Correa Sobrino
Financiera confianza

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado *Inventario de Burnout de Maslach - General Survey*, el cual será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



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

Piura, 19 de octubre del 2023

CARTA DE N°736-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Víctor Solorzano

Konecta Group

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado Inventario de Burnout de Maslach - General Survey, el cual será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Velez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - x +

mail.google.com/mail/u/1/#sent/QgrcJHrhstfnzLcnxMrJlfbSLsWQzdnNNTG

in:sent

Activo

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

99+ Mail

Redactar

Recibidos 369

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 4

Más

Etiquetas +

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - AUTORIZACIÓN Externo Recibidos x

MARIA FERNANDA SILUPU VIERA <msilupuvi10@ucvvirtual.edu.pe> para victor.solorzano@konecta-group.com

sáb, 21 oct, 11:50

Buenas tardes señor Victor, se comunica con usted las alumnas, Sanjinez Taboada Madeley Jussely y Silupu Viera Maria Fernanda. Estudiantes de la Universidad César Vallejo, de la carrera profesional de psicología, el presente es para pedirle que nos brinde el permiso y autorización para poder utilizar el nombre de la empresa y sus colaboradores para completar una encuesta titulada Inventario de Burnout de Maslach, el cual estamos validando en el desarrollo de nuestra tesis.

Sin más que decir, nos despedimos.

Esperamos su pronta y positiva respuesta. Muchas gracias.

Libre de virus www.avast.com

2 archivos adjuntos • Analizado por Gmail

INSTRUMENTO D...

KONECTA.pdf

UV muy alto

ESP 12:17 26/11/2023

Hospital San Juan de Dios – Castilla



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 21 de septiembre del 2023

CARTA DE N°504-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Juan Carlos Puruguay Valle
Hospital Especializado San Juan de Dios

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado *Inventario de Burnout de Maslach - General Survey*, el cual será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



Carrocería San Diego M&C – Veinteseis de octubre



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

Piura, 21 de septiembre del 2023

CARTA DE N°502-2023-E. P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Segundo Enrique Arica Vásquez
San Diego M&C

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado Inventario de Burnout de Maslach - General Survey, el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

SAN DIEGO M&C SRL
Segundo Enrique Arica Vásquez
GERENTE

Municipalidad Distrital de Catacaos – Catacaos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 21 de septiembre del 2023

CARTA DE N°507-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Johnny Cruz Flores
Alcalde - Municipalidad Distrital de Catacaos

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado *Inventario de Burnout de Maslach - General Survey*, el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



Municipalidad Distrital de Catacaos

"SIGUBER - SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO"

Dirección: Jirón Comercio N°540 - Catacaos

Teléfono: (073) - 625116



Fecha de Emisión: 29/09/2023

CARGO DE RECEPCION DE DOCUMENTO MESA DE PARTES EXPEDIENTE N°: E2023001918

DATOS DEL REMITENTE

NOMBRE:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

D.N.I. / R.U.C.:

1023665589

EMAIL:

NO CUENTA

DIRECCIÓN:

PIURA

DATOS DEL DOCUMENTO

ASUNTO:

SOLICITO COLABORACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO INVENTARIO DE BURNOUT

DOCUMENTO ENTREGADO:

CARTA N°: 507-2023- UCV- PIURA

FECHA EMISIÓN:

29/09/2023

HORA EMISIÓN:

10:50:34

PLAZO TRAMITE:

0 día(s)

N° FOLIOS:

1

OFICINA DESTINO:

ALCALDIA

Para conocer el estado de su trámite puede ingresar al siguiente enlace:

<https://sigubertramite.municatacaos.gob.pe/expediente.php?expediente=E2023001918>

Seguimiento de trámites:

https://sigubertramite.municatacaos.gob.pe/busca_expedientes_personal.php

Municipalidad Distrital de Las Lomas – Las Lomas



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 21 de septiembre del 2023

CARTA DE N°506-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dra. María Elizabeth del Rosario Guevara
Alcalde - Municipalidad Distrital de Las Lomas

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado *Inventario de Burnout de Maslach - General Survey*, el cual será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Sanjinez Taboada Madeley y Silupu Viera María Fernanda. Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

"Nuestro Desarrollo, Tarea de Todos"



Municipalidad Distrital de las Lomas
MESA DE PARTES

Fecha Emisión: 2023-09-29

Cargo de Recepción - MESA DE PARTES

año: 2023	N° Expediente: 202306240	Folio: 1	Fecha Recepción: 2023-09-29	Hora: 2:17:14
Tipo Documento: CARTA N°: N°506-2023-E.P/UCV-PIURA			Fecha Emisión: 2023-09-29	
Asunto: APOYO CON INSTRUMENTO INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH			Origen: Externo	Destino: Interno
Remitente: WALTER IVAN ABANTO VELEZ			Empresa: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE PIURA	
Oficina Destino: GERENCIA				



29 SEP 2023

Emisor: ISRAEL VILLEGAS VEGA
MESA DE PARTES

Encargado

Anexo 13. Matriz de consistencia de marco metodológico

PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS
Actualmente en nuestra sociedad venimos enfrentando diversas situaciones a nivel mundial; como crisis sanitarias, violencia, conflictos políticos y sociales, creciente	¿Cuáles son las evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach - general survey en los trabajadores de Piura, 2023?	Evidencias psicométricas del inventario de burnout de Maslach – general survey en trabajadores de Piura, 2023	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las evidencias psicométricas del MBI - general survey en los trabajadores de Piura, 2023. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer su validez de contenido del MBI - general survey en los trabajadores de Piura, 2023.

desigualdad
económica,
fenómenos
naturales,
ausencia de
oportunidades y
conflictos en el
ambiente laboral
que desarrollan
efectos
psicológicos
perjudiciales en
la vida del ser
humano como
angustia,
ansiedad, entre
otras
afectaciones, las
cuales
desarrollan el
llamado

- Establecer la validez de constructo del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023.
 - Establecer la confiabilidad interna del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023.
 - Determinar las normas percentiles del MBI - general survey en trabajadores de Piura, 2023.
-

Síndrome de
Burnout un
conjunto de
problemas
psicosociales que
genera
preocupación
debido a su gran
incremento en la
actualidad y las
diversas
consecuencias
que genera en las
organizaciones.

En América Latina se
registran como factor
predominante los bajos
ingresos, falta de economía,
necesidad laboral, trabajos
obligatorios, maltratos y

discriminación en las organizaciones. Nuestro país no es ajeno a dicha problemática psicosocial, el Ministerio de Salud (MINSA, 2023) argumenta que 7 de cada 10 empleados han evidenciado indicadores del síndrome de burnout en los últimos años.
