



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Barrientos Dioses, Nataly Lizbeth (orcid.org/0000-0002-4439-1053)

Silva Cruz, Valeria Alejandra (orcid.org/0000-0002-3700-3016)

ASESORA:

Mg. Gastañaga Neumann, Vanessa Marissela (orcid.org/0000-0003-3083-5669)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2024

Dedicatoria

Esta investigación se la dedicamos a nuestros padres por su apoyo incondicional, dedicación y ánimos que nos han brindado durante estos 6 años de carrera.

A si también a mi menor hijo que ha sido fuente de inspiración para seguir esforzándome cada día y dar lo mejor de mí.

Por otro lado, le dedico a mi compañera de tesis que está conmigo en todo momento motivándome a no rendirme, juntas iniciamos y juntas estamos disfrutando de esta hermosa experiencia y satisfacción.

Finalmente, a nosotras mismas por todo el esfuerzo que hemos realizado durante este proceso académico.

Valeria Alejandra Silva Cruz

Nataly Lizbeth Barrientos Dioses

Agradecimientos

Al concluir una etapa maravillosa de nuestras vidas queremos extender un profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible este anhelo, aquellos que en todo momento fueron partícipes de esta lucha constante.

En primer lugar, agradecemos a Dios por guiarnos siempre en el camino prudente y darnos la sabiduría para mejorar cada día en esta etapa profesional.

Quiero agradecer a nuestros padres, abuelos e hijo, quienes con todo el esfuerzo del mundo han estado motivándonos, apoyándonos incondicionalmente en la parte moral y económica, a quienes les debo todos mis logros incluyendo este.

A mis asesores, Mg. Vanessa Gastañaga Neumann y Mg. José Rolando Gamarra Moncayo, quienes impartieron sus conocimientos, paciencia han sido fundamentales para nuestra formación como investigadoras, inculcando seriedad y responsabilidad académica.

Valeria Alejandra Silva Cruz
Nataly Lizbeth Barrientos Diones

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GASTAÑAGA NEUMANN VANESSA MARISSOLA, 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: "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024", cuyos autores son SILVA CRUZ VALERIA ALEJANDRA, BARRIENTOS DIOSES NATALY LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 10 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GASTAÑAGA NEUMANN VANESSA MARISSOLA DNI: 45145612 ORCID: 0000-0003-3083-5669	Firmado electrónicamente por: VNEUMANN el 17- 06-2024 07:56:31

Código documento Trilce: TRI - 0758162

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SILVA CRUZ VALERIA ALEJANDRA, BARRIENTOS DIOSES NATALY LIZBETH 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: "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024", 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
NATALY LIZBETH BARRIENTOS DIOSES DNI: 72654550 ORCID: 0000-0002-4439-1053	Firmado electrónicamente por: NBARRIENTOSDI20 el 13-06-2024 23:03:08
VALERIA ALEJANDRA SILVA CRUZ DNI: 76552041 ORCID: 0000-0002-3700-3016	Firmado electrónicamente por: VASILVAS el 13-06- 2024 23:03:13

Código documento Trilce: TRI - 0758165

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	v
ÍNDICE DECONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de estudio y diseño.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento</i>	17
Tabla 2: <i>Cargas factoriales de los ítems distribuidos según dimensiones, con el estimador DWLS</i>	19
Tabla 3: <i>Confiabilidad del cuestionario CESQT mediante el coeficiente Omega (ω)</i>	22
Tabla 4: <i>Baremos para el cuestionario del síndrome de quemarse por trabajo</i>	23
Tabla 5: <i>Baremos para el cuestionario del síndrome de quemarse por trabajo</i>	24
Tabla 6: <i>Baremos para el cuestionario del síndrome de quemarse por trabajo</i>	25
Tabla 7: <i>Baremos para el cuestionario del síndrome de quemarse por trabajo</i>	27

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS</i>	22
--	----

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Evaluación del Síndrome de quemarse por trabajo en Docentes de la Región Piura, 2024. La metodología de investigación fue aplicada y cuantitativa, con un diseño instrumental, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 500 docentes. del nivel inicial, primaria y secundaria, elegidos por el muestreo no probabilísticos les aplico el cuestionario de síndrome de quemarse por trabajo. De la cual se obtuvo como resultados por medio de la validez de contenido la V de Aiken mayor de .90 en los 20 ítems, así también la revisión fue evaluada por 7 expertos; en la validez de constructo por medio del análisis Factorial Confirmatorio se obtuvieron valores aprobados (CFI de .95, un TLI de .95, un RMSEA de .06 y un SRMR de .07, las cargas factoriales con un umbral de .30).En cuanto al análisis de confiabilidad se obtuvieron según el coeficiente de McDonald resultados mayores a .70. En lo que respecta a los valores percentilares se determinó mediante tres rangos bajo, medio y alto. Se llego a la conclusión que el instrumento utilizado presenta una adecuada validez y confiabilidad para medir el síndrome de quemarse por trabajo.

Palabras clave: Docentes, validez, confiabilidad, trabajo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the psychometric properties of the Evaluation Questionnaire of the burnout syndrome in teachers in the Piura region, 2024. The research methodology was applied and quantitative, with a non-experimental instrumental design. The sample was made up of 500 teachers of the initial, primary and secondary levels, chosen by non-probabilistic sampling, and the burnout syndrome questionnaire was applied to them, from which the results were obtained by means of the content validity of Aiken's V greater than 90 in the 20 items, as well as the 20 items. 90 in the 20 items, as well as the review was evaluated by 7 experts; in the construct validity by means of the Confirmatory Factorial Analysis, approved values were obtained (CFI of .95, a TLI of .95, a RMSEA of .06 and a SRMR of .07, the factor loadings with a threshold of .30); as for the reliability analysis, results greater than .70 were obtained according to the McDonalds coefficient. The percentile values were determined by means of three ranges: low, medium and high. It was concluded that the instrument used presents an adequate validity and reliability to measure the burnout syndrome.

Keywords: Teachers, validity, reliability, Job

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las personas tienen la obligación de trabajar para poder solventar gastos económicos, lo cual implica conseguir un trabajo estable, competir con la inseguridad laboral o adquirir habilidades para ser contratado, es por ello, que la persona al estar constantemente en el trabajo siente presión o agotamiento laboral. El síndrome de quemarse por trabajo es aquel cansancio que abarca los tres aspectos físico, emocional y mental producto de un estrés crónico en el centro de trabajo, ocasionando en el trabajador insatisfacción, falta de energía, falta de eficacia en su empleo.

Según Aldrete et al. (2023) refiere que se encontró el 50,4 % con síndrome del quemado en docentes universitarios de la ciudad de México. Por otro lado, a nivel nacional Rivera et al. (2023) hace mención que el 62% de los docentes de nivel secundario presentan síndrome de quemarse por trabajo en nivel moderado, mientras que el 37% presenta un nivel elevado.

A nivel nacional Chávez y Quispe (2021) hicieron mención que el 86% de los participantes en el estudio mostraron un nivel moderado de Síndrome de quemarse por trabajo. Así también, Carranza (2022) refieren que en una I.E de Lima los docentes presentan el 51% de nivel moderado del síndrome de quemarse por trabajo, mientras que el 49% se encuentra en un nivel alto.

Referente al nivel local Navarro et al. (2022) refiere que el 78,5% de docentes de Sullana, presentan un nivel medio de síndrome de quemarse por trabajo. Mientras que, en la región Piura en una encuesta realizada a docentes demuestra que el 43% presentaba estrés en la categoría entre alto y moderado, mientras que el 57% un nivel entre bajo y muy bajo, en la cual se permitió observar que los docentes presentan tensión y fatiga emocional (Vázquez, 2021).

Con base a lo mencionado este síndrome es resultado de todo estrés laboral crónico que padece el trabajador. En la revista enfermería global refiere que a nivel mundial esta problemática seguirá en aumento, tal como se realizó en un estudio en la ciudad de España donde el 38,9% presenta altos valores de despersonalización, el 43,3% podría necesitar tratamiento psicológico a futuro y el

85,4% aumento de estrés y ansiedad. Lo cual indica que se necesitaría contar con personal de salud mental en cada organización para controlar o disminuir dicha problemática (Yupari et al. 2022).

Dicha problemática es alarmante dado que si el trabajador no se siente bien en el aspecto emocional, psicológico y físico no podrá realizar sus labores de manera satisfactoria. Es por ese motivo que, las empresas deben darle mayor atención a la salud mental de sus colaboradores e invertir en un profesional que ayude a controlar esta problemática

Bajo los argumentos mencionados, el trabajador y el síndrome de quemarse por trabajo se encuentran relacionados de manera negativa por lo que esto hace que el colaborador se siente agotado, sin ánimos de ir a trabajar, presionado e incluso cansado. Por tanto, es fundamental que todo empleado tenga acceso a un instrumento válido y fiable que permita evaluar el grado de síndrome de quemarse por trabajo.

Para ello se planteó la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por Trabajo (CESQT) entre docentes de la región Piura?

Este estudio se fundamentó de manera teórica, ya que conduce a la descripción de otros resultados existentes sobre esta variable, pretende abordar y contribuir el vacío de conocimientos de diferentes autores sobre la variable de investigación. A nivel práctico compromete la descripción de los resultados de esta investigación, los cuales servirán para contribuir en la modificación de la realidad problemática encontrada. Por último, de manera metodológica debido a que se propuso una estrategia que permitió recolectar información válida y confiable con resultados que podrían ser utilizados en un futuro en una determinada población (Álvarez, 2020).

Se expuso como objetivo general determinar la evidencia de las propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024. Dentro de los objetivos específicos encontramos a) Establecer la evidencia basada en el contenido a través del método de juicio de expertos del cuestionario evaluación del síndrome

de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024; b) Establecer la evidencia basada en la estructura interna a través del método de análisis factorial confirmatorio del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024; c) Establecer la consistencia interna a través del coeficiente omega del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024; d) Identificar los valores percentilares del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizaron investigaciones donde se pudo encontrar a nivel mundial a Mendoza et al. (2023) su estudio tuvo como finalidad estudiar las evidencias de estructura factorial del CESQT en docentes universitarios de la ciudad de México, fue diseño trasversal, su muestra estaba conformada de 600 participantes divididos entre los 18 a 65 años de edad, la prueba utilizada fue cuestionario de evaluación de síndrome de quemarse por el trabajo, obtuvo como resultados un análisis factorial donde los ítems se relacionan con las dimensiones, obteniendo un coeficiente mayor a 0.80 y los índices de ajuste de RMSEA es menor a 0.067. Así también se obtuvo un índice de confiabilidad global superior a 0.70. En conclusión, esta herramienta es válida y confiable.

Contamos también con Hermosa et al. (2022) su investigación tuvo como objetivo examinar la validez psicométrica del Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Burnout, el diseño de tipo instrumental, donde participaron 153 empleados de diversos puestos de trabajo en empresas de Colombia. Se obtuvo como resultados que los instrumentos arrojaron valores adecuados y psicométricos. El modelo tuvo un buen ajuste a los siguientes datos: GFI = 0,858, RMSEA = 0,066 (0,051,079), NNFI = 0,913, CFI = 0,927. La consistencia interna para todas las escalas de ítems fue alta ($\alpha = 0,79$ a $0,87$). En conclusión, sugieren que el CESQT es una herramienta de información psicométrica confiable y válida en Colombia.

Adicionalmente contamos con Llorca et al. (2021), su objetivo fue evaluar la fiabilidad y validez de constructo del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, fue diseño instrumental, cuya muestra fueron 1359 docentes no universitarios de la provincia de Valencia. Los resultados mostraron que todos los ítems tenían valores estadísticos y psicométricos adecuados, incluyendo AGFI = .926, NNFI = .919, CFI = .930, RMSEA = .053 (.050-.057). Los resultados de la prueba de Cronbach fueron aceptables para sus cuatro escalas del instrumento. En resumen, estos resultados contribuyeron a validar el cuestionario. Esto se debe a que se trata de una herramienta con suficiente fiabilidad y validez para evaluar el grado en que los docentes sufren agotamiento emocional en el lugar de trabajo.

Como antecedente nacional se contó con Gil et al. (2022), su investigación tuvo como propósito probar si el CESQT muestra invarianza de medición entre profesionales de 17 países y regiones incluyendo Perú, fue diseño instrumental. La muestra estuvo conformada por 18,611 participantes de diferentes regiones y países, se utilizó el inventario español de burnout creado por Gil – Monte, de la cual se obtuvo resultados que los análisis muestran que la estructura de los cuatro factores presentaron ($CFI = 0,845$, $RMSEA = 0,070$, $SRMR = 0,076$, $\Delta CFI = - 0,079$, $\Delta RMSEA = 0,019$, $\Delta SRMR = 0,021$), se llegó a la determinación que es una herramienta fiable y válida que se pueden utilizar en proyectos de investigación con la dicha variable.

Arias et al. (2019) realizaron una investigación, que tuvo por finalidad realizar un análisis psicométrico y comparativo del síndrome de quemarse por trabajo en docentes de escuelas y universidades. El diseño utilizado fue instrumental, cuya muestra fue de 413 profesores elegidos de manera intencional. El instrumento utilizado fue el inventario de burnout de Maslach. Esta investigación tuvo como resultado de confiabilidad que el coeficiente de Omega presentó los índices entre 70 y 90, $\chi^2(167) = 674.4$, $CFI = 929$, $RMSEA = 0.075$ [IC90% 0.069, 0.086], $SMRM = 0.071$. Llegando a la conclusión que esta herramienta es precisa y confiable de usar.

Apaza et al. (2020) realizaron una investigación, cuyo objetivo fue adecuar y obtener propiedades psicométricas del CESQT en docentes de la ciudad de Juliaca. Su diseño fue psicométrico de corte transversal, cuya muestra fueron 83 docentes con participación voluntaria. El instrumento utilizado fue el Cuestionario Evaluación de Síndrome de Quemarse por el trabajo del autor Gil Monte, donde se obtuvo como resultados que la validación por V de Aiken ($V = 0.938$), $KMO = .727$, prueba de esfericidad de Bartlett $Sig. < 0.05$ y la confiabilidad del instrumento alcanzó un (.704). Lo cual se concluyó que el cuestionario es válido y confiable para aplicar en docentes.

Saldraña (2022) en su investigación tuvo como finalidad investigar las propiedades psicométricas del cuestionario evaluación de síndrome de quemarse por trabajo en profesionales de salud de un hospital ubicado en el departamento de San Martín. Su diseño fue Psicométrico, cuya muestra fueron 310 profesionales escogidos por un muestreo probabilístico estratificado. De la cual se obtuvo como resultados el índice de Alpha de Cronbach fue de 0.871, obteniendo en la escala Ilusión por el

trabajo 0.705, Desgaste Psíquico, 0.736, Indolencia, 0.848 y Culpa 0. 728. En conclusión el instrumento presentó una alta confiabilidad y validez para su utilización.

Según la recopilación de trabajos previos, no se han encontrado antecedentes a nivel local con la variable del síndrome de quemarse por el trabajo. Esta información nos llevó a hacer investigaciones sobre el marco teórico de la variable estudiada. Según lo que refiere Farber (2000), el síndrome de quemarse por trabajo se evidencia a causa del ambiente laboral, dado que el trabajador se exige así mismo para generar más productividad, utilizando pocos recursos provocando de esta manera un estrés crónico (Martínez, 2010). Las respuestas que no son especificadas ante una situación adaptativa son aquellas que generan estrés crónico laboral, por lo que el organismo no sabe cómo actuar ante situaciones que se le presentan en el trabajo o puesto laboral permitiéndole una lucha constante entre continuar con sus servicios o huir. Por tal razón no sabe cómo controlar dichas situaciones y es donde se genera un agotamiento físico, mental y emocional (Lovo, 2020)

Así también, Pines y Yafe (2001) nos dicen que el inicio del crecimiento del síndrome de quemarse por trabajo, es que las personas necesitan encontrar el verdadero significado de sus vidas, y cuando ven que su trabajo no se lo proporciona, sienten que están fallando. Su idea principal es que sólo la gente curiosa puede ser aburrida. Según este modelo, las personas ingresan altamente motivadas a la carrera que eligen con metas y expectativas más altas que las que ofrece la carrera, pero al pasar del tiempo llegan al punto donde se agotan emocionalmente y dejan de tener ese interés de su profesión escogida. (Díaz y Carolina, 2016)

El síndrome de quemarse por trabajo es provocado por la poca energía y voluntad de realizar las acciones o encargos laborales. Es por ello que el empleado empieza a disminuir su desempeño, productividad, aumento de pesimismo, desilusión al no entregar un buen producto en su trabajo, trayendo consigo obligación y necesidad de permanecer en el trabajo y poca convicción de dar lo mejor por voluntad propia (Chuquillanqui y Huachos, 2021). Este síndrome está estipulado como un trastorno psicológico crónico ya que afecta de manera más frecuente a los profesionales de salud, la cual trae consigo un impacto negativo, por motivo que hay un desgaste de logros personales, despersonalización y agotamiento emocional, todo ello basado en el estrés severo.

Esta problemática es común en profesionales que presentan atención directa a sus usuarios, como es la docencia, medicina y la policía (Guarate et al., 2020). Tal como menciona Tarco et al. (2021) el cansancio emocional de los profesores a causa del síndrome de quemarse por trabajo está relacionado con el tiempo que llevan laborando dentro de la institución, cantidad de alumnado, actividades extras a sus funciones e incluso el trabajo realizado desde casa. El síndrome del quemado si no es controlado de manera positiva, traerá consigo problemas en el trabajador dado que disminuirá su productividad, motivación y desempeño dentro de la organización que labora (Organización Mundial de la Salud, 2022). Según Maslach, la tensión persistente se deriva de una relación insatisfactoria entre el estado psicológico del empleado y su profesión, lo que le lleva a experimentar el síndrome de Burnout como reacción a un estrés laboral extremo (Olivares, 2017).

Siguiendo con el marco teórico definimos las teorías relacionadas a la variable. El síndrome del agotamiento laboral, es aquella respuesta gradual e insidiosa que se genera por el aumento de presión, tensión y estrés mayor dentro de los empleados de una organización. En las cuales sus causas más comunes son la falta de seguridad laboral, existencia de un inadecuado clima laboral, descontrol al tomar decisiones laborales importantes, realización de trabajo monótono dentro del puesto del empleado, el no saber dividir la vida personal y laboral. Trayendo como consecuencias fatiga laboral, estrés, desmotivación, poca productividad, bajo desempeño laboral, constantes excusas para evitar cumplir con las horas de trabajo, agotamiento físico, emocional y mental del trabajador (Maslach y Jackson 1981)

A lo largo de su investigación la autora Maslach junto con Jackson concluyen que síndrome de quemarse por trabajo no solo es un agotamiento físico, sino que junto a ello presenta más síntomas que perjudican los diferentes aspectos del ser humano en el ámbito organizacional. Por tal motivo manifiesta que este síndrome está conformado por 3 dimensiones, que son el agotamiento mental, despersonalización y falta de realización personal. Sin embargo, Maslach junto a más investigadores añaden que el estrés a nivel interpersonal crónico está asociado a los siguientes síntomas: un agotamiento severo, actitudes cínicas, ineficiencia y falta de realización a nivel personal. Además, cuando el empleado siente demasiado desgaste físico llega a entrar en un cuadro de despersonalización, esto quiere decir que el empleado

desarrolla una actitud distante hacia el trabajo, presentando acciones negativas con frecuencia, lo cual no solo afecta su propio bienestar, sino también a las personas de su entorno. En lo que respecta a la falta de realización personal la autora lo define como comparaciones hacia las demás personas del trabajo, por lo tanto, no existe satisfacción (Maslach y Jackson 1981).

Dentro de sus tres interpretaciones del MBI. Primero presenta el MBI-HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS), la cual está orientado a profesionales dedicado a servicios humanos, este inventario consta de 22 ítems divididos en 3 escalas. En segundo lugar, está el MBI.EDUCATORS (MBI-ES), dirigida a profesionales en educación, cuenta con la misma cantidad de ítems y escala, la única diferencia es el cambio de paciente por estudiante. Por último, está el MBI GENERAL SURVEY (MBIGS), es de manera global, no especifica el tipo de profesionales, solo trabaja con servicios humanos, sigue manteniendo la estructura tridimensional y solo consta de 16 ítems con escalas de eficacia personal, agotamiento y cinismo (Maslach y Jackson 1981)

Como segunda teoría relacionada con la variable tenemos a Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de agotamiento laboral, es aquella reacción psicológica al estrés producida tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determina por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003)

Gil crea un instrumento para evaluar el STQ, el cual consta de 4 dimensiones: ilusión por el trabajo, donde se evalúa el deseo del ser humano para lograr una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo, como segunda dimensión tiene el desgaste psíquico, el cual es el agotamiento emocional y físico

debido al exceso de trabajo, como tercera dimensión tenemos, la indolencia, que se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes, y por último contamos con la dimensión de culpa, que se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo (Ratto, et. al. 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño.

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada porque se fijó como objetivo resolver un problema en un específico tiempo basándose en la indagación de la variable, es aquella que plantea nuevas estrategias y procedimientos en la investigación existente con el fin que sean más operativos (Castro et al. 2022).

3.1.2. Diseño de investigación

Además, el diseño de la investigación usado es de tipo instrumental, ya que se analizaron las propiedades psicométricas del instrumento, con la finalidad de validar test ya existentes o nuevos, para así desarrollar estándares confiables. (Ato et al. 2013)

Por otro lado, este estudio fue no experimental porque no requiere manipulación de sus variables, generalmente se estudia observando hechos en su estado natural para poder investigarlos (Álvarez, 2020).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable: Síndrome de Quemarse por Trabajo.

- **Definición conceptual:** El síndrome del quemado es una reacción psicológica al estrés, que se manifiesta tanto a nivel interpersonal como emocional. Este síndrome afecta a los profesionales en su entorno laboral, especialmente aquellos que tienen contacto continuo con otras personas en su lugar de trabajo (Gil, 2003).
- **Definición operacional:** El síndrome de quemarse por trabajo se evalúa mediante un cuestionario compuesto por cuatro dimensiones, además cuenta con 20 ítems de cinco alternativas de respuesta.
- **Dimensiones e indicadores:**
 - Ilusión por el trabajo: Deterioro cognitivo.

- Desgaste psíquico: Deterioro afectivo.
- Indolencia: Tener una actitud negativa hacia sus compañeros de trabajo.
- Culpa: Sentimientos de culpa.
- **Escala de medición:** La investigación fue de escala ordinal de tipo Likert, donde se utilizaron las siguientes alternativas de respuesta: nunca, raramente, a veces, frecuentemente, y muy frecuentemente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el grupo de individuos que deseamos estudiar; no se limita a la población humana; también puede incluir cualquier animal o elemento que pertenezca a un grupo y presente determinados rasgos (Pantoja, 2022).

En el presente estudio la población consta de docentes entre 25 y 65 años. Los docentes del año 2024 son de 29 346 en toda la región Piura, incluyendo Paita y Sullana. (Instituto nacional de estadística e informática [INEI], 2024)

- Criterios de inclusión
 - Docentes que laboran en la región Piura y sus alrededores.
 - Docentes entre las edades de 25 y 65 años.
 - Especializados en educación inicial, primaria, secundaria.
 - Docentes que presenten indicadores del síndrome de quemarse por el trabajo.
- Criterios de exclusión
 - Participantes que no completen correctamente los cuestionarios.
 - Personas que no autorizan su consentimiento.

3.3.2. Muestra

Es un subconjunto de la población en forma específica, forma parte de las técnicas de investigación, además es muy utilizada en las ciencias sociales debido a que logra recolectar la información de un fragmento de estudio sin tener que medir toda la población (Gupta y Gupta, 2022). Debido a ello se tomó una muestra de 500

docentes en nivel inicial, primaria y secundaria, tanto para el análisis factorial confirmatorio como para los baremos.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es la relación de estudio que existe entre la población determinada y la variable de muestra. Este proceso facilita la selección de la población con la finalidad de que sea estudiada y analizada de manera confiable (Almaguer y Cossio 2022). El muestreo no probabilístico por conveniencia es de fácil acceso, dado que sus criterios son prácticos, solo se requiere de la disposición de los individuos que integran la muestra y desean participar en el proyecto de investigación (Reales et al., 2022).

3.3.4. Unidad de análisis

Se incluyeron docentes de instituciones de educación primaria, primaria y secundaria que trabajan en el área de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Cisnero et. Al. (2022) refieren que la técnica de la encuesta en la investigación científica es de manera estructurada para aplicar a la población estudiada, este procedimiento que permite obtener y elaborar recolección de datos de manera eficiente y eficaz. Como instrumento se empleó el cuestionario, es el conjunto sistemático de ítems que están lógicamente conectados con cada parte y aspecto de la investigación. (Ñaupas et al. 2023)

Se trabajó con el CESQT, esta encuesta fue elaborada para tener conocimiento sobre los síntomas de estrés crónico en los trabajadores (Gil, 2011). Es un instrumento organizacional, fue publicado en el año 2011, tiene como procedencia Española, su autor es Pedro Gil Monte, este instrumento es de ejecución individual y colectiva en adultos de ambos géneros a partir de los 18 años de edad, teniendo como objetivo evaluar los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo dirigida a profesionales que tiene conexión con otras personas, cuenta con 4 dimensiones y una duración al aplicar entre 5 a 10 minutos. Dentro de sus técnicas de recolección de datos se utiliza la escala de Likert con 5 opciones desde nunca con un puntaje de 0 y muy frecuentemente con un puntaje de 4.

Se determinó la validez de contenido mediante los resultados encontrados en la investigación a un grupo de médicos mexicanos, en donde la dimensión Indolencia presenta bajas Subescalas, mientras que en las demás dimensiones presentan niveles altos. Por lo general las dimensiones muestran un adecuado análisis factorial confirmatorio $GFI = 0,83$, $RMSEA = 0,061$, $NNFI = 0,90$, $CFI = 0,92$, $PNFI = 0,65$. Es decir que la validez y consistencia interna son adecuados.

En lo que respecta a la confiabilidad se utilizó la escala de Likert en el cuestionario CESQT, con la finalidad de analizar cada ítem que la conforman, obteniendo como resultados 0.70 utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach. Es decir, el instrumento es confiable para su utilidad. Los resultados en una investigación científica presentan alto grado de confiabilidad cuando no se presentan sesgos y son mayores a partir de 0.70 en el Alfa de Cronbach (Villasis et al. 2018).

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se siguió fue el de escoger la variable a investigar, se procedió a escoger un cuestionario para evaluar dicha variable, se recolectaron algunos antecedentes e información pertinente para la teoría de la investigación científica, seguido se obtuvieron datos del cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, respecto a la recolección de datos, se entregó las autorizaciones correspondientes en cada una de las instituciones con el fin de coordinar los horarios a aplicar dicha prueba. El día en el que se aplicó el cuestionario, se le brindó a cada uno de los docentes la hoja de consentimiento informado para que posterior sea firmada por cada uno de ellos, se les explicó el propósito y algunas consideraciones éticas con respecto a los resultados. Al culminar la recolección de datos se continuo con el llenado del banco de dato en el programa Jasp, la cual nos permitió obtener resultados, tablas estadísticas del CFI, TLI, RMSEA, SRMR, Omega de McDonald, baremación. Posterior a ello se realizó la discusión de resultados de la variable investigada. Finalmente, hay conclusiones y recomendaciones de nuestra investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Está enfocado en una investigación cuantitativa, lo cual nos permitió que se utilice el programa Microsoft Excel para el relleno de la recolección de datos. Según

Cabero y Llorente (2013) refieren que la validez de expertos es la exigencia en la evaluación del experto a un conjunto de ítems donde se necesiten requisitos técnicos para que puedan ser utilizados en diferentes técnicas de recolección de información con la finalidad de que cada ítem tenga relación con el tema de estudio.

El cuestionario cuenta con 20 ítems, fue evaluada por 7 Jueces con el grado de Mg en la carrera Psicología. Es decir, dichos indicadores fueron considerados válidos y tienen relación significativa con la variable estudiada. Así también se evidencia que existe una aprobación tanto en claridad, coherencia y relevancia de cada ítem.

Se obtuvo la validez de contenido por medio de V de Aiken, que es un factor que ayuda a cuantificar la relevancia de los ítems del instrumento a partir de la calificación de N° jueces expertos (Aiken 1985). Teniendo como los índices de acuerdo (IA) de 1.00 y ($p < .05$), los cuales permiten la validez del cuestionario.

Por otro lado, para conseguir la corrección de la estructura, se realizó mediante AFC, constituyendo una metodología destinada a validar las conexiones entre las variables que se pueden observar directamente y aquellas que se consideran latentes en el modelo propuesto. Denotando que un estudio es válido cuando el umbral es de .30 como mínimo, el índice de ajuste comparativo CFI = .90 y el índice de Tucker Lewis TLI = .95, el error cuadrático medio RMSEA = inferior a .08.

Además, su objetivo es verificar la concordancia entre el modelo y los datos empíricos obtenidos, para lo cual se utilizó el programa estadístico Jasp, así como, en la estructura interna, el coeficiente omega con un valor mayor a .70. Los parámetros percentiles del cuestionario de síndrome de burnout se obtuvieron en niveles alto, medio y bajo, lo que permitió obtener resultados precisos y claros para la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó de acuerdo con principios éticos proporcionados por la Universidad César Vallejo (2022), la cual juega un papel clave que autoriza tener en cuenta estándares éticos en relación con la moral humana presentada en el estudio con la finalidad de salvaguardar y respaldar la autoría en el proyecto y evitar el plagio.

Así también la responsabilidad y veracidad de los investigadores para el uso de la información, el proceso y la elaboración de este nuevo hallazgo.

El presente estudio respeto a las personas que formaron parte de la muestra, es por ello que se respetó su autonomía, con la recolección de datos confidenciales, en segundo lugar, se respetó la decisión del sujeto, en tercer lugar, se refiere a la justicia, en el cual se busca que el sujeto sea beneficiado a la medida posible y debe ser tratado con igualdad. Finalmente se respetó el consentimiento informado, cuando cada persona dio su conformidad y aceptó la información brindada. Asimismo, se tuvo en cuenta la originalidad de esta investigación a través del análisis de similitud.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento

Ítems	Criterios	IC 95%	V de Aiken	Interpretación
1	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
2	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
3	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
4	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
5	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
6	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
7	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
8	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	

	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
9	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
10	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
11	Claridad	[.80 - .95]	.95	Válido
	Coherencia	[.77 - .99]	.95	
	Relevancia	[.77 - .99]	.95	
12	Claridad	[.81 - 1.03]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
13	Claridad	[.76 - .91]	.90	Válido
	Coherencia	[.71 - .97]	.90	
	Relevancia	[.71 - .97]	.90	
14	Claridad	[.79 - 1.05]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
15	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
16	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
17	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	

18	Claridad	[.84 - 1.00]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	
19	Claridad	[.80 - .95]	.95	Válido
	Coherencia	[.77 - .99]	.95	
	Relevancia	[.77 - .99]	.95	
20	Claridad	[.81 - 1.03]	1.00	Válido
	Coherencia	[.84 - 1.00]	1.00	
	Relevancia	[.84 - 1.00]	1.00	

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 1, se muestran los índices Aiken V de los ítems, para considerar los valores adecuados Aiken (1985) señala que los índices de acuerdo IA deben ser entre 0.8 y 1.00, se puede observar que cada uno alcanzó un puntaje aceptable, así también se puede observar en la tabla los IC 95%, observándose que todos de ellos ha sido válidos, no obstante pudiendo establecerse condiciones de mejora para potenciar su funcionamiento de los ítems que no lograron alcanzar el puntaje máximo.

Tabla 2.

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

Factor	Ítems	Estimar
Ilusión por el trabajo	P1	.54
	P5	.79
	P10	.77
	P15	.75
	P19	.68
Desgaste psíquico	P8	.55
	P12	.74
	P17	.73

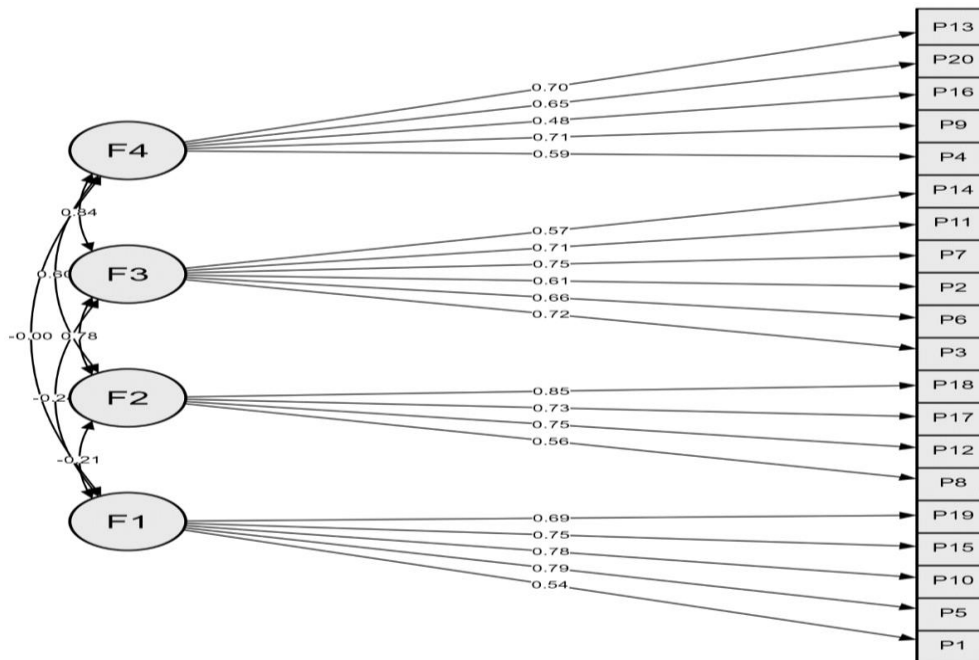
	P18	.84
Indolencia	P3	.71
	P6	.65
	P2	.60
	P7	.74
	P11	.70
	P14	.56
Culpa	P4	.59
	P9	.70
	P16	.48
	P20	.65
	P13	.69

Nota: Elaboración Propia

Tras haber sometido la escala al escrutinio del AFC configurado con el estimador mínimo cuadrados ponderados diagonalmente (DWLS), el cual resulta ser el estimador más idóneo cuando se trata de analizar variables ordinales (Brown, 2015), se encontró que las cargas factoriales de 20 ítems distribuidos en 4 factores o dimensiones son adecuadas dadas a que superar el umbral de .30, puntaje mínimo recomendado por Ferrando & Anguiano-Carrasco (2010) y Santor et al. (2011).

Figura 1.

Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS



Nota. Path diagram del cuestionario para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo CESQT.

En la figura 2, se puede observar el diagrama de flujo, o path diagram, producto del AFC del cuestionario CESQT en el que se observa con mayor claridad las cargas factoriales de los ítems y sus respectivos factores.

Para validar la estructura interna del cuestionario, se tomaron en consideración los valores mínimos recomendados por Keith (2014) quien expuso que el umbral mínimo para considerar válido el índice de ajuste comparativo o CFI y el índice de Tucker-Lewis o TLI es de .90 y .95 respectivamente. En lo que respecta al error cuadrático medio de aproximación o RMSEA, y la raíz del residuo estandarizado medio o SRMR, Keith señala que estos deben ser inferiores a .08.

La estructura del cuestionario CESQT, representado en la figura 1, alcanzó un CFI de .95, un TLI de .95, un RMSEA de .06 y un SRMR de .07. Al contrastar estas medidas con las expuestas en su momento por Keith, observamos que todas se encuentran dentro de rangos aceptables, por lo que es válido asumir que el modelo compuesto por 20 ítems distribuidos en 4 factores resulta adecuado y pertinente para medir con objetividad la variable de estudio.

Tabla 3.

Confiabilidad del cuestionario CESQT mediante el coeficiente Omega (ω)

Dimensiones	ω	IC 95%
Ilusión por el trabajo	.84	[.82 - .86]
Desgaste psíquico	.79	[.76 - .83]
Indolencia	.77	[.74 - .81]
Culpa	.76	[.73 - .81]

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 3 son expuestos los coeficientes de confiabilidad de las 4 dimensiones que conforman el cuestionario CESQT obtenidos mediante el uso del coeficiente omega. Para considerar estos valores adecuados, Arenas (2021), Deng & Chan (2017) y Ventura & Caycho (2017) señalan que los valores deben ser superiores a .70. Al contrastar los resultados obtenidos con los que postulan y recomiendan estos autores, se asume que todos son válidos.

Cabe señalar que el haber utilizado el coeficiente omega en lugar de otros coeficientes como el alfa, surge del hecho de que este coeficiente brinda estimaciones más precisas porque trabaja con cargas factoriales, además de que no sustenta o basa su análisis en el número de ítems o el uso de variables continuas (McDonald, 1999; Vizioli et al., 2022). Con la utilización de este coeficiente, es plausible asegurar que las estimaciones de confiabilidad del CESQT son menos sesgadas.

Tabla 4.

Baremos para el cuestionario del síndrome de quemarse por trabajo.

ILUSIÓN POR EL TRABAJO		
PD	PC	NIVEL
20	99	
19	98	
18	94	
17	90	ALTO
16	84	
15	77	
14	68	
13	59	
12	51	MEDIO
11	43	
10	37	
9	24	
8	15	
7	11	BAJO
6	7	
5	5	
4	2	

3	1
2	0
1	0

Nota: Rangos de D1: ilusión por el trabajo del cuestionario de síndrome de quemarse por trabajo

En la tabla 4 se puede observar que en la dimensión Ilusión por el trabajo la construcción de los baremos presenta un PD entre 15 a 20 con un PC entre 77 a 99 Rango nivel Alto, un PD entre 1 a 10 con un PC 0 A 37, Rango nivel Bajo.

Tabla 5.

DESGASTE PSIQUICO		
PD	PC	NIVEL
16	99	ALTO
15	98	
14	97	
13	95	
12	92	
11	87	
10	81	MEDIO
9	70	
8	59	
7	42	BAJO
6	29	

5	19	
4	12	BAJO
3	7	
2	5	
1	3	
0	3	

Nota: Rangos de D2: Desgaste psíquico cuestionario de síndrome de quemarse por trabajo

En la tabla 05 se puede observar en la dimensión Desgaste psíquico la construcción de los baremos presenta un PD entre 10 a 16 con un PC entre 81 a 99 Rango nivel Alto, un PD entre 0 a 6 con un PC 3 A 29, Rango nivel Bajo.

Tabla 6.

INDOLENCIA		
PD	PC	NIVEL
24	99	
21	99	
20	98	
19	97	ALTO
18	96	
17	95	
16	92	
15	89	

14	87	
13	80	
12	70	
11	63	
10	54	MEDIO
9	47	
8	39	
7	32	
6	25	
5	16	
4	12	BAJO
3	8	
2	6	
1	3	

Nota: Rangos de D3: Indolencia del cuestionario de síndrome de quemarse por trabajo

En la tabla 06 se puede observar en la dimensión Indolencia la construcción de los baremos presenta un PD entre 13 a 24 con un PC entre 80 a 99 Rango nivel Alto, un PD entre 1 a 6 con un PC 3 A 25, Rango nivel Bajo.

Tabla 7.

CULPA		
PD	PC	NIVEL
20	99	
19	99	
18	99	
17	99	
16	99	
15	98	ALTO
14	97	
13	94	
12	90	
11	87	
10	80	
9	66	
8	55	
7	43	MEDIO
6	32	
5	25	
4	17	BAJO
3	13	

2	7
1	4
0	1

Nota: Rangos de D4: Culpa del cuestionario de síndrome de quemarse por trabajo

En la tabla 07 se puede observar en la dimensión Culpa la construcción de los baremos presenta un PD entre 10 a 20 con un PC entre 80 a 99 Rango nivel Alto, un PD entre 0 a 4 con un PC 1 A 25, Rango nivel Bajo.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación, el objetivo de determinar las evidencias psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024.

Como primer objetivo específico tenemos establecer la evidencia basada en el contenido a través del método de juicio de expertos del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo en docentes de la región Piura 2024, los resultados se obtuvieron a través de 7 jueces expertos con el grado de magíster, los puntajes de los expertos fueron entre 3 y 4, evaluando la claridad, coherencia y relevancia de cada ítems, evidenciando como resultados que cada uno de los ítems alcanzaron un puntaje entre .90 y 1, evaluando así los criterios siendo aceptados. De manera similar, se informaron IC del 95% utilizando el procedimiento y programa propuesto por Aiken (1985), quien nos dice que para que un resultado sea válido debe obtener un puntaje de .80 y 1. Esto quiere decir que los ítems evaluados tienen una adecuada coherencia, relevancia y claridad. Estos resultados son similares a los encontrados por Apaza et al. (2020) quienes al aplicar la V de Aiken obtuvieron como valores .93. Analizando estos resultados podemos ver que el instrumento es estable en sus cálculos, los ítems tienen relación con la variable a evaluar. El instrumento posee una adecuada validez en lo que respecta al contenido.

Como segundo objetivo específico establecer la evidencia basada en la estructura interna mediante el método de análisis factorial confirmatorio del cuestionario de evaluación de docentes de la zona de Piura sobre el burnout en docentes, 2024. Los resultados reflejaron que las cargas factoriales de los 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones son adecuados ya que superan el umbral de .30, así también se obtuvo un puntaje en CFI de .95, un TLI de .95, un RMSEA de .06 y un SRMR de .07, las cargas factoriales deben ser de más de .30 puntaje mínimo recomendado por Ferrando y Anguiano – Caraso (2010) y Santor et al. (2011) en lo que respecta de la estructura interna Keith (2014) señala que el CFI y el TLI debe ser de .90 y .95 respectivamente, el RMSEA y el SRMR debe ser inferior a .08, esto quiere decir que los resultados se encuentran dentro de los rasgos que demuestran que son aceptables, estos resultados son respaldados por Arias et al. (2019), quienes obtuvieron resultados de CFI equivalentes a .092, el SRMR de 0.7. Así también,

Mendoza et al. (2023), obtuvo como resultados del RMSEA menor a 0.067. Analizando estos resultados se pudo observar que el instrumento es válido y confiable, sin mucha diferencia en los resultados con otras investigaciones.

En el tercer objetivo específico, sobre la consistencia interna a través del coeficiente omega (ω) en el cuestionario para evaluar la el síndrome de quemarse por trabajo de los docentes de la zona de Piura, 2024. Los resultados de este estudio muestran que el nivel general y las mediciones de sus puntajes son altos, con un coeficiente de confiabilidad superior a .70, la dimensión 1 obtuvo un puntaje de .84, la dimensión 2 obtuvo un puntaje de .79, la dimensión 3 obtuvo un puntaje de .77 y por último la dimensión 4 obtuvo un puntaje de .76, Arenas (2021), Deng & Chan (2017) y Ventura & Caycho (2017) señalan que los valores deben ser superiores a .70 para considerar valores adecuados, lo cual quiere decir que el instrumento es consistente y está dentro de los valores aceptables que se requieren para decir que es confiable. Se encuentra similitud con Mendoza et al. (2023) quienes obtuvieron en la primera dimensión .90, en la segunda dimensión .92, en la tercera dimensión .83 y por último en la cuarta dimensión .90, los cuales demuestran que es un instrumento confiable, también contamos con Hermosa et al. (2020), quienes obtuvieron como resultados la consistencia interna para todas las escalas de ítems fue alta ($\alpha = 0,79$ a $= 0,87$). El análisis de estos resultados reveló que el instrumento se mantuvo estable en sus cálculos, lo que indica que el instrumento representa un verdadero nivel de confiabilidad sin variación significativa en sus resultados.

En el último objetivo específico de Identificar los valores percentilares del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024. Se obtuvo la baremación en los rangos alto, medio y bajo de los cuales los resultados reflejaron que en la primera dimensión denominada ilusión por el trabajo, el PC de 77 a 99 se ubica en el rango alto, lo cual significa que el individuo supera sus deseos de alcanzar sus metas dentro del puesto laboral. El PC de 43 a 68 en un rango medio, posee un debate entre alcanzar sus metas y dejarse afectar por el síndrome del quemado y PC de 0 a 37 un rango bajo, hecho que genera dificultades para alcanzar sus metas laborales. En la segunda dimensión denominada desgaste psíquico, se considera rango alto al PC entre 81 a 99, algo que muestra que el individuo tiene un agotamiento físico y emocional por exceso de trabajo, en el rango

medio se valoriza el PC de 42 a 70, que el individuo empieza a tener desgaste físico y emocional en el trabajo, y el PC de 3 a 29 rango bajo, el colaborador no presenta desgaste físico ni emocional. En la tercera dimensión denominada Indolencia, el PC de 80 a 99 es considerado rango alto, por presencia de una conducta e ideas negativas hacia los clientes, PC de 32 a 70 rango medio, presenta una controversia de conductas o ideas negativas hacia los clientes y PC de 3 a 25 en el rango bajo, el individuo tiene buenas conductas e ideas positivas hacia los clientes. Finalmente, en la dimensión denominada culpa, el PC de 80 a 99 presentan un rango alto, el colaborador muestra sentimientos de culpa ante conductas desarrolladas dentro del puesto laboral, en el rango medio el PC de 32 a 66, significa que el colaborador manifiesta una controversia de culpa ante conductas desarrolladas dentro de su puesto laboral y en el rango bajo PC de 1 a 25, el colaborador no presenta culpa ante conductas desarrolladas dentro del puesto laboral. Estos resultados difieren a lo que menciona Saldaña (2022) el análisis de los valores percentilares por dimensiones determinan los valores significativos de las diferentes escalas del CESQT. A su vez difieren con los resultados de Llorca et al. (2021), quienes realizan la correlación y valores percentilares por dimensiones y evaluar si son significativas, con puntajes superiores a .70. Analizando los resultados se demuestra que el síndrome de quemarse por trabajo es una reacción física, psicológica y mental de la presión laboral en el trabajador. Lo cual identificar el rango de síndrome de quemarse por trabajo ayudará a medir el nivel de problemática que presenta cada colaborador.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinaron las propiedades psicométricas del cuestionario evaluación de Síndrome de quemarse por trabajo.
- Se utilizó el método del juicio de expertos para determinar la validez de contenido de un procedimiento adecuado. Siete expertos con títulos de magister y doctorado se encargaron de esta evaluación. Los resultados mostraron que la V de Aiken era de 0,90 y 1,00 a un nivel significativo, lo que indica un nivel adecuado de validez de contenido.
- Se utilizó un análisis factorial para demostrar la validez de constructo, que arrojó valores satisfactorios del índice de ajuste, incluidos un CFI de .95, un TLI de .95, un RMSEA de .06 y un SRMR de .07. Lo cual nos indica que, el cuestionario muestra valores legítimos y aprobados en términos de coherencia temporal.
- El cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por trabajo es confiable debido a sus índices superiores a .70 a través del coeficiente de Omega.
- Se construyeron los valores percentilares por dimensiones del cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por trabajo en tres niveles: Alto, medio y bajo, tomando en cuenta el puntaje directo y percentiles.

VII. RECOMENDACIONES

- Se incentiva a nuevos investigadores indagar sobre el cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por trabajo a nivel local, debido a ser una variable poco investigada.
- Se propone ampliar el número de jueces expertos para mayor validez y valor significativo en los 3 criterios establecidos.
- Se propone que, para seguir confirmando la validez y fiabilidad del instrumento, se tenga en cuenta una muestra mayor de profesores.
- Se incentiva a nuevos investigadores utilizar la baremación establecida por dimensiones, con el fin de evaluar los 3 rangos en docentes: Alto, medio y bajo.

REFERENCIAS:

- Arenas, E. (2021). Coeficientes Omega: ¿Cuándo y cómo usar cada uno de ellos? Avances en medición psicológica. <https://medicionpsicologica.com/2021/11/10/coeficientes-omega-cu%C3%A1ndo-y-c%C3%B3mo-usar-cada-uno-de-ellos/>
- Arias, W, Huamani, J, y Ceballos, Karla. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Propósitos y Representaciones, 7(3), 72-91. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Ato, M; Lopez, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anal, vol.29, n.3, pp.1038-1059. ISSN 1695-2294. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Aldrete.G,Vasquez.L,Aranda.C , Contreras.M y Oranas. A (2023). Factores psicosociales laborales y síndrome de preparatoria de guadalajara.Mexico [file:///C:/Users/HP/Downloads/Rodr%C3%ADguez%20et%20al.%20-%202024%20-%20Factores%20psicosociales%20laborales%20y%20s%C3%ADndrome%20de%20bur%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Rodr%C3%ADguez%20et%20al.%20-%202024%20-%20Factores%20psicosociales%20laborales%20y%20s%C3%ADndrome%20de%20bur%20(1).pdf)
- Almaguer, B y Cossio, E. (2022), "Métodos de Muestreo para la Optimización de Diseño de Experimentos". Academia Journals Celaya ISSN online 1946-5351 Vol. 14, No. 9. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/644/1/Metodos%20de%20muestreo%20para%20la%20optimizacion%20de%20dise%C3%B1o.pdf>
- Álvarez, R. A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3321884>
- Apaza, J. y Meza, F. (2020). Adaptación y propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la ciudad de Juliaca - 2020. [Trabajo de investigación para obtener el grado

académico de bachiller en psicología] Universidad Cesar Vallejo. Referido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3647/Flor_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*, 2nd ed (pp. xvii, 462). The Guilford Press.

Carranza, J. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa N° 171 - 10, San Juan de Lurigancho*. [Tesis para obtener el título de licenciada en enfermería]. Universidad Cesar Vallejo. Referido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32550/Carranza%20Rojas%2C%20Jes%C3%BAAs%20Aim%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, J, Gómez, L y Camargo, E (2022). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123921X2023000100140#B11

Cisnero, A, Guevara, A, Urdanigo, J, et. Al. (2022) *Techniques and Instruments for Data Collection that support the Scientific Research in Pandemic Time*. <file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetTecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>

Chávez, S. y Quispe, A. (2021). *Síndrome de Burnout en las relaciones humanas de docentes, Trujillo, 2021*. *Revista científica*. Vol. 6 N°2. DOI <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.2>

Chuquillanqui, R; Huachos,A (2021) *Programa de coaching para disminuir el síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú* *Horizonte de la Ciencia*, vol. 12, núm. 22, Enero-Junio, pp. 143-158 Huancayo, Perú <https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250011/570969250011.pdf>

Deng, L., & Chan, W. (2017). *Testing the Difference Between Reliability Coefficients Alpha and Omega*. *Educational and Psychological Measurement*, 77(2), 185-203. <https://doi.org/10.1177/0013164416658325>

- Diaz, F y Carolina, I. (2016). La investigación sobre síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, Vol. 33. Núm. 1. Barranquilla, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21345152008.pdf>
- Ferrando, P. J., y Anguiano Carrasco, C. (2010). El Análisis Factorial Como Técnica De Investigación En Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout Syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el Trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, vol. 19, núm. 2. pp. 181-197. Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Guarate. Y, Gutierrez. G ,Naranjo. E, Tnecota. G (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/905>
- Gil – Monte. P, Espejo. B, Checa. I. et. Al. (2022). Factor Structure and Measurement Invariance of the Spanish Burnout Inventory Among Professionals Across 17 Countries and Regions. Springer. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10108-1>
- Gupta, A. & Gupta, N. (2022). *Research Methodology*. SBPD Publications , 2022
- Hermosa, A. Gil, P & Gil, P. (2022). Validación del CESQT en trabajadores colombianos: Un estudio psicométrico en tiempos de COVID-19. *Psicología desde el Caribe*, 39(3), e32. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123417X2022000300005&lng=en&tlng=es.
- Keith, T. Z. (2014). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (2.a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315749099>
- Leiter MP, Maslach C. (2016) Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Res* [Internet]. [cited Mar 13];3(4):89-100. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Llorca, J; Llorca, M; Gil, P. (2021) Fiabilidad y validez de constructo de la traducción al valenciano/catalán del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes no universitarios, *Información psicológica*, DOI:dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2021.121.1
- Martinez, A. (2010) El syndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, núm. 112. Pp 42 – 80. Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach C, Jackson S (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.*; 2(2):99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Mendoza. I, García.B, & Hemsforth,. (2023). Spanish Burnout Inventory (SBI) Validation among University Professors During COVID-19. *Investigación administrativa*, 52(131), 00001. Epub <https://doi.org/10.35426/iav52n131.01>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment* (pp. xi, 485). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Navarro, F y Quedena, C. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022 [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología] Universidad Cesar Vallejo. Referido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro_PF-Quedena_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I, et. Al. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (6ta ed.). Ediciones de la U. ISBN13: 9789587924657
- Olivares , V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo* , 19 (58), 59- 63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

- Organización Mundial de la Salud (2022). Burn-out un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-anoccupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pantoja, B. M. (2022). Development Of A Research Through A Study Plan. Revista Conrado 18(3), 165-171.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2649/2575>
- Ratto, A, García, R, Silva, M, et. Al. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de monteideo. Ciencias Psicológicas, 9(2), 273-281.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168842212015000300005&lng=es&tlng=es
- Reales, L, Robalino, E., Peñafiel, C, et. Al. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. Revista Universidad y Sociedad, 14(S5), 681-691.
file:///C:/Users/HP/Downloads/3338-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6552-2-10-20221118.pdf
- Saldaña, P (2022). Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología] Universidad Cesar Vallejo. Referido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84804/Salda%c3%b1a_PEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santor, D. A., Haggerty, J. L., Lévesque, J.-F., Burge, F., Beaulieu, M.-D., Gass, D., & Pineault, R. (2011). An Overview of Confirmatory Factor Analysis and Item Response Analysis Applied to Instruments to Evaluate Primary Healthcare. Healthcare Policy, 7(Spec Issue), 79-92.
- Tarco, A, Llano.G, Carlozama.J., Mejía .P., Borja.T., y Guanoluisa. L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. Infodir, (36), 1-15.
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163>

- Vásquez, S. (2021), Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19 (tesis para obtener el grado de maestro). Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5371/MAS_GDT_2101.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vilchez. J, Romaní. L, Ladera.K, y Marchand.M. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía peruana. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 19(4), 60-67. <https://dx.doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2220>
- Ventura, J., y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: Un metodo alternativo para la estimacion de la confiabilidad. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 15, 625-627.
- Villasís. M, Márquez, H, Zurita. J, et. Al. (2018) Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. Metodologia de la investigacion. 2018;65(4):414-421 <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram65-04-414.pdf>
- Vizioli, N., Pagano, A., Vizioli, N., & Pagano, A. (2022). From alpha to omega: Estimation of ordinal reliability. A practical guide. Revista Costarricense de Psicología, 41(2), 119-136. <https://doi.org/10.22544/rcps.v41i02.02>
- Yupari, I, Diaz, J, Azabache, K y Bardales, L, (2022) Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud, revista enfermería global, Trujillo, Perú, <https://doi.org/10.6018/eglobal.512491>

ANEXOS Nº 1

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR TRABAJO(CESQT) EN DOCENTES DE LA REGION PIURA – 2024.

Anexo 01: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Síndrome de quemarse por trabajo	Gil (2005), refiere que el síndrome de quemarse por el trabajo es aquella reacción psicológica al estrés producida tanto a nivel interpersonal como emocional que padece el profesional entorno al trabajo que realiza, teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral.	El cuestionario de síndrome de burnout será medido mediante la aplicación de un cuestionario, que consta de cuatro dimensiones: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Además, cuenta con 20 ítems y 5 alternativas de respuesta entre las cuales	Ilusión por el trabajo	Deterioro cognitivo	1, 5, 10, 15, 19	Escala ordinal
			Desgaste psíquico	Deterioro afectivo	8, 12, 17, 18	
			Indolencia	Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	2, 3, 6, 7, 11, 14	

		tenemos: nunca, raramente, a veces, frecuentemente y muy frecuentement e.	Culpa	Sentimientos de culpa	4, 9, 13, 16, 20	
--	--	---	-------	--------------------------	---------------------------	--

ANEXOS Nº 2

Anexo 02: Matriz de consistencia del marco metodológico.

PROBLEMA	OBJETIVOS	POBLACIÓN	METODOLOGÍA
<p>La relación significativa entre el trabajador y el estrés crónico de quemarse por el trabajo, dado que este perjudica la salud física, psicológica y mental del empleado, impidiéndole desarrollarse de manera satisfactoria en su centro laboral, y se siente agotado, sin ánimos de ir a trabajar, presionado, cansado.</p>	<p>Objetivo general Determinar la evidencia de las propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024.</p> <p>Objetivos específicos a). Establecer la evidencia basada en el contenido a través del método de juicio de expertos del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024;</p>	<p>la población consta de docentes entre 25 y 65 años</p>	<p>Investigación de tipo aplicada, con un diseño instrumental, no experimental.</p>

	<p>b) Establecer la evidencia basada en la estructura interna a través del método de análisis factorial confirmatorio del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024</p> <p>c) Establecer la consistencia interna a través del coeficiente omega del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024</p> <p>d) Identificar los valores percentilares del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024.</p>		
--	--	--	--

ANEXOS Nº 3

PRUEBA PILOTO

CORRELACION ITEM-TEST CORREGIDA

Ítems	r_{itc}
1	.440
2	.433
3	.471
4	.520
5	.371
6	.406
7	.558
8	.679
9	.310
10	.378
11	.619
12	.765
13	.592
14	.410
15	.642
16	.535
17	.714
18	.658
19	.647
20	.541

Nota. r_{itc} : Correlación de ítem

Se observa que todos los índices de las correlaciones son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro del instrumento.

ANEXOS N° 4

CONFIABILIDAD

Dimensiones	ω	IC 95%
Ilusión por el trabajo	.75	[.53 - .86]
Desgaste psíquico	.86	[.77 - .91]
Indolencia	.73	[.49 - .85]
Culpa	.74	[.59 - .85]

Nota. ω : Coeficiente omega

Se aprecia que los índices de confiabilidad superan el mínimo valor aceptable (.70), por tanto, puede considerarse que las mediciones son confiables.

ANEXOS Nº 5

Autorización de uso de instrumento

25/10/23, 18:33

Gmail - SOLICITUD DE PERMISO SOBRE EL CUESTIONARIO CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Qu...



valeria Silva <valecruzsilva9@gmail.com>

SOLICITUD DE PERMISO SOBRE EL CUESTIONARIO CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo)

Santamaría Fernández, Pablo <pablo.santamaria@teaediciones.com>
Para: valeria Silva <valecruzsilva9@gmail.com>
CC: "Ruiz Fernández, Belén" <belen.ruiz@teaediciones.com>

28 de agosto de 2023, 06:01

Estimada Valeria,

Gracias por su correo y su interés en utilizar el CESQT en su tesis de licenciatura. Para su uso no necesita ningún permiso especial por nuestra parte, solo basta con que utilice material original de la prueba.

Saludos cordiales,

Pablo Santamaría

[Texto citado oculto]

Miguel Fernández Rodríguez
Dpto. Comercial | Sales Department
Psicólogo-Consultor | Psychologist-Consultant

miguel.fernandez@teaediciones.com
Tel: +34 912 705 060 Ext:

Hogrefe TEA Ediciones
Cardenal Marcelo Spínola 50
28016 Madrid
ESPAÑA
www.teaediciones.com



ADVERTENCIA

Este mensaje y sus archivos adjuntos pueden contener información confidencial y están dirigidos exclusivamente a su destinatario. Le informamos que la legislación vigente prohíbe el uso, divulgación o copia del contenido del presente mensaje por persona distinta del destinatario sin autorización previa. Si Ud. no es el destinatario de este mensaje y lo ha recibido por error le agradeceríamos que nos lo comunicara y que procediera a destruirlo.

Según la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, informamos que sus datos personales serán tratados por parte de Hogrefe TEA ediciones, S.A.U. con la finalidad del correcto desarrollo de las actividades de nuestra organización así como enviarle noticias, novedades e información general de nuestra empresa a través de medios postales y electrónicos. En caso de que Ud. no sea cliente de nuestra empresa dichas comunicaciones se realizarán siempre bajo previo consentimiento por su parte. Usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición y demás derechos en los términos establecidos en la normativa vigente dirigiéndose a nosotros. Asimismo, Ud. nos puede solicitar el envío de información adicional sobre nuestra política de protección de datos mediante comunicación escrita a Hogrefe TEA ediciones, S.A.U., en C/ Cardenal Marcelo Spínola, 50 28016 Madrid (provincia de MADRID), e-mail: rgpd@teaediciones.com

[¿Necesita imprimir este mensaje? Protejamos el medio ambiente](#)

Darío Pardo Ciudad
Departamento Comercial | Sales Department
Psicólogo-Consultor | Psychologist-Consultant

ANEXOS Nº 6

Anexo 06: Instrumento de recolección de datos, Cuestionario de Síndrome de Quemarse por el trabajo CESQT

SCRIBD

Buscar

ES Cargar

Lea gratis durante 30 días

1 de 2

Buscar documento

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (CESQT-DP)

A continuación, hay algunas afirmaciones con relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0 NUNCA	1 RARAMENTE (algunas veces al año)	2 AVECES (algunas veces al mes)	3 FRECUENTEMENTE (algunas veces por semana)	4 MUY FRECUENTEMENTE (todos los días)
------------	--	---------------------------------------	---	---

1. Mi trabajo me supone un resto estimulante	0	1	2	3	4
2. No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo	0	1	2	3	4
3. Me siento decepcionado por lo que es mi trabajo	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	0	1	2	3	4
6. Creo que merezco algo mejor que este trabajo	0	1	2	3	4
7. Siento que estoy estancado y no progreso en mi trabajo	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado por el trabajo	0	1	2	3	4

Documento • 4 páginas
Escalas Demandas y Recursos
sara
Aún no hay calificaciones

Documento • 38 páginas
strato
EHS Tejido Punto Textil
Aún no hay calificaciones

Documento • 12 páginas
Valoración de Encuesta

Link: <https://es.scribd.com/document/451905949/CESQT-Para-responder>

ANEXOS Nº 7

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARE POR EL TRABAJO (CESQT)

A continuación, hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. piense en la escala que se presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación.

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: Algunas veces al año	Frecuentemente: Algunas veces por semana	Muy frecuente mente: Todos los días

Cargo	
Edad	
Tiempo de servicio	

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

ANEXOS N° 8

Modelo de consentimiento informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR TRABAJO (CESQT) EN DOCENTES DE LA REGIÓN PIURA ,2024

Investigador (a) (es):

SILVA CRUZ VALERIA ALEJANDRA

BARRIENTOS DIOSES NATALY LIZBETH

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024", cuyo objetivo es Determinar la evidencia de las propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura,2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El síndrome de quemarse por trabajo es aquel cansancio que abarca los tres aspectos físico, emocional y mental producto de un estrés crónico en el centro de trabajo, ocasionando en el trabajador insatisfacción, falta de energía, falta de eficacia en su empleo.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos y se realizará en un ambiente de la institución . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.





Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Silva Cruz Valeria Alejandra con email (vasilvas@ucvvirtual.edu.pe), Barrientos Dioses Nataly Lisbeth con email (nbarrientosdi20@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesora Vanessa Marissela Gastañaga Neumann con email (vneumann@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

ANEXOS Nº 9

Solicitud de recolección de datos



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Piura, 22 de marzo del 2024

CARTA DE N°224-2024-E.P/UCV-PIURA

Director de la I.E.
Presente. -

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 **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un “Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la región Piura”, el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo:

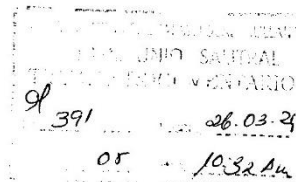
- Barrientos Dioses Nataly Lizbeth
- Silva Cruz Valeria Alejandra.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Mg. Vanessa Marisela Gastañaga Neumann, 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Piura, 22 de marzo del 2024

CARTA DE N°224-2024-E.P/UCV-PIURA

Sr.
Lic. Carlos Andrés Lozada Carreño
Director de la I.E “San Benito de Palermo”
Presente. -

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 **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un “Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la región Piura”, el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo:

- Barrientos Dioses Nataly Lizbeth
- Silva Cruz Valeria Alejandra.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Mg. Vanessa Marisela Gastañaga Neumann, 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de marzo del 2024

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.E "JUAN PABLO II"
EL TABLAZO - PAITA
MESA DE PARTES

Expediente N°: 2085
Fecha de Ingreso: 22.3.24
Hora: 8.22 am.
Cantidad Folios: 1
Paso A: Dircc.

CARTA DE N°221-2024-E.P/UCV-PIURA

Sr.
Lic. Cesar Ever Zapata La Chira
Director de la I.E "Juan Pablo II"- Paíta
Presente. -

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 **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un "Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la región Piura", el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo:

- Barrientos Dioses Nataly Lizbeth
- Silva Cruz Valeria Alejandra.


Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Mg. Vanessa Marisela Gastañaga Neumann, 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de marzo del 2024

I.E. "SAN FRANCISCO"
PAITA
MESA DE PARTES

EXP. N°: 399
FECHA: 22/03/24 HORA: 10.20

RECIBIDO

CARTA DE N°222-2024-E.P/UCV-PIURA

Sr.
Lic. José Pinday Vilela
Director de la I.E "San Francisco de Asís"- Paíta
Presente. -

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 **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un "Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la región Piura", el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo:

- Barrientos Dioses Nataly Lizbeth
- Silva Cruz Valeria Alejandra.

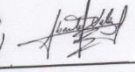
Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Mg. Vanessa Marisela Gastañaga Neumann, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo -Piura.

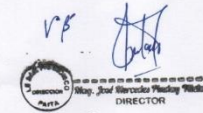
Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,






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



ANEXOS Nº 10

Carta de respuesta de solicitud de recolección de datos.

INSTITUCION EDUCATIVA " SAN FRANCISCO " - PAITA 

CREADO CON LEY 8468

CODIGO MODULAR PRIMARIA : 1369552 CODIGO DE SECUNDARIA : 0355941

" AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA
INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO "

Paíta, 25 de Marzo del 2024

OFICIO No.043-2024-GR-P-DREP-UGEL-P-IESF-D

SEÑOR :
Dr. WALTER IVAN ABANTO VELEZ
Jefe de Escuela Profesional de Psicología- UCV-Piura.
CIUDAD.-

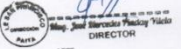
ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO
REF. : CARTA No.222-2024-E-P/UCV-PIURA (22.03.2024)

Tengo a bien, dirigirme a usted, para expresarle el saludo institucional,
y del mío propio con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, habiéndose recibido el documento de la referencia, en la que
solicita colaboración para aplicación de un CESQT, en docentes del nivel primaria y secundaria de la
región Piura. Este despacho acepta lo solicitado para poder desarrollar el Proyecto de investigación.

Lo que informo a usted, para su conocimiento y fines.

Atentamente,



DIRECTOR

JMPV/D
dpm/sec.
c.c.
arch.

 **INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"JUAN PABLO II"**
ÉXITO - EMPRENDIMIENTO - HUMANISMO

" Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra independencia, y de la
Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "

Paíta; Tablazo 23 de marzo del 2024.

OFICIO N° 067- 24-GOB.REG.P.DREP.UGEL.P.305.I.E.E."JP- II"-D.

SEÑOR:
Dr. WALTER IVÁN ABANTO VÉLEZ
JEFE DE ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD " CÉSAR VALLEJO "
Piura.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REF : CARTA N° 221-24-E.P/UCV-PIURA
EXP. N° 2085 (22.03.24)

Saludo cordialmente a su grata persona. A la vez manifestarle que, en
respuesta al documento de referencia, solicitando las facilidades para desarrollar el PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN denominado: "Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el
trabajo (CESQT) en docentes del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria de la Región Piura.

Dirección a mi cargo, **AUTORIZA** a ejecutar lo solicitado, permitiendo que las
Srtas. **BARRIENTOS DIOSES NATALY LIZBETH** y **SILVA CRUZ VALERIA ALEJANDRA**, estudiantes
del XI Ciclo de la carrera de PSICOLOGIA, asistan aplicar el instrumento en los días 01 de abril,
25,26, 27 de marzo, en los horarios de recreo, con docentes de los tres niveles de educación en
ambos turnos.

Atentamente;



Cesar Ever Zapata Lachare
DIRECTOR

C.c.Arch.D
CEZL/D.
kva/Sec.

Av. Túpac Amaru S/N - El Tablazo Paíta

"AÑO DEL BINCENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNIN Y AYACUCHO "

Paita, 23 de marzo del 2024

OFICIO N°222-24-I.E. "SAN BENITO DE PALERMO"

SRSES.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C

AV. CHULUCANAS S/N

Presente.-

ASUNTO: Respuesta a expediente del proceso N°399

De nuestra consideración tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente, asimismo manifestarle lo siguiente:

Que, el expediente de la referencia manifiesta que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado: "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura, 2024", los cuales son ejecutados por estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología

Debo manifestar que, la I.E SAN BENITO DE PALERMO, dirigida por el director Carlos Andrés Carreño Lozada, brindará las facilidades a las estudiantes para que puedan interactuar con los docentes y de esta manera llevar a cabo su investigación, asimismo esta interacción deberá ser coordinada por los subdirectores de la I.E.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración

Atentamente,


I.E. SAN BENITO DE PALERMO SALITRAL
Carlos Andrés Carreño Lozada
DNI 03496228
DIRECTOR

ANEXO N° 11

Evaluación de juicio de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clinica, educativa, organizacional, forense
Institución donde labora:	Independiente – docencia Universitaria
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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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 (altonivel)	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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desgastado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	



Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
Mg. Psicoterapia Familiar
C.Ps.P: 13600

DNI: 40149533

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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:	Doc. Oscar Manuel Vela Miranda
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica
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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desgastado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa


Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	


 Doc. Oscar Manuel Vela Miranda
 C. Ps. P. 3351
 DNI 18215051

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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 Ricardo Cordova Canova
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	15 años de experiencia 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)	Ninguna

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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 sintáctico 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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desgastado emocionalmente	4	4	4	


 Ps. Boris R. Córdova Cánova
 C.Ps.P. 40037


EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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. Consuelo Alicia Lopez Chumpitaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Universidad Católica Benedicta XI
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 Titulo 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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinan por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desganado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	



C. Ps. P.11450

DNI: 40973845

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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/10.24016/2024.v10.389 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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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 (altonivel)	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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desgastado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	



Mg. José Gamarra Moncayo

C.Ps.P. 41204

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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. Juan José Moller Arias
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, organizacional
Institución donde labora:	UCV, Instituto Abaco
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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo elaborado por Pedro Gil Monte en el año 2011 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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desgastado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	4	4	4	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	4	4	4	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	


 Mg. Juan J. Moller Arias
 PSICÓLOGO
 C.Pa.P. 24933

DNI: 09412046

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propiedades psicométricas del cuestionario evaluación del síndrome de quemarse por trabajo (CESQT) en docentes de la región Piura ,2024". 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. Carmen Elizabeth Varillas Maceda
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA - EDUCATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA
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:	Cuestionario Evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo
Autor:	Pedro Gil Monto
Procedencia:	TEA Ediciones (2011)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos

Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Gil Monte (2005) quien nos dice que el síndrome de quemarse por el trabajo, es aquella reacción psicológica al estrés producido tanto a nivel interpersonal como emocional, la padece el profesional que labora teniendo contacto con las demás personas de su centro laboral y usuarios. También nos dice que es una reacción al estrés profesional crónico a largo plazo, la cual está conformada por actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas de trabajo e incluso a su propio rol profesional, así como la sensación de agotamiento (Ratto et al. 2015). Puede darse en diferentes situaciones sin embargo es más conocido es en el ambiente laboral, es la percepción del individuo en una disconformidad entre los esfuerzos del colaborador y la meta que quiere alcanzar, se determinar por el cansancio emocional, falta de energía, distanciamiento, deterioro profesional. Actitudes negativas al puesto laboral junto con síntomas como la irritabilidad, tristeza y baja autoestima (Gil, 2003).

Variable	Dimensiones	Definición
Síndrome de quemarse por trabajo.	Ilusión por el trabajo	Se evalúa el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral, la percepción que tiene sobre su trabajo.
	Desgaste Psíquico	El cuál es el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo.
	Indolencia	Se define como la presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.
	Culpa	Se define como la culpa que los trabajadores tienen ante actitudes o comportamientos negativos que se van

		desarrollando en el trabajo.
--	--	------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Síndrome de Quemarse por el trabajo e l a b o r a d o por Pedro Gil Monte en el año 2011 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

Primera dimensión : ILUSION POR EL TRABAJO

Objetivos de la Dimensión : Evaluar el deseo del ser humano para alcanzar una meta dentro de su puesto laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro cognitivo	Mi trabajo me supone un reto estimulante	4	4	4	
	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	4	4	4	
	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	4	4	4	
	Mi trabajo me resulta gratificante	4	4	4	
	Me siento ilusionado por mi trabajo	3	3	3	

Segunda dimensión: Desgaste psíquico

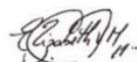
Objetivos de la Dimensión: Evaluar el agotamiento emocional y físico debido al exceso de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deterioro Afectivo	Pienso que estoy saturado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento agobiado por el trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado físicamente en el trabajo	4	4	4	
	Me siento desganado emocionalmente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Culpa

Objetivos de la Dimensión: Evaluar los sentimientos de culpa que los trabajadores ante actitudes o comportamientos negativos que se van desarrollando en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos de culpa	Me preocupa el trato que he dado a alguna personas en el trabajo	4	4	4	
	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	4	4	4	
	Tengo remordimiento por algunos de mis comportamiento en el trabajo	2	2	2	
	Pienso que deberíamos pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	4	4	4	
	Me siento mal por alguna cosas que he dicho en el trabajo	4	4	4	



Mg. Carmen Elizabeth Varillas Maceda

C. Ps. P.15252

DNI 43150116

Tercera dimensión: Indolencia

Objetivos de la Dimensión: Evaluar presencia de actitudes y pensamientos negativos hacia los clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja	No me apetece atender algunos colaboradores	4	4	4	
	Creo que muchos colaboradores son insoportables	4	4	4	
	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	4	4	4	
	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	4	4	4	
	Me apetece ser irónico con algunos colaboradores	3	3	3	
	Etiqueto clasifico a los colaboradores según su comportamiento	4	4	4	

Anexo N° 12

Ficha técnica del cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo

	Ficha técnica (CESQT)
Datos:	Descripción
Autor:	Pedro Gil Monte (2009)
Año:	2011
Nª de ítems:	20 ítems
Escala:	Likert
Significación:	Instrumento psicométrico para la evaluación del síndrome de burnout en el trabajo.
Nivel de evaluación:	4 niveles
Población:	Adultos de 18 años a más
Duración:	Variable: 5 a 10 minutos
Ámbito:	Organizacional
Materiales:	Cuestionario