



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para  
agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de  
Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Arce Pérez, Aura Raquel (ORCID: 0000-0002-7061-6252)  
Pérez More, Milagros Fernanda (ORCID: 0000-0002-9002-1723)

**ASESOR:**

Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (ORCID: 0000-0003-0545-6878)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

PIURA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestros padres,  
por su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

Al Mg. Jesús Jibaja Balladares  
y a las instituciones educativas  
que nos brindaron su apoyo.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de Investigación .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Variables y Operacionalización.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....</b>	<b>14</b>
3.3.1. Población .....	14
3.3.2. Muestra.....	14
3.3.3. Muestreo.....	15
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>15</b>
3.4.1. Técnica .....	15
3.4.2. Instrumento.....	15
3.4.3. Validez y confiabilidad.....	16
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>18</b>
<b>3.6. Método de Análisis de datos .....</b>	<b>19</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>.....</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>.....</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización.....	13
<b>Tabla 2</b> Ficha técnica de Inventario de Estrés Maslach .....	15
<b>Tabla 3</b> Validez de contenido a través del método de criterio de expertos del Inventario de estrés Maslach .....	21
<b>Tabla 4</b> Estadísticos Descriptivos del Inventario de estrés Maslach .....	22
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad descriptiva del Inventario de Estrés Maslach .....	23
<b>Tabla 6</b> Confiabilidad if item drop del Inventario de Estrés Maslach .....	23
<b>Tabla 7</b> Cargas Factoriales Estandarizadas del Inventario de Estrés Maslach ....	25
<b>Tabla 8</b> Índices de Ajuste de los modelos estructurales del Inventario de Estrés Maslach .....	26
<b>Tabla 9</b> Confiabilidad de los Modelos Estructurales del Inventario de Estrés Maslach .....	26
<b>Tabla 10</b> Valores Percentilares del Inventario de Estrés Maslach por Sexo.....	29
<b>Tabla 11</b> Baremos del Inventario de Estrés Maslach por Sexo .....	29

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> Formula Estadística de Muestra Finita .....	14
<b>Figura 2</b> Gráfico Estructural del Modelo 1 .....	27
<b>Figura 3</b> Gráfico Estructural del Modelo 2 .....	28

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura. Para ello se realizó un estudio psicométrico, con 300 docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Piura, de ambos sexos, con edades entre 25 a 65 años. Dentro de los resultados se pudo obtener una confiabilidad general de  $\omega = .89$ ; mientras que en el análisis factorial confirmatorio, los índices de ajuste muestran valores óptimos para su validación luego de retirar los ítems 2 y 16 (CFI = .999; TLI = .999; RMSEA = .060; SRMR = .089), teniendo una correlación dominio-total mayor a  $> .30$ . Concluyéndose que el Inventario de Estrés Maslach es válido y confiable para su aplicación en docentes de colegios públicos de Piura.

**Palabras clave:** Estrés por Agotamiento, Docentes, Psicométrico.

## **Abstract**

The actual research aims to determinate the psychometric properties of the Maslach burnout inventory at public institutions teachers of Piura. A psychometric study was released, with 300 public institutions teachers of Piura, both sexes, aged between 25 to 65 years. In the results we obtained a general reliability  $\omega = .89$ ; while in the confirmatory factor analysis, the fit index shows optimal values for validation after eliminate the 2 and 16 items (CFI = .999; TLI = .999; RMSEA = .060; SRMR = .089), with a test-criterion correlation upper than  $> .30$ . Concluding that the Maslach burnout inventory has validity and reliability for its application in public educative institutions teachers of Piura.

**Keywords:** Burnout, Teachers, Psychometric

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad diversos estudios muestran que las personas con profesiones que brindan ayuda, como los docentes, padecen de estrés por agotamiento, debido a que poseen diferentes cargos, siendo el más importante el de brindarles a los estudiantes una educación de calidad.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020) comunicó el día 11 de marzo del 2020, al COVID-19 como una pandemia, trayendo consigo un sin fin de cambios, entre ellos educativos. Es preciso mencionar que los educadores pese a la emergencia sanitaria siguieron con sus tareas laborales, teniendo claro que la enseñanza no se podía paralizar.

En una investigación realizada por Salcedo, et al. (2020), señalan que debido a la emergencia sanitaria se evidencia en los profesores una prevalencia media del síndrome de burnout, el cual puntúa con un 82.2%, hallándose una incidencia alta 59.8% en relación al cansancio emocional y en cuanto a la realización personal, esta predomina con un alto nivel 57.9%.

En los estudios realizados a los docentes de distintos países, se encontró una amplia incidencia del síndrome de agotamiento, el cual se acrecienta a partir del 12,5% al 80%. Asimismo, se encontraron diferencias entre las prevalencias según género (masculino y femenino); estado civil (casado, soltero, viudo/a o divorciado/a); edad; rango laboral: el puesto que ocupa y el hecho de tener o no creencias religiosas (Padilla, et al., 2009).

Según León y Monzón (2019) indican las siguientes cifras estadísticas acerca de los resultados del burnout en docentes: revelan el incremento de dificultades psiquiátricas a diferencia de otras profesiones, así como mayor falta laboral; adicionando, se muestra que el 77% de este absentismo se debe a enfermedades mentales, asimismo el 90% de los docentes que se unen al ámbito educativo demuestran que durante el primer año de enseñanza desarrollan patologías psiquiátricas; por lo tanto el estrés y síndrome de burnout son peligros primordiales para esta profesión.

En el síndrome de burnout, también denominado síndrome del estrés laboral se comprende que tanto los síntomas médico-biológicos y psicosociales no específicos poseen un cargo respecto al contexto laboral como efecto de una demanda colosal de energía (Ramos, et al., 2020).

Torres (2020) menciona que las causas del síndrome del quemado o también llamado burnout yacen del conjunto de estudiantes que tienen a cargo, así como también de las condiciones ambientales en las que dictan clases, el rendimiento y desempeño académico, igualmente dependerá de cómo se encuentren los estudiantes respecto a su etapa de vida, pues este juega un rol importante respecto a las relaciones intrapersonales entre docente y estudiantes.

Los profesionales de la educación han vivido una gran presión social frente a la demanda de perfeccionar la calidad de estudios en el Perú. Esta presión tiene su máxima manifestación cuando responsabilizamos al profesor de los conflictos ligados a la educación. Lo cual ha traído consigo que los profesores afronten problemas, entre los cuales tenemos: pérdida de autoridad hacia los estudiantes, poca responsabilidad por parte de los papás, escasa metodología didáctica y desprestigio de la docencia; creando una discrepancia entre lo que correspondería ser el docente y lo que ofrece (León y Monzón, 2019).

Así mismo, estos conflictos además de estar relacionados a la presión social se hallan relacionados a distintos factores de la institución a la que pertenecen, entre ellos las condiciones en las que laboran, puesto que no solo se debe tomar en cuenta el ambiente sino también un adecuado clima laboral, otro factor importante que conlleva al estrés laboral es la coacción a la que se encuentran expuestos desencadenando actitudes y comportamientos que ponen en riesgo el óptimo desempeño laboral con los estudiantes (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

Según Anzules, et al. (2019), esto lleva a las siguientes consecuencias: encontramos en el área psicosomática, cambios respiratorios y cardiacos, alteraciones en el sistema endocrino, dolores de cabeza, mareos y vértigos, exceso de fatiga, problemas de sueño, gastritis, úlceras y malestar muscular.

Asimismo, en lo conductual, se encuentran la adicción al trabajo, consumo de alcohol, cafeína, frecuentes problemas interpersonales tanto en lo laboral como familiar. Por otro lado, se ubican las consecuencias emocionales, dentro de ello encontramos, irritación, dificultad de concentración, alejamiento hacia las personas de su entorno, falta de expresividad y cansancio emocional.

De manera similar, en lo laboral, encontramos el deterioro del rendimiento personal, hostilidad, conflictos, incidentes en el centro donde labora y ausentismo laboral llegando a perder el trabajo.

Finalmente, en lo mental, ubicamos cansancio cognitivo, frustración, nulidad, escasa realización personal y baja autoestima. Así mismo, se aprecia con frecuencia nerviosismo, inquietud, frustración, depresión, paranoia y disminución para concentrarse.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el síndrome de burnout se considera de alto riesgo para la salud física y mental de los docentes peruanos, siendo que muchos de los puntos comentados se asemejan al diario vivir de estos.

Referente a los sucesos actuales que presentan los maestros educativos, se buscó validar un instrumento de diagnóstico que fue dirigido a los docentes de colegios públicos de Piura, con la finalidad de recaudar los fundamentos para la intervención frente a esta dificultad y a la ejecución de diferentes tipos de programas centrados en el tema.

Debido a la coyuntura que vive la población mencionada y todos los aportes que trae consigo la elaboración de este trabajo de investigación se hace la siguiente interrogante: ¿Cuál es el análisis psicométrico del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura?

La presente investigación se justificó de manera teórica en relación a la información propuesta por Maslach y Jackson en el año 1996, en la cual se contrastó si aquella teoría es aplicable a los maestros de instituciones educativas públicas, asimismo, se justificó de manera metodológica debido a que se validó un instrumento confiable que iba en congruencia a la realidad de los docentes, pues

esto nos brindó resultados eficientes y consistentes respecto al constructo estrés por agotamiento. Finalmente, se justificó de manera práctica debido a la necesidad de adquirir un instrumento adecuado para medir el nivel de estrés por agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Piura.

El instrumento usado en esta investigación es el Inventario de estrés Maslach para agotamiento, el cual fue dirigido a docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Piura, siendo ellos nuestro objeto de estudio, ya que según datos estadísticos es una población actualmente vulnerable, debido a que están relacionados a una dura presión social frente a la demanda de regenerar la calidad de estudios en el Perú.

Así mismo, este instrumento fue beneficioso para próximas investigaciones, ya que a través de los resultados se logró recaudar información necesaria para fines académicos.

Actualmente, la modalidad de estudio se ha visto afectada debido a la COVID-19, como se recuerda antes de la pandemia las clases eran de manera presencial, y del 2020 hasta el día de hoy son de manera virtual. Con los resultados de la investigación se logró reportar acerca del estrés laboral generado en profesores de colegios educativos públicos de la ciudad de Piura, por lo cual, se fortaleció la variable de estudio.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura; y como objetivos específicos se plantearon: a) Establecer la evidencia de validez de contenido a través del método de criterio de expertos; b) Establecer la validez de constructo a través del método dominio total; c) Establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio estructural; d) Establecer la confiabilidad a través de los coeficientes de alfa y omega; e) Identificar las normas percentilares del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se tiene en cuenta autores que han desarrollado conocimientos referentes a la variable de estudio los cuales se van a mencionar.

Dentro de los antecedentes internacionales según Aranda, Pando y Salazar (2016) tuvieron como objetivo hacer válido el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) en trabajadores de México, de diseño descriptivo instrumental, la muestra utilizada fue de 1958 colaboradores de distintas actividades económicas, el instrumento aplicado fue el MBI, teniendo como resultados un  $\alpha = .658$  respecto al índice de alfa, mientras que por dimensiones, el alfa fue de  $\alpha = .835$  para agotamiento emocional, de  $\alpha = .407$  en despersonalización y  $\alpha = .733$  en falta de realización. En conclusión, dicha escala se halla dentro de un rango admisible para su uso, considerando con cautela los resultados que se alcanzaron para el componente de despersonalización.

Por otro lado, encontramos a Faraci (2018) quien determinó la representación psicométricamente más sólida de la estructura del agotamiento en docentes de secundaria. Se identificó la estructura factorial en una muestra completa de 309 participantes, se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Dentro de los resultados se utilizó la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p < .001$ ), el KMO fue de .83. En los valores de normalidad univariada, la asimetría fue de -2,01 a 3,95 y curtosis de -1,22 a 18,84. El primer factor "Realización personal"  $\alpha = .82$ , el segundo factor "Tensión"  $\alpha = .78$ , el tercer factor "Despersonalización"  $\alpha = .74$  y finalmente el cuarto factor "Frustración"  $\alpha = .71$ . La correlación del ítem test está por debajo de .40. Por otro lado, dentro del AFC encontramos ( $\chi^2/df = 1.65$ ; NNFI = .94; CFI = .95; RMSEA = .06).

Finalmente, encontramos a Sziget, et al. (2016), este estudio validó la versión húngara del Maslach Burnout Inventory – Educators, muestra: 211 docentes de primaria y secundaria, realizaron un análisis factorial confirmatorio con método bifactor del MBI – ES; resultando con índices de ajuste CFI = .90; TLI = .86; SRMR = .058; RMSEA = .053. En cuanto a su confiabilidad, obtuvo un omega de .90. Por lo tanto, el modelo bifactor con un factor de desgaste general y tres factores

específicos de dominio, arrojó un nivel aceptable de ajuste del modelo, lo que sugiere que el modelo bifactor es superior a los modelos alternativos.

Como antecedentes nacionales encontramos a Castillo y Paredes (2020) quienes evaluaron factorialmente el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS), muestra: 204 enfermeros de instituciones públicas. Se ejecutó el análisis factorial confirmatorio con el estimador WLSMV, correlacionando de tres dimensiones: cinismo, agotamiento y eficacia profesional. Como resultados obtuvieron un buen ajuste (TLI = .93; CFI = .97; RMSEA = .075). La consistencia interna fue conveniente para cada una de las dimensiones ( $\omega > .80$ ). Finalmente concluyeron que el MBI-GS es un instrumento válido en la muestra de personal de enfermería.

Así mismo, Salcedo et al. (2020) evaluaron las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria. nivel comparativo, diseño no experimental, tipo descriptivo y corte transversal; la muestra fue de 107 profesores y el muestreo probabilístico; para este trabajo se usó el MBI adaptado al Formulario Google. Dentro de los resultados, el Síndrome de Burnout en los profesores tiene una incidencia media de 82.2%, predomina un alto nivel con el 59.8% en relación al cansancio emocional, prevalece un bajo nivel con un 53.3% en relación a la despersonalización. Por último, coloca con un alto nivel a la realización personal con el 57.9%. La investigación demuestra que en las dimensiones existen diferencias estadísticamente significativas; lo cual significa que los niveles percibidos entre sí son distintos.

Finalmente, Arias y Jiménez (2013) en su investigación evaluaron el burnout en docentes de Arequipa, muestra de 233 profesores de colegios públicos y privados. Se empleó el MBI, en el cual se hallaron relaciones demostrativas entre el tipo de gestión pedagógica, baja realización personal y despersonalización, asimismo se obtuvieron índices de confiabilidad a través del coeficiente Alfa para el total del constructo ( $\alpha = .532$ ); mientras que para sus dimensiones: agotamiento emocional ( $\alpha = .635$ ), despersonalización ( $\alpha = .511$ ) y baja realización personal ( $\alpha = .354$ ). Concluyéndose que los hombres presentan el síndrome de burnout en un nivel moderado, mientras que las mujeres poseen un nivel de estrés más grave.

Después de haber desarrollado los antecedentes, se hizo una remembranza del enfoque conceptual y las diferentes teorías que sustentarán el trabajo de investigación, siendo las siguientes:

Torres y Bailles (2015) indican que el estrés es una contestación fisiológica normal del cuerpo para afrontar una situación que se presente en el entorno, esta respuesta es necesaria para la vida, así como también eficaz para la resistencia. Por otro lado, se conoce que el estrés es una situación compleja que involucra estímulos y respuestas medidos por técnicas psicológicas. Así mismo, menciona que el origen de donde parte el estrés es cuando existe un sobre esfuerzo a causa de múltiples factores, entre ellos se encuentra la personalidad o variables sociodemográficas como edad y sexo (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

Posteriormente Tacca y Tacca (2019) manifiestan que el estrés es un agotamiento que se debe a un aspecto fisiológico, en el cual el sujeto presenta un desequilibrio emocional que va a causarle tensiones.

Dentro de las causas encontradas con relación al Burnout se considera importante hablar acerca de la etapa del desarrollo evolutivo por la que pasan los escolares, la cual proviene de la relación con su entorno teniendo en cuenta los diferentes estímulos ambientales que conlleva a cambios en su personalidad (Bernal y Rodríguez, 2017). Dichos cambios de los estudiantes afectan a los docentes, quienes a raíz de ello presentan respuestas negativas hacia ellos mismos, presentando una baja autoestima, por otro lado, en lo que respecta a su trabajo se encontró incapacidad para sobrellevar la presión y bajo rendimiento laboral (Ponce, et al., 2005).

Teniendo en claro lo antes mencionado, se considera que un docente puede estar propenso al estrés cuando presenta un horario inadecuado, lo que traerá consigo dificultad para realizar sus actividades programadas, por otro lado, al querer cumplir las metas educativas los docentes exceden sus horas de trabajo lo cual genera tensión, insatisfacción y desmotivación.

El estrés laboral ha sido elemento de estudio de diversas investigaciones, siendo Bradley en 1969 el primero que definió este término como un fenómeno psicológico,

asimismo, años después, Freudenberger en 1974 lo define como un estado de fatiga. Otra de las pioneras en investigar el síndrome de burnout es Christina Maslach en 1996, quien además creó el instrumento Maslach Burnout Inventory el cual es el más utilizado para evaluar este fenómeno (Carlin y Garcés de los Fayos, 2010).

El estrés laboral se puede entender como un grupo de reacciones cognoscitivas, emocionales, físicas y comportamentales a ciertos aspectos negativos dentro de la organización, es un estado el cual se caracteriza por niveles elevados de angustia (Moncada y Llorens, 2007; Cordero, 2015). Desde otro punto de vista, el estrés laboral se ha conceptualizado como la consecuencia de la aparición de componentes psicosociales de peligro, los cuales poseen mayor posibilidad de aquejar de forma significativa la salud de los colaboradores y labor empresarial a mediano y largo plazo (Osorio y Cárdenas, 2017).

Bada, et al. (2020), refieren que el estrés laboral genera consecuencias financieras en la institución, por inconvenientes como el ausentismo y rendimiento laboral, el profesor que trabaja en colegios públicos, muestra distintas características personales, las cuales son influenciadas por condicionantes exteriores, que perturban no solo su desempeño laboral, sino también la relación con los estudiantes.

La actividad pedagógica posee un carácter estresante, en la mayoría de días se labora más de las horas propuestas, y como profesión de formación la parte remuneratoria debería ser más elevada; sin embargo, el profesor pone como prioridad su vocación de servicio hacia la entidad, enfrentándose a diferentes situaciones al momento de mantener una comunicación diaria con sus estudiantes, lo que puede traer consigo un deterioro progresivo de su bienestar, formando estados de ánimo negativos llegando en algunas ocasiones a la frustración, lo cual conllevarían a un alejamiento con el estudiante, así como también escasa tolerancia con su entorno, afectando el proceso de la enseñanza (Alvites, 2019).

Una de las consecuencias del alto estrés laboral en los docentes es el desarrollo del burnout, el cual es una contestación al estado crónico del estrés laboral,

compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia los colegas con los que labora y su propio desempeño (Olivares, 2016).

El Burnout o estrés por agotamiento es un síndrome psicológico de algunas experiencias interconectadas, donde se encuentra al agotamiento como una consecuencia del estrés, esto es perjudicial en la percepción de bienestar en el centro laboral y las personas con las que labora, esto se evidencia cuando los sujetos empiezan a sentir ideas negativas sobre ellos mismos, sobre su capacidad, su competencia, su motivación y sus deseos para laborar. En lo concerniente al desempeño laboral encontramos: cuántos trabajadores asisten a sus jornadas laborales y cómo se desenvuelven en su puesto de trabajo, problemas en el ámbito familiar, problemas de salud, entre otros (Juárez, 2014).

Es un procesamiento multicausal y altamente complicado, dentro de dicho síndrome destacan: aburrimiento y estrés, abundancia de trabajo, condiciones económicas bajas, falta de motivación, insuficiente orientación profesional, retraimiento y crisis en el desarrollo de su profesión (Ledesma, 2015; Gallardo, López y Gallardo, 2019). Así mismo, otras de sus características principales son encontrarse emocionalmente cansado, carencia de la realización personal, sentido de ineficacia y sensaciones de cinismo en su centro laboral (Olivares, 2016).

Mediante diferentes investigaciones revisadas se encontró que mayormente en los colegios educativos públicos se muestra un clima de trabajo perjudicial, observándose relaciones interpersonales desfavorables entre los trabajadores, lo cual aumentaría los porcentajes de estrés laboral y por ende se desatarían procesos fisiopatológicos y psicosomáticos. En una investigación de Peña y Valerio (2007) refiere que el burnout prevalece en el sexo femenino.

De acuerdo con el modelo tridimensional de Maslach, el burnout es una respuesta inadecuada, la cual se puede manifestar en tres ejes: agotamiento psicofisiológico, actitud apática y desinhibida en la forma de tratar a los demás y un sentimiento de inadaptabilidad ante las actividades que debe ejecutar (Maslach y Jackson, 1986; Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

El fenómeno del burnout se clasifica en tres dimensiones: Agotamiento emocional es considerado como indicador principal del síndrome de Burnout, se refiere a una disminución de recursos emocionales y de energía como resultado del contacto diario con los estudiantes, la persona se exige más de lo debido, sabiendo que no cuenta con los recursos emocionales necesarios para afrontar diferentes tipos de situaciones que se le presenten, generándole fatiga y bajas energías a causa de la sobrecarga de trabajo. Respecto a la despersonalización se refiere a todos los sentimientos y actitudes negativas dirigidas a los otros, como el trato inadecuado, el sujeto reacciona de forma negativa hacia las personas que atiende, evidenciándose indiferencia hacia aquellas personas, afectando su manera de desenvolverse y su calidad de trabajo (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

Finalmente, en lo que concierne a realización personal hace referencia a una evaluación negativa en relación de la persona con su labor, el sujeto se siente eficaz, competente y con sentido de lograr todo lo que se propone, llegando a obtener el éxito profesional (Celio, 2021).

Por otro lado, existen tres modelos preponderantes del estrés laboral: modelo de demandas-control de Karasek, modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist y modelo de ajuste persona-ambiente de French, Caplan y Harrison.

El modelo de demandas-control de Karasek en 1979, establece que el nivel de estrés laboral pende de la correlación entre las altas demandas de los empleados y los bajos niveles de control que les impone la organización. Las demandas pueden ser provocadas por la dificultad de la tarea, sobrecarga o presión de trabajo, mientras que el control en el puesto de trabajo corresponde a la posibilidad que tiene el sujeto de influenciar sobre su situación laboral

En el modelo de desajuste entre el esfuerzo-recompensa en el trabajo de Siegrist en 1996, se piensa que el estrés laboral es un desarrollo social de correspondencia entre esfuerzos y recompensas, en este encontramos las remuneraciones que tienen en cuenta el reconocimiento, seguridad laboral y salarios. Esto se asemeja a las respuestas del estrés laboral como consecuencia de una variabilidad entre salarios bajos y alto compromiso en la organización, además se describe teniendo

en cuenta tanto las variables del entorno laboral como las individuales del trabajador.

Finalmente, el modelo de ajuste persona-ambiente de French, Caplan y Harrison en 1982, relatan que el estrés laboral se encuentra en relación con el papel de los colaboradores y sus resultados son correspondidos a una inestabilidad entre los beneficios del puesto de trabajo y las demandas del individuo (Gil-Monte, 2010; Cordero, 2015).

En ese sentido Bellido, et al. (2021) consideran que el estrés laboral es una situación que puede afectar a cualquier persona, teniendo como consecuencias numerosos factores los cuales pueden manifestarse de diferentes formas: baja productividad, riesgo en el trabajo, riesgo en la salud tanto física como emocional, todo ello afectará el desenvolvimiento de los docentes dentro de la institución. Cuando las demandas superan las habilidades y capacidades del educador se pierde el control de las emociones, por lo cual se producen cambios de comportamiento, los cuales conducen a discusiones, violencia y rupturas en las relaciones con los compañeros de trabajo y alumnos, lo que afecta gravemente la convivencia sana, teniendo en cuenta que el educador debe conservar una actitud emocional equilibrada (Iguasnia y Saquisela, 2021).

Actualmente se ha venido trabajando en mejorar la calidad de vida de las personas con la finalidad de reducir el estrés por agotamiento, en el aspecto personal se plantean estrategias que involucran el desarrollo físico y mental, destacando competencias emocionales mediante estrategias terapéuticas las cuales permitirán fortalecer la autoestima y autoeficacia. Por otro lado, en el aspecto organizacional se están realizando capacitaciones con el objetivo de estar pendientes a las necesidades del personal. La orientación de estas intervenciones consiste en generar cambios en la institución, teniendo en cuenta que la evaluación de este tipo de programas obtiene resultados beneficiosos a largo plazo, sin embargo, se requiere de más estudios para precisar su efectividad (Bracco, et al., 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

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

La presente investigación fue de tipo psicométrico, la cual está encargada de mediciones de fenómenos psicológicos, mediante el desarrollo de instrumentos, con el objetivo de realizar representaciones, diagnósticos o pronósticos que permiten tomar decisiones sobre el comportamiento de las personas (Meneses, 2013), e instrumental debido a que se incluyeron aquellos trabajos que buscan analizar las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos (Ato, López y Benavente, 2013).

El diseño fue no experimental, pues no se manipularon las variables; es decir, son investigaciones donde no se modifican de manera deliberada las variables independientes, de manera que se pueda observar el predominio sobre otras variables y de corte transversal porque la información de cada sujeto se obtiene una sola vez (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2. Variables y Operacionalización

**Tabla 1** Cuadro de operacionalización

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estrés por agotamiento	Maslach (1997) conceptualiza el término burnout como una respuesta desarrollada al estrés por el trabajo. Así mismo, es un síndrome psicológico que aparece de la tensión crónica, fruto de la interacción difícil entre el colaborador y su trabajo.	La variable estrés por agotamiento será medida mediante la aplicación de un instrumento denominado "Inventario de estrés Maslach para agotamiento".	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	ORDINAL  1= NUNCA  2= ALGUNAS VECES AL AÑO  3= ALGUNAS VECES AL MES  4= ALGUNAS VECES A LA SEMANA  5= DIARIAMENTE
			DESPERSONALIZACIÓN	Actitudes de frialdad.	
				Actitudes de distanciamiento.	
			REALIZACIÓN PERSONAL	Sentimientos de autoeficacia.	
				Realización personal en el trabajo.	

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La población es un grupo de elementos que presentan las mismas características (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), para la investigación la población estuvo compuesta por docentes de instituciones públicas de la ciudad de Piura que hayan laborado en el presente año, constituidos por 1370 sujetos entre varones y mujeres.

#### **Criterios de Inclusión**

- Que residan en la ciudad de Piura.
- Que estén laborando solo en instituciones educativas públicas.
- Docentes que tengan por lo menos 1 año laborando en la institución.

#### **Criterios de Exclusión**

- Personal administrativo.
- Docentes que tengan más de 65 años.
- Docentes que sean menores de 25 años.

#### 3.3.2. Muestra

Arias, Villasis y Miranda (2016) mencionan que la muestra es un conjunto de individuos u objetos que cumplen con los requisitos establecidos por el investigador, en tal sentido al proceder a desarrollar la fórmula estadística de la muestra finita nos arroja la cantidad de 300 docentes, esta se obtuvo con un 95% de confianza y 5% de error estándar. Procesándose de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 * 1370 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(1370 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 300$$

**Figura 1** Fórmula Estadística de Muestra Finita

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, ya que selecciona a la población que desean ser incluidos. Esto, fundamentado a la provechosa facilidad y cercanía de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnica

La técnica que se manejó fue la evaluación psicométrica, pues buscó mediante la aplicación de instrumentos de medición psicológica, analizar las propiedades y características psicológicas que posee un individuo o un grupo de estos, con la finalidad de establecer parámetros claros, para que dichas mediciones se realicen de manera adecuada (Aragón, 2004). Otra técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, la cual a través de preguntas se obtiene la recopilación de información de la población, teniendo en cuenta que los datos brindados son netamente confidenciales (López y Fachelli, 2015).

### 3.4.2. Instrumento

**Tabla 2** Ficha técnica de Inventario de Estrés Maslach

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Inventario de Estrés Maslach (MBI)
Autores	Christina Maslach, Susan Jackson, Michael Leiter
Procedencia	California, Estados Unidos
Aplicación	Individual
Ámbito de aplicación	Adultos
Duración	10 a 15 minutos aproximadamente.
Finalidad	El MBI – ED mide tres escalas de agotamiento para docentes.
Baremación	Agotamiento Emocional: - Puntaje bajo: 0 a 18

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntaje medio: 19 a 36</li> <li>- Puntaje alto: 37 a +</li> </ul> <p>Despersonalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntaje bajo: 0 a 10</li> <li>- Puntaje medio: 11 a 20</li> <li>- Puntaje alto: 21 a +</li> </ul> <p>Realización personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntaje bajo: 32 a +</li> <li>- Puntaje medio: 16 a 31</li> <li>- Puntaje alto: 0 a 15</li> </ul>
Material	Manual y ejemplar.
Validez	<p>La validez se hizo a través de la comparación con otras pruebas, la mala conducta de los estudiantes se asoció moderadamente con Agotamiento Emocional (<math>r = .36, p &lt; .01</math>), Despersonalización (<math>r = .29, p &lt; .01</math>) y Realización Personal reducida (<math>r = .33, p &lt; .01</math>).</p> <p>Los maestros de niños con problemas de conducta reportaron mayor Agotamiento Emocional (<math>r = .36, p &lt; .05</math>), mayor Despersonalización (<math>r = .20, p &lt; .05</math>) y menores sentimientos de Realización Personal (<math>r = .27, p &lt; .05</math>).</p>
Confiabilidad	Se obtuvieron indicadores de alfa de $\alpha = .90$ para Agotamiento emocional, $\alpha = .76$ para Despersonalización y $\alpha = .76$ para Realización personal.

### 3.4.3. Validez y confiabilidad

Se usó como prueba principal el Inventario de Estrés de Maslach, creado por Christina Maslach, Susan E. Jackson y Michael P. Leiter en el año 1996, este instrumento permitió calcular la frecuencia e intensidad con la que se

sufre el Burnout, está compuesto por 22 ítems, dividido en 3 dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems).

Se presentó un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “nunca”, 2 representa “algunas veces al año”, 3 quiere decir “algunas veces al mes”, 4 es igual a “algunas veces a las semanas” y 5 es “diariamente”.

Dentro de la validez del cuestionario se encontró que la mala conducta de los estudiantes se asoció moderadamente con Agotamiento Emocional ( $r = .36$ ,  $p < .01$ ), Despersonalización ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ) y Realización Personal reducida ( $r = .33$ ,  $p < .01$ ).

Los maestros de niños con problemas de conducta reportaron mayor Agotamiento Emocional ( $r = .36$ ,  $p < .05$ ), mayor Despersonalización ( $r = .20$ ,  $p < .05$ ) y menores sentimientos de Realización Personal ( $r = .27$ ,  $p < .05$ ).

Referente a confiabilidad propusieron indicadores de alfa de  $\alpha = .90$  para Agotamiento emocional,  $\alpha = .76$  para Despersonalización y  $\alpha = .76$  para Realización personal.

Así mismo, la investigación tuvo procedimientos psicométricos por lo cual es importante conceptualizar algunos términos:

Dentro de la validez encontramos los siguientes tipos, validez de contenido: se refiere a la participación como juez experto, la labor que los jueces tienen a cargo es fundamental para excluir aspectos irrelevantes, agregar los que son imprescindibles y/o cambiar aquellos que lo demanden. En tal proceso cada uno de los jueces expertos, brindará una serie de opiniones argumentadas, tales opiniones serán de ayuda para el investigador, el cual verá que decisiones tomará para modificar o eliminar dentro de su instrumento, posteriormente se procesará mediante la V de Aiken (Galicia, Balderrama y Edel, 2017).

Por otro lado, la validez de constructo es un concepto epistemológico que se refiere a la calidad de una prueba, sin ser un caso de todo o nada. Así, mientras que se puede decir que una prueba tiene validez de constructo si sus datos están causados por algún fenómeno en la extensión de un constructo, este no debe ser en su totalidad, una representación fiel de un fenómeno concreto. Un test no sólo puede tener validez de constructo si operativiza con

éxito un determinado constructo en su totalidad. Esto puede extenderse a dos dimensiones: (a) Una prueba puede tener un cierto grado de validez de constructo en relación con un constructo "irregular" y no tenerlo en relación con un constructo más preciso. (b) Una prueba puede tener un cierto grado de validez de constructo en relación con un constructo "parcial", es decir, midiendo sólo algunos de los componentes especificados por un constructo (Feest, 2020).

Finalmente, la confiabilidad (o consistencia) se refiere a la estabilidad de una escala de medición, es decir, hasta qué punto dará los mismos resultados en distintas ocasiones, y puede evaluarse de diferentes maneras: estabilidad, consistencia interna y equivalencia (Bannigan y Watson, 2009). Está referida esencialmente al "error de medición" (McDowell y Newell, 2009), es decir, a la consistencia o dependencia con que una escala de medición mide lo que se supone que está midiendo (Polit y Hungler, 1995).

### **3.5. Procedimientos**

Se adquirió el test MBI a través de la editorial "Mind Garden", el cual permitió analizar el Inventario de estrés Maslach, se conservó el modelo conceptual del estrés docente y como estrategia se incluyeron a personas representativas de la población, quienes fueron docentes de instituciones públicas de la ciudad de Piura.

Se enviaron los documentos respectivos para validar el instrumento a través del juicio de expertos a siete especialistas en el área.

Se creó un formulario del Inventario de estrés Maslach con la aplicación digital Google Forms. Así mismo, se desarrolló una prueba piloto para evaluar el desempeño psicométrico del test y evaluar mejoras. Luego de la aplicación del piloto, se procedió a completar la data con la cantidad propuesta inicialmente.

Finalizado el testeo, se recogieron y acopiaron las encuestas para su análisis estadístico posterior.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

Para la validez de contenido se pidieron opiniones a 07 jueces expertos, siendo sus opiniones procesadas con el método de V de Aiken.

Los datos obtenidos en las encuestas fueron registrados e ingresados al programa estadístico informático SPSS v. 26 (IBM Corp., 2019).

Se realizó la limpieza de datos eliminando datos que no son relevantes para nuestra investigación, finalmente se realizó la descripción sociodemográfica de la muestra. Así como la baremación a través de los rangos percentilares.

La data se procesó en el software R studio v. 4.1.2 (RStudio Team, 2021), se ejecutó el análisis estadístico descriptivo de la muestra final, para observar sus características, se esperaron obtener valores de  $\pm 2$  en los apartados de asimetría y curtosis con el fin de confirmar la normalidad univariada de los datos.

Para la consistencia interna se obtuvieron los índices de confiabilidad alpha, omega ( $> .70$ ) (McDonald, 1999), así como también ítem-rest con el propósito de certificar la consistencia necesaria sobre el constructo del inventario de estrés Maslach.

Para la validez de constructo, se hizo a través del análisis factorial confirmatorio (AFC), para lo que se establecieron los siguientes puntos de corte: CFI, TLI ( $> .90$ ), RMSEA ( $< .08$ ), SRMR ( $< .08$ ) (Browne y Cudeck, 1993).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la ejecución del inventario de estrés Maslach, se siguieron los lineamientos de los principios éticos de la APA (American Psychiatric Association, 2017); por lo que se cuidó que el trabajo de investigación cumpla una labor benéfica en favor de la población, se mantuvo la responsabilidad con la ejecución del trabajo y el respeto a los derechos y dignidad de los sujetos que participaron en el test. Así mismo, se respetaron todas las normas del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2017), en su capítulo III, artículos 22, 23, 26 y 27.

Para la aplicación del test, los encuestados tuvieron libertad de consentimiento, es decir, no se obligó de ninguna manera a que respondan la prueba, se mantuvo en estricta reserva y confidencialidad. Los datos personales

de los encuestados y las respuestas del test se usaron sólo con fines de investigación, es por ello que se aplicó el consentimiento informado.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3** Validez de contenido a través del método de criterio de expertos del Inventario de estrés Maslach

ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		PERTINENCIA	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
1	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
2	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
3	.71	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
4	.86	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
5	.86	.008 **	.86	.008 **	.90	.008 **
6	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
7	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
8	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
9	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
10	.71	.008 **	.86	.008 **	1.00	.008 **
11	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
12	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
13	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
14	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
15	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
16	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
17	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
18	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
19	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
20	.86	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
21	.86	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **
22	1.00	.008 **	1.00	.008 **	1.00	.008 **

*Nota.* IA: Índice de acuerdo; Sig.: Nivel de Significancia  
 ns  $p > .01$ ; \* $p \leq .01$ ; \*\* $p \leq .05$ ; \*\*\* $p \leq .001$

Las respuestas dadas por los jueces, consistieron en responder de manera dicotómica (Sí/No) cada uno de los indicadores correspondientes. Como se puede observar en la tabla N° 3, en relación al criterio de claridad se evidencia que los ítems obtienen un índice de acuerdo (IA) entre .71 a 1; en correspondencia al criterio de relevancia los ítems muestran un (IA) de .86 a 1; finalmente, en el criterio de pertenencia los ítems muestran un (IA) de .90 a 1; en todos los casos se obtuvieron valores estadísticamente significativos  $p < .008$ . Lo que significa que los ítems utilizados para la medición del burnout, están de acuerdo a la teoría planteada.

**Tabla 4 Estadísticos Descriptivos del Inventario de estrés Maslach**

Ítems	Min	Max	Rango	Mediana	$\bar{x}$	Asimetría	Curtosis	D.E..	E.E..
M_1	1	5	4	1.154	1.334	2.459	6.670	.699	.040
M_2	1	5	4	2.763	2.712	-.004	-1.150	1.214	.070
M_3	1	5	4	1.303	1.626	1.523	1.574	.959	.055
M_4a	1	5	4	1.233	1.454	2.107	4.646	.800	.046
M_5	1	4	3	1.072	1.192	3.524	12.638	.585	.034
M_6	1	5	4	2.683	2.632	.004	-1.274	1.220	.070
M_7a	1	5	4	1.189	1.427	2.198	4.613	.827	.048
M_8	1	5	4	1.368	1.689	1.350	.989	.969	.056
M_9a	1	5	4	1.102	1.265	3.385	12.656	.708	.041
M_10	1	5	4	1.061	1.242	3.481	11.675	.780	.045
M_11	1	4	3	1.088	1.252	2.775	6.970	.669	.039
M_12a	1	5	4	1.931	2.255	.860	-.444	1.303	.075
M_13	1	5	4	1.168	1.371	2.330	5.917	.744	.043
M_14	1	5	4	4.069	3.745	-.860	-.444	1.303	.075
M_15	1	5	4	1.041	1.189	4.255	17.326	.752	.043
M_16	1	5	4	2.114	2.328	.343	-1.350	1.269	.073
M_17a	1	5	4	1.104	1.228	3.192	12.007	.580	.033
M_18a	1	5	4	1.068	1.156	4.531	25.932	.501	.029
M_19a	1	5	4	1.119	1.262	2.751	8.584	.611	.035
M_20	1	5	4	1.233	1.589	1.876	2.790	1.042	.060
M_21a	1	5	4	1.810	2.030	.573	-.774	1.070	.062
M_22	1	5	4	1.061	1.159	3.947	17.949	.517	.030

Nota. Min = Mínimo; Max = Máximo;  $\bar{x}$  = Media Aritmética; D.E. = Desviación Estándar, E.E. = Error Estándar.

Asimetría y Curtosis Calculada mediante ecuación tipo 3.

a = Ítems inversos

Como se observa en la **tabla 4** los valores de Asimetría (-.860 a 4.531) y Curtosis (-1.350 a 25.932) demuestran que algunos ítems poseen normalidad univariada, que de acuerdo con los rangos declarados ( $\pm 2$ ) los ítems que no ajustan del todo son: 1, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 22; por lo que dichos ítems deben ser revisados mediante los análisis de confiabilidad y validez de constructo, con el fin de detectar su pertinencia dentro del modelo final.

Se observa que en la media aritmética varían resultados desde 1.156 hasta 3.745. La desviación estándar muestra valores desde .501 hasta 1.303. El error estándar tiene datos entre .029 hasta .075.

**Tabla 5** Confiabilidad descriptiva del Inventario de Estrés Maslach

$\alpha$	$\omega$	$\lambda_2$	$\lambda_6$
.85	.89	.86	.89

Nota.  $\alpha$  = Alpha Estandarizada Total;  $\omega$  = Omega total;  
 $\lambda_2$  = Lambda 2;  $\lambda_6$  = Lambda 6

En la **Tabla 5** correspondiente a la confiabilidad descriptiva de la prueba, se puede observar que el valor del índice alpha es ( $\alpha = .85$ ) y el índice de omega es ( $\omega = .89$ ), que de acuerdo al punto de corte considerado ( $> .70$ ) son aceptables.

Asimismo, en los índices de lambda 2 y 6 se obtuvieron valores de:  $\lambda_2 = .86$ ;  $\lambda_6 = .89$ , considerados valores aceptables para la confiabilidad de las varianzas y error estándar.

**Tabla 6** Confiabilidad if item drop del Inventario de Estrés Maslach

Ítem	$\alpha$	$\omega$
M_1	.83	.83
M_2	.84	.84
M_3	.83	.83
M_4a	.84	.84
M_5	.83	.83
M_6	.84	.84
M_7a	.84	.84
M_8	.83	.83
M_9a	.84	.84
M_10	.85	.85
M_11	.84	.84
M_12a	.85	.86
M_13	.83	.83
M_14-	.85	.86
M_15	.85	.85
M_16	.85	.85
M_17a	.84	.84
M_18a	.84	.84
M_19a	.84	.84
M_20	.84	.84
M_21a	.84	.84
M_22	.84	.84

Nota.  $\alpha$  = Alpha Estandarizada if item drop;  $\omega$  = Omega if item drop  
a = Ítem inversos

En la **Tabla 6** correspondiente a Confiabilidad if item drop de la prueba, se puede observar que el valor del índice alpha es ( $\alpha = .83$  a  $.85$ ) y el índice de omega es ( $\omega = .83$  a  $.86$ ), que de acuerdo al punto de corte considerado ( $> .70$ ) son aceptables.

**Tabla 7** Validez de Dominio - Total

Dominio	Burnout
Agotamiento.Emocional	.83***
Despersonalización	.71***
Realización.Personal	.62***

Nota. Pearson correlation (two-tailed)  
 sig. > .05 n.s.; < .05 \*; < .01 \*\*; < .001 \*\*\*

En la **tabla 7** se muestran las correlaciones correspondientes a la Validez de Dominio – Total del Inventario de Estrés Maslach, obteniendo que la dimensión Agotamiento Emocional ( $r = .83$ ;  $p < .001$ ), Despersonalización ( $r = .71$ ;  $p < .001$ ) y Realización Personal ( $r = .62$ ;  $p < .001$ ) correlacionan de manera positiva y totalmente significativa con la escala total.

**Tabla 8** Cargas Factoriales Estandarizadas del Inventario de Estrés Maslach

Item	Modelo 1		Modelo 2	
	Estimado Estandarizado	p	Estimado Estandarizado	p
F1 M_1	.897	< .001	.900	< .001
M_2	.696	< .001		
M_3	.778	< .001	.796	< .001
M_6	.771	< .001	.399	< .001
M_8	.884	< .001	.887	< .001
M_13	.844	< .001	.838	< .001
M_14	.017	.768	-.116	.061
M_16	.651	< .001		
M_20	.766	< .001	.795	< .001
F2 M_5	.914	< .001	.900	< .001
M_10	.542	< .001	.575	< .001
M_11	.844	< .001	.841	< .001
M_15	.444	< .001	.473	< .001
M_22	.802	< .001	.797	< .001
F3 M_4	.636	< .001	.630	< .001
M_7	.724	< .001	.738	< .001
M_9	.780	< .001	.780	< .001
M_12	.093	.124	.146	.016
M_17	.761	< .001	.770	< .001
M_18	.859	< .001	.854	< .001
M_19	.784	< .001	.791	< .001
M_21	.632	< .001	.607	< .001

*Nota.* Calculado con estimador Peso de las medias parciales cuadráticas y varianza ajustada (WLSMV); F1 = Agotamiento Emocional; F2 = Despersonalización; F3 = Realización Personal  
p = n.s. > .01; \* < .01; \*\* < .05; \*\*\* < .001

En la **Tabla 8** se obtuvieron los resultados de las cargas factoriales correspondientes al Análisis Factorial Confirmatorio, estas se ejecutaron con un estimador WLSMV y se estandarizaron los valores de las cargas. Presentando en el modelo 2, para el Factor 1 “Agotamiento Emocional” con cargas desde -.116 a .900, siendo el ítem más débil el 14, por lo que debe ser observado en otros modelos. El Factor 2 “Despersonalización” sus cargas van desde .473 a .900 y finalmente en el Factor 3 “Realización Personal” sus cargas van desde .146 a .854, siendo el ítem más débil el 12, por lo que debe ser observado en otros modelos.

**Tabla 9** Índices de Ajuste de los modelos estructurales del Inventario de Estrés Maslach

Modelo	$\chi^2$	gl	$\chi^2/\text{gl}$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo 1	150769.294	231	2.379	.995	.994	.116	.148
Modelo 2	155722.347	190	2.284	.999	.999	.089	.060

*Nota.* Calculado con estimador Peso de las medias parciales cuadráticas y varianza ajustada (WLSMV)

En cuanto a los valores de ajuste mostrados en la **Tabla 9** el Modelo 1 tiene con todos sus ítems, presentó índices de ajuste aceptables (CFI = .995; TLI = .994), sin embargo, sus índices de error no fueron satisfactorios (SRMR = .116; RMSEA = .148), rechazándose así el primer modelo.

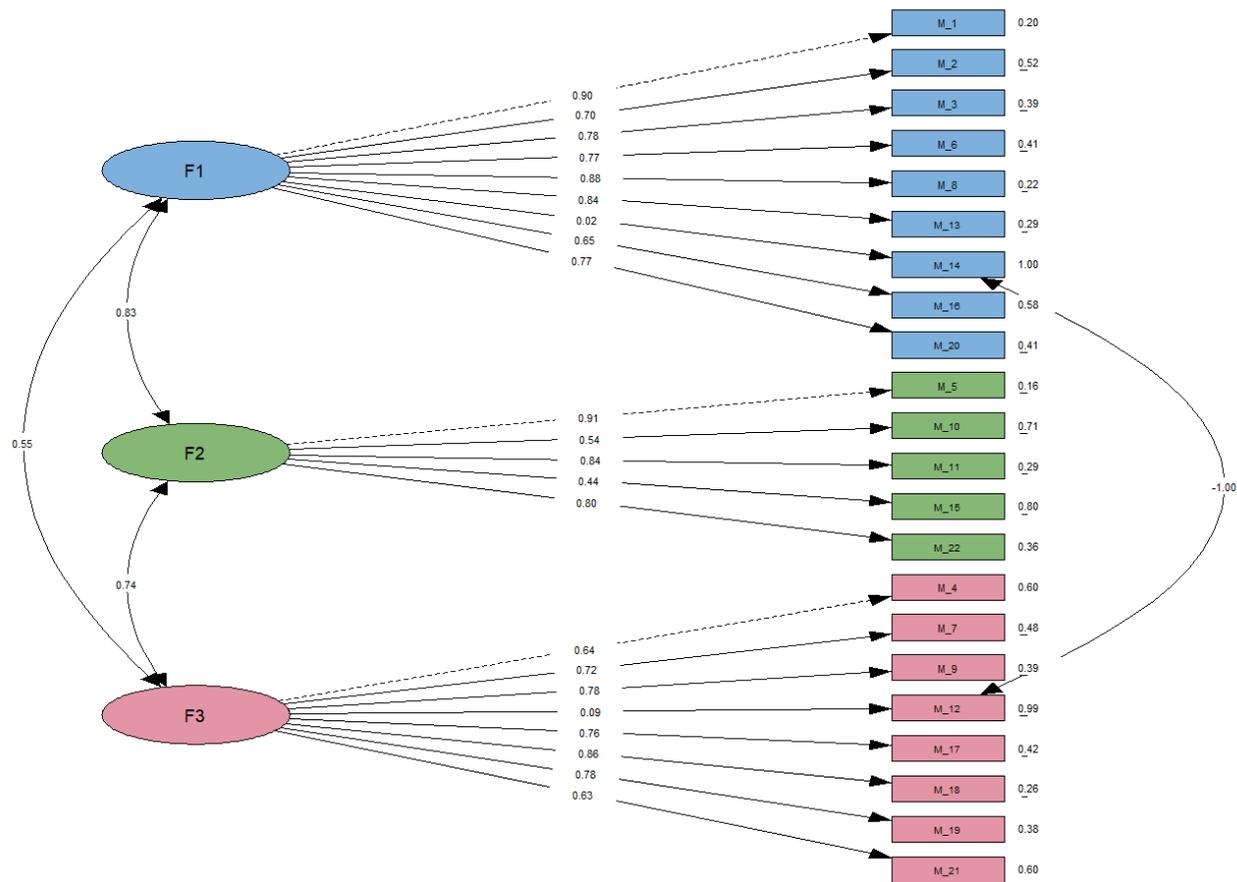
Se decidió ejecutar una consulta de modificación de índices, probándose así un segundo modelo, el cual presentó índices de ajuste aceptables (CFI = .999; TLI = .999), sus índices de error fueron satisfactorios (SRMR = .089; RMSEA = .060), confirmándose así el segundo modelo.

**Tabla 10** Confiabilidad de los Modelos Estructurales del Inventario de Estrés Maslach

		F1	F2	F3
Modelo 1	$\alpha$	.858	.831	.857
	$\omega$	.841	.668	.711
Modelo 2	$\alpha$	.841	.831	.857
	$\omega$	.708	.675	.717

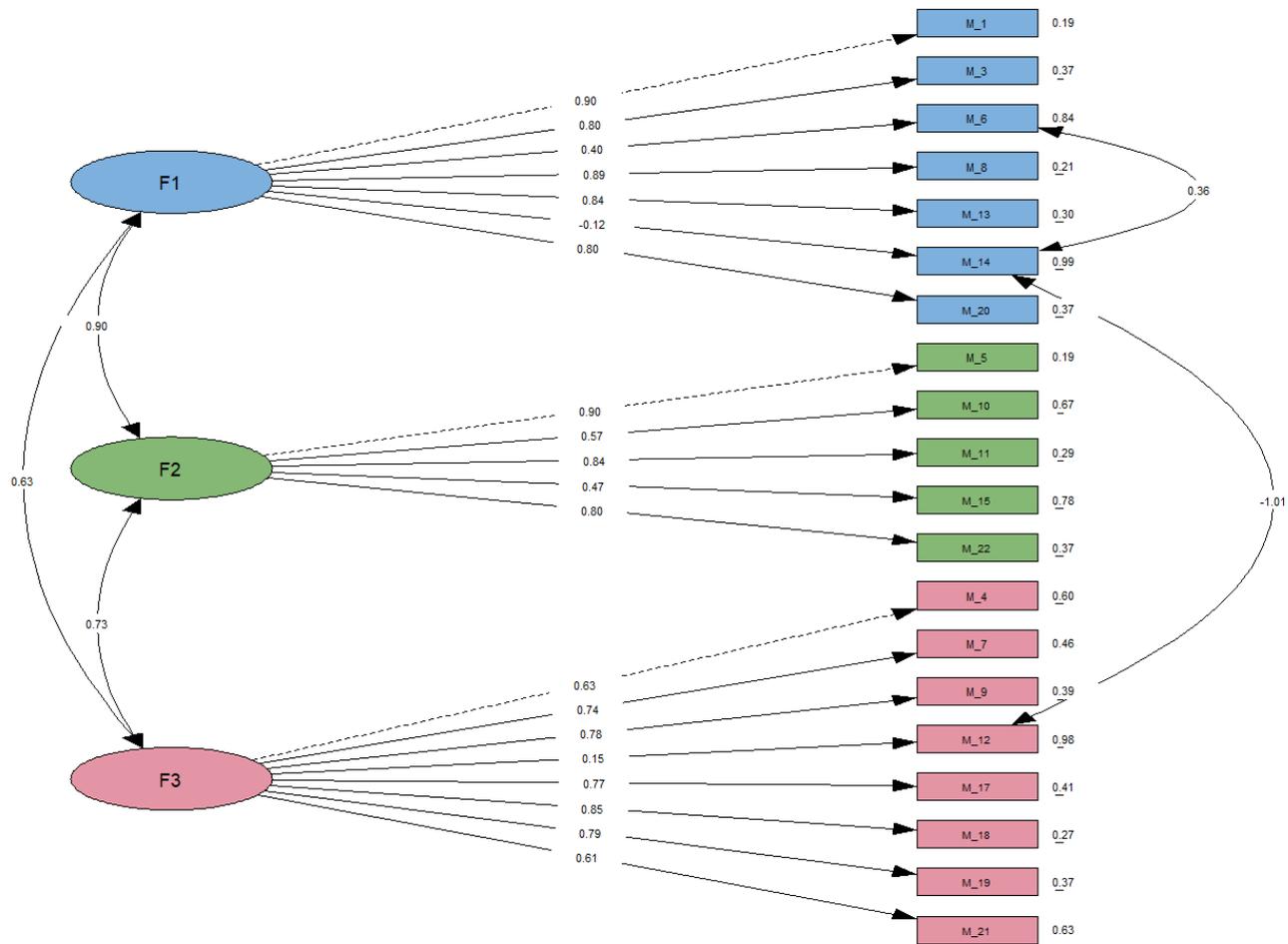
*Nota.*  $\alpha$  = Alpha ordinal;  $\omega$  = Omega Jerárquica

En la **Tabla 10** se muestran los valores de confiabilidad de los modelos estructurales probados, en el Modelo 1: F1  $\alpha$  = .858;  $\omega$  = .841; F2  $\alpha$  = .831;  $\omega$  = .668; F3  $\alpha$  = .857;  $\omega$  = .711; mientras que en el Modelo 2: F1  $\alpha$  = .841;  $\omega$  = .708; F2  $\alpha$  = .831;  $\omega$  = .675; F3  $\alpha$  = .857;  $\omega$  = .717, obteniendo valores más estables en el segundo modelo.



**Figura 2** Gráfico Estructural del Modelo 1

En la **Figura 2** se muestra el gráfico estructural del primer modelo probado con los valores de sus cargas factoriales totalmente estandarizados.



**Figura 3** Gráfico Estructural del Modelo 2

En la **Figura 3** se muestra el gráfico estructural del segundo modelo probado con los valores de sus cargas factoriales totalmente estandarizados.

**Tabla 11** Valores Percentilares del Inventario de Estrés Maslach por Sexo

	Femenino	Masculino
Válido	199	103
Perdidos	0	0
Percentiles		
5	49.00	47.20
10	52.00	51.40
15	53.00	52.60
20	54.00	53.00
25	55.00	54.00
30	55.00	55.00
35	55.00	55.00
40	56.00	55.00
45	56.00	55.00
50	56.00	56.00
55	56.00	56.00
60	57.00	56.00
65	57.00	57.00
70	58.00	57.00
75	59.00	58.00
80	60.00	59.00
85	61.00	60.00
90	63.00	61.60
99	73.00	68.96

En la **Tabla 11** se muestran los valores percentilares generales según sexo con cortes de 5 puntos, teniendo 199 casos para personas de sexo Femenino y 103 casos para personas de sexo Masculino.

**Tabla 12** Baremos del Inventario de Estrés Maslach por Sexo

	Femenino	Masculino
Rango	Puntuaciones	Puntuaciones
Bajo	0 a 54	0 a 54
Medio	55 a 59	55 a 58
Alto	60 a 110	59 a 110

En la **Tabla 12** se presentan baremos del Inventario de Estrés Maslach de acuerdo a los percentiles 25, 75 y 99, se obtuvieron tres rangos: bajo, medio y alto para personas de sexo femenino y masculino.

Para personas de sexo femenino el rango bajo es de 0 a 54, medio de 55 a 59 y alto de 60 a 110 y para el sexo masculino el rango bajo es de 0 a 54, medio de 55 a 58 y alto de 59 a 110.

## V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se determinaron las propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, en los resultados se muestran valores psicométricos apropiados, por lo que la prueba es válida para la población estudiada. Estos resultados son similares de acuerdo con Arias y Jiménez (2013), quienes también encontraron que la prueba es apta para la población de docentes de Arequipa, por lo que puede aplicarse en profesores de dos o más regiones del Perú, acercándose a la generalización.

El primer objetivo específico fue establecer la evidencia de validez de contenido a través del método de criterio de expertos, se obtuvo en los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, valores desde .71 a 1, con significancia estadística  $p < .008$ ; lo que significa que los ítems van de acuerdo con la idea del constructo. Que de acuerdo con Balbinotti (2004) las puntuaciones aceptables para el índice de acuerdo deben ser superiores a  $> .70$  con una significancia por debajo de  $p < .05$  (Lynn, 1986) para demostrar un buen índice de acuerdo, demostrándose la pertinencia conceptual de los ítems.

El segundo objetivo específico fue establecer la validez de constructo a través del método dominio total, consiguiendo que la dimensión Agotamiento Emocional ( $r = .83$ ;  $p < .001$ ), Despersonalización ( $r = .71$ ;  $p < .001$ ) y Realización Personal ( $r = .62$ ;  $p < .001$ ) correlacionen de manera positiva y totalmente significativa con la escala total. Que, de acuerdo con la regla general de las correlaciones, a partir de  $r = .80$ , se consideran correlaciones muy fuertes (Dancey y Reidy, 2020), por lo que se demuestra la pertinencia de los dominios respecto a su constructo total.

El tercer objetivo específico fue establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, se probaron 2 modelos estructurales, el modelo 1, no obtuvo índices de ajuste adecuados, mientras que el modelo 2 sí cumplió los estándares globales en sus índices de ajuste (CFI = .999; TLI = .999; SRMR = .089; RMSEA = .060). Esto quiere decir, que el modelo 2, habiéndose retirado los ítems 2 y 16 resultó con una mayor validez en su medición del fenómeno de burnout en la población estudiada. En semejanza con Sziget, et al.

(2016) ejecutaron el análisis factorial confirmatorio el cual conservó un buen ajuste (CFI = .90; TLI = .86; RMSEA = .053), indicando que tanto la prueba aplicada en docentes húngaros y piuranos es válida, lo cual demuestra que posee una validez global.

El cuarto objetivo fue establecer la confiabilidad a través de los coeficientes de alfa y omega, los valores de confiabilidad del modelo confirmado fueron; en alfas: F1  $\alpha$  = .841; F2  $\alpha$  = .831; F3  $\alpha$  = .857 y en omegas: F1  $\omega$  = .708; F2  $\omega$  = .675; F3  $\omega$  = .717, siendo buenos índices en general. Así mismo, se encontraron resultados similares en la investigación de Faraci (2018) el cual trabajó la confiabilidad con cuatro factores: Realización personal ( $\alpha$  = .82), Tensión ( $\alpha$  = .78), Despersonalización ( $\alpha$  = .74) y Frustración ( $\alpha$  = .71). En aproximación con Castillo y Paredes (2020) la consistencia interna fue conveniente para cada una de las dimensiones ( $\omega > .80$ ). Por lo cual se confirma que el modelo estructural es confiable en su estructura y resultados.

Finalmente, el quinto objetivo fue identificar las normas percentilares, los valores percentilares para personas de sexo femenino el rango bajo es de 0 a 54, medio de 55 a 59 y alto de 60 a 110 y para el sexo masculino el rango bajo es de 0 a 54, medio de 55 a 58 y alto de 59 a 110, lo que significa que el sexo femenino tiende a presentar valores más altos de burnout. Esto es defendido por Peña y Valerio (2007) ya que en su investigación se halló una alta prevalencia de burnout en mujeres, sobre todo en rangos extremos de edad y de antigüedad dentro de su centro laboral. Por ende, se puede deducir que el burnout tiene ligeras prevalencias en el sexo femenino.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Se concluye que el Inventario de Estrés Maslach es válido y confiable para su aplicación en docentes de colegios públicos de Piura.
- En conclusión, el inventario de Estrés Maslach tiene buenos valores de validez en su estructura interna (CFI = .999; TLI = .999; RMSEA = .060; SRMR = .089).
- En el Inventario de Estrés Maslach se demuestra la pertinencia de los dominios respecto a su constructo total, demostrando correlaciones mayores a  $> .30$ .
- Se finiquita que el Inventario de Estrés Maslach posee una validez global en cuanto a su confiabilidad ( $\omega > .70$ ).
- Se concluye que el modelo estructural del Inventario de Estrés Maslach es confiable en su estructura y resultados ( $\omega > .70$ ).
- En la investigación el estrés por agotamiento tiene ligeras prevalencias en el sexo femenino.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Debido al impacto de la variable estudiada en la población, se recomienda desarrollar programas de promoción a la salud mental de los docentes, con el fin de controlar los niveles de Burnout.
- Debido a la poca población en la que fue aplicada, se recomienda ampliar la población con el fin de ver el impacto de la variable de manera general.
- Debido al poco manejo de la tecnología por parte de los docentes, se recomienda aplicar el cuestionario de Estrés Maslach de manera presencial con el fin de obtener mejores resultados.
- De acuerdo al poco hallazgo de investigaciones locales se recomienda seguir ejecutando indagaciones sobre la variable Estrés por Agotamiento, con el objetivo de aumentar la información pertinente en la ciudad de Piura.
- Debido al desconocimiento de como el Estrés por Agotamiento actúa con otras variables, se recomienda hacer estudios comparativos correlacionales que incluyan esta variable, con el fin de mejorar la comprensión de esta y como se da el fenómeno en el país.

## REFERENCIAS

- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes, A., y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Anzules, J., Véliz, I., Vincés, M. y Menéndez, T. (2019). Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 6(3), 839-859.  
<https://doi.org/10.35381/s.v.v3i6.393>
- Aranda, C., Pando, M., y Salazar, J. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México, *Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.  
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81748361005.pdf>
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 7(4), 23-43.  
<http://www.ojs.unam.mx/index.php/rep/article/download/21668/20420>
- Arias, W. y Jiménez N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

- American Psychiatric Association. (2017). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. American Psychiatric Association.
- Ato, López, y Benavente. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059  
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es).
- Balbinotti, M. (2004). *Estou Testando o que Imagino Estar? Reflexoes acerca da Validade dos Testes Psicológicos*. En C. E. Vaz y R. L. Graff (Eds.), *Técnicas Projetivas: Produtividade em Pesquisa* (pp. 6-22, 1.<sup>a</sup> Ed.). Sao Paulo, Brasil: Casa do Psicólogo.
- Bannigan, K. y Watson, R. (2009). Reliability and validity in a nutshell. *Journal of Clinical Nursing*, 18. 3237-3243.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02939.x>
- Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., Pastor, K. y Morales, B. (2021). Effects of Covid-19 on work stress. *Universidad, Ciencia Y Tecnología*, 25(109), 124-130.  
<https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Bernal, Y. y Rodríguez, C. (2017). *Factores que inciden en el rendimiento escolar de los estudiantes de la educación básica secundaria* [Tesis de maestría]. Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/3369>
- Bracco, L., Valdez, R., Wakeham, A. y Velázquez, T. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruano. *Psicoperspectivas*, 17(3). 158-171.  
<https://doi.org/q2bf>

- Browne, M. y Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258.  
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Carlin, M. y Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758020>
- Carrillo, B., Sánchez, M. y Leenen, I. (2020). El concepto moderno de validez y su uso en educación médica. *Investigación en educación médica*, 9(33), 98-106.  
<https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.33.19216>
- Castillo, R. y Paredes, M. (2020). Estructura factorial del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) en personal de enfermería de instituciones públicas de salud peruanas. *Interacciones*, 6(1), 220.  
<http://dx.doi.org/10.24016/2020.v6n1.220>
- Celio, J. (2021). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 185-206.  
<https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2017). *Código de ética y deontología*.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cordero, A. (2015). Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura [Tesis doctoral]. Universidad de Extremadura. Mérida.  
<http://hdl.handle.net/10662/3270>
- Dancey, C. y Reidy, J. (2020). *Statistics without Maths for Psychology* (8th ed.). England, Pearson

- Faraci, P., (2018). Testing for the dimensionality of the Maslach Burnout Inventory (MBI) with a sample of high school teachers. *Clinical Neuropsychiatry*, 15(1), 50-59.  
<http://www.clinicalneuropsychiatry.org/ePub.php?code=CN100018>
- Feest, U. (2020). Construct validity in psychological tests – the case of implicit social cognition. *European Journal for Philosophy of Science*, 10(4).  
<https://doi.org/10.1007/s13194-019-0270-8>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53.  
<https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Gallardo, J., López, F. y Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20.  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 9(18) 92-95.  
[http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Iguasnia, S. y Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- IBM Corp. (2019). *IBM SPSS Statistics for Windows* (Version 26). [Software]. Armonk.  
<https://www.ibm.com/pe-es/products/spss-statistics>

- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: Reflexiones sobre el síndrome de burnout. *LIBERABIT*. 20(2): 199-208.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es).
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. *Dipòsit Digital de Documents*. 2(3).  
<http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Mindgarden.  
<https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-inventory-mbi/173-mbi-license-to-reproduce.html>
- McDowell, I. y Newell, C. (2009). *Measuring Health: A guide to rating scales and questionnaires*. Oxford University Press Inc.  
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195165678.001.0001>
- Meneses, J. (2013). Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría. En J. Meneses, A. Maite, L. Antoni y S. Jaume (Eds.). *Psicometría* (pp. 25-74). Editorial UOC.
- Monzón, R. y León, K. (2019). Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca-2017. *Revista Perspectiva*, 20(3), 320 – 326. Universidad Privada Antonio Guillermo.  
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>
- Padilla, A., Gómez, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C., Caballero, A., Vives, N., Mora, L., Márquez, G., Prieto, Y., Sandoval, N., Cotes, Z. y Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(1), 50-65.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615419005>

- Peña, L. y Valerio, R. (2007). Prevalencia del síndrome de "quemarse por el trabajo" burnout, en empleados de sucursales de un banco dominicano. *Ciencia y Sociedad*, XXXII(4), 645-667.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87032406>
- Polit, D. y Hungler, B. (1995). *Nursing Research: Principles and Methods*. JB Lippincott Company.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. y Huertas, R. (2005). El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en Psicología*, 8(2), 87 – 112.  
<http://hdl.handle.net/123456789/1569>
- Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macias, E. y Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8 (14), 45-67.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- RStudio Team (2020). RStudio: Integrated Development for R. RStudio. [Software]. Boston.  
<http://www.rstudio.com/>
- Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L. y Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44 – 56.  
<https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R. y Urbán, R. (2016). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the

Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 1-10.  
<https://doi.org/10.1002/smi.2737>

Tacca-Huamán, D. y Tacca-Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios, *Universidad San Ignacio de Loyola*, 324-338.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr>

Torres, X. y Bailles, E. (2015). *Comprender el Stress*. Editorial Amat.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang\\_es&id=QSx3BwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=estr%C3%A9s+libro&ots=QDo-Cd-uuk&sig=WtHBGg8hzcYKqNcYOdbwNvRN0e4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=QSx3BwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=estr%C3%A9s+libro&ots=QDo-Cd-uuk&sig=WtHBGg8hzcYKqNcYOdbwNvRN0e4#v=onepage&q&f=false)

Torres, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19 (39), 163-179.  
<https://doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>

Olivares, V. (2016). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Laudatio*, 1-13.  
[https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia.  
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Osorio, E. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.  
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1). 227-232.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.

<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estrés por agotamiento	Maslach (1997) conceptualiza el término burnout como una respuesta desarrollada al estrés por el trabajo. Así mismo, es un síndrome psicológico aparece de la tensión crónica fruto de la interacción dificultosa entre el colaborar y su trabajo.	La variable estrés por agotamiento será medida mediante la aplicación de un instrumento denominado "Inventario de estrés Maslach para agotamiento".	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	ORDINAL  1= NUNCA  2= ALGUNAS VECES AL AÑO  3= ALGUNAS VECES AL MES  4= ALGUNAS VECES A LA SEMANA  5= DIARIAMENTE
			DESPERSONALIZACIÓN	Actitudes de frialdad.	
				Actitudes de distanciamiento.	
			REALIZACIÓN PERSONAL	Sentimientos de autoeficacia.	
				Realización personal en el trabajo.	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES

#### Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

<b>PREGUNTAS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>ALGUNAS VECES AL AÑO</b>	<b>ALGUNAS VECES AL MES</b>	<b>ALGUNAS VECES A LA SEMANA</b>	<b>DIARIAMENTE</b>
1. Me siento desilusionado en mi trabajo.					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento desganado.					
4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.					
5. Últimamente trato con					

desgano a los estudiantes.					
6. Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.					
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los estudiantes.					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que acepté este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13. Me siento frustrado por el trabajo.					

14. Siento que ocupo demasiado tiempo en mi trabajo.					
15. Realmente no me importa lo que les pase a algunos estudiantes.					
16. Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18. Me siento satisfecho después de haber trabajado con los estudiantes.					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de					

forma adecuada.					
22. Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.					

### Anexo 3: Matriz de consistencia

#### Matriz de consistencia del marco metodológico

PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS
<p>En la actualidad diversos estudios muestran que las personas con profesiones que brindan ayuda, como los docentes, padecen de estrés por agotamiento, debido a que poseen diferentes cargos siendo el más importante el de brindarles a los estudiantes una educación de calidad, referente a los sucesos actuales que presentan los maestros educativos, se busca validar un instrumento de diagnóstico que va dirigida a los profesores de colegios públicos de Piura, con la finalidad de recaudar los fundamentos para la intervención frente a esta dificultad y a la ejecución de diferentes tipos de programas centrados en el tema.</p>	<p>¿Cuál es el análisis psicométrico del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura?</p>	<p>Propiedades Psicométricas del Inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, 2021</p>	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Determinar las propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura.</li></ul> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer la evidencia de validez de contenido a través del método de criterio de expertos.</li><li>- Establecer la validez de constructo a través del método dominio total.</li><li>- Establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio estructural.</li></ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer la confiabilidad a través de los coeficientes de alfa y omega.</li><li>- Identificar las normas percentilares del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura.</li></ul>
--	--	--	---

**Matriz de consistencia del diseño de ejecución.**

<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN- MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS DE INSTRUMENTO</b>
<p>La presente investigación es de tipo psicométrico (Meneses, 2013) instrumental (Ato, López y Benavente, 2013), ya que se utilizó la psicometría, la cual está encargada de mediciones de fenómenos psicológicos, mediante el desarrollo de instrumentos, con el objetivo de realizar representaciones, diagnósticos o pronósticos que permiten tomar decisiones sobre el comportamiento de las personas (Meses, 2013), y fue instrumental debido a que se incluyeron aquellos trabajos que buscan analizar las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos (Ato, López y Benavente, 2013).</p>	<p>El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipularon las variables; es decir, son investigaciones donde no se modifican de manera deliberada las variables independientes para ver el predominio sobre otras variables y de corte transversal porque la información de cada sujeto se obtiene una sola vez (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).</p>	<p>Para el estudio la población serán docentes de instituciones públicas de la ciudad de Piura, teniendo como muestra la cantidad de 300 docentes.</p>	<p>La técnica que se utilizará fue la evaluación psicométrica, pues busca, a través de la aplicación de instrumentos de medición psicológica, analizar las propiedades y características psicológicas que posee un individuo o un grupo de estos, con la finalidad de establecer parámetros claros, para que dichas mediciones se realicen de manera</p>

			<p>adecuada. (Aragón, 2004).</p> <p>Se usará como prueba principal el Inventario de estrés Maslach, creado por Christina Maslach, Susan E. Jackson y Michael P. Leiter en el año 1996, este instrumento permitirá medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, está constituido por 22 ítems, dividido en 3 dimensiones:</p> <p>agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización con 5 y realización personal con 8 ítems.</p>
--	--	--	--

			<p>Se presentó un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, donde 1 “nunca”, 2 “algunas veces al año”, 3 “algunas veces al mes”, 4 “algunas veces a las semanas” y 5 “diariamente”.</p>
--	--	--	---

**Anexo 4: Matriz de especificaciones del instrumento.**

<b>VARIABLE</b>						
Estrés por agotamiento						
<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>						
Maslach (1997) conceptualiza el término burnout como una respuesta desarrollada al estrés por el trabajo. Así mismo, es un síndrome psicológico aparece de la tensión crónica fruto de la interacción dificultosa entre el colaborar y su trabajo.						
<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>						
La variable estrés por agotamiento será medida mediante la aplicación de un instrumento denominado “Inventario de estrés Maslach para agotamiento” conformada por 5 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.						
<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>OBJETIVO DIMENSIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>% ITEMS</b>	<b>N° ITEMS</b>	<b>ITEMS</b>
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Carlotto, Nakamura y Câmara (como se citó en Almeida, M., Oliveira, E.,	Describe sus elementos de los sentimientos de un individuo emocionalmente exhausto por la labor que desempeña.	Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	40.91%	9	1. Me siento desilusionado en mi trabajo.
						2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

	<p>Guimarães, F., Evangelista, R., Nogueira, A., y Vieira, B., 2015)</p> <p>Hace referencia a los escasos recursos emocionales y al sentimiento de que no se tiene nada que ofrecer a la otra persona.</p>				<p>3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento desganado</p> <p>6. Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.</p> <p>8. Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>13. Me siento frustrado por el trabajo</p> <p>14. Siento que ocupo</p>
--	--	--	--	--	--

						demasiado tiempo en mi trabajo.
						16. Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.
						20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
DESPERSONALIZACIÓN	Carlotto, Nakamura y Câmara (como se citó en Almeida, M., Oliveira, E.,	Analizar el proceso de despersionalización asociado al desgaste en el mundo laboral.	Actitudes de frialdad.	13.64%	3	5. Últimamente trato con desgano a los estudiantes.
						10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que

	Guimarães, F., Evangelista, R., Nogueira, A., y Vieira, B., 2015) Es el incremento de sentimientos y actitudes negativas, indiferentes y cínicas en relación a los individuos que mantienen contacto íntimo con el profesional.					acepté este trabajo.
						11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
			Actitudes de distanciamiento.	9.10%	2	15. Realmente no me importa lo que les pase a algunos estudiantes.
						22. Siento que lo estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.
REALIZACIÓN PERSONAL	Carlotto, Nakamura y Câmara (como		Sentimientos de autoeficacia.	18.18%	3	4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.

	<p>se citó en Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Nogueira, A., y Vieira, B., 2015)</p> <p>Hace referencia a una desvalorización de los sentimientos de competencia en concordancia a sus metas personales alcanzadas en el trabajo y en</p>				5	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los estudiantes.
						9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
						12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.
						17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
			Realización personal en el trabajo.	22.73%		18. Me siento satisfecho después de haber trabajado

	las relaciones interpersonales.					con los estudiantes.
						19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
						21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

## Anexo 5: Declaración de consentimiento informado.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Propiedades Psicométricas del Inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, 2021"

#### **Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Piura, 22 de mayo de 2021

Nombre del participante:

Aura Raquel Arce Pérez

DNI: 71465993



---

Investigadora

Aura Raquel Arce Pérez

DNI: 71465993

FIRMA

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Propiedades Psicométricas del Inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, 2021"

### **Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

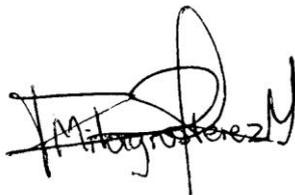
Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Piura, 22 de mayo de 2021

Nombre del participante:  
Milagros Fernanda Pérez More  
DNI: 72638040



---

Investigadora  
Milagros Fernanda Pérez More  
DNI: 72638040

<hr/> <p>FIRMA</p>
--------------------

## Anexo 6: Carta al autor del instrumento



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

### **CARTA – SOLICITUD DE PERMISO DE INSTRUMENTO**

**Autora:**

Dra. Christina Maslach

Dra. Susan Jackson

*23 de mayo 2021*

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **AURA RAQUEL ARCE PÉREZ**, de nacionalidad Peruana con DNI 71465993 estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; con código de matrícula N° 700993425 y a la Srta. **MILAGROS FERNANDA PÉREZ MORE**, de nacionalidad Peruana con DNI 72638040 estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; con código de matrícula N° 700993429 quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente.

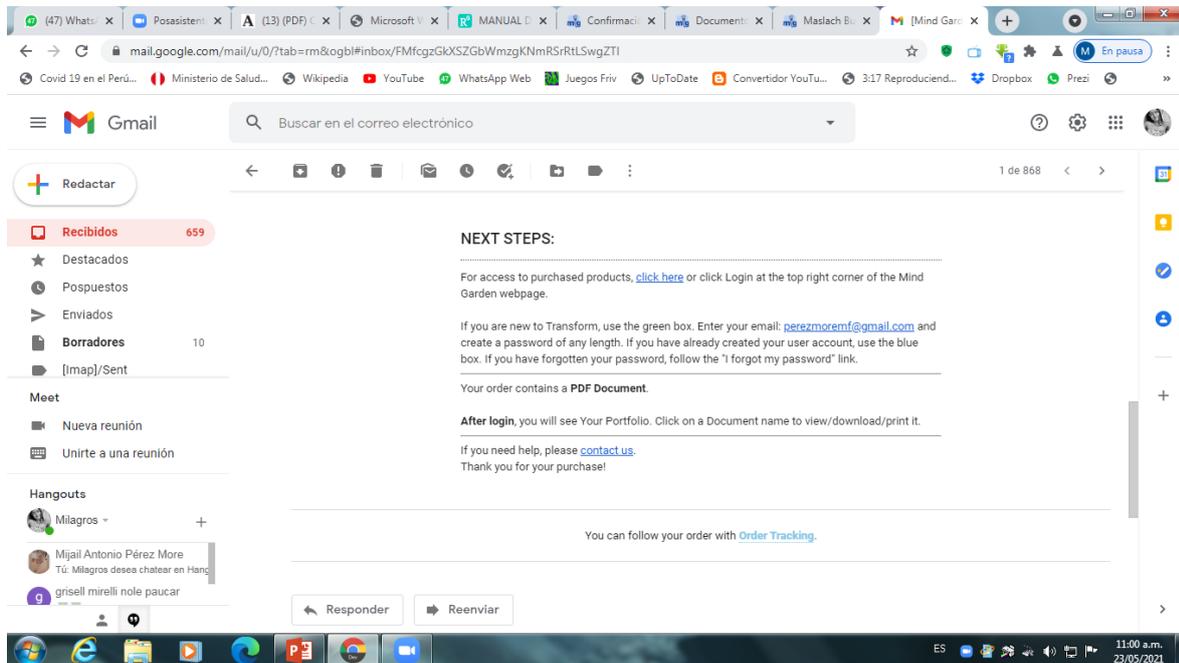
**Aura Raquel Arce Pérez**

**DNI: 71465993**

**Milagros Fernanda Pérez More**

**DNI: 72638040**

## Anexo 7: Consentimiento para adaptación del Inventario de Estrés de Maslach.



The screenshot shows a Gmail interface in a browser window. The address bar displays the URL: mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl=inbox/FMfcgzGkXSZGbWmzgKNmRSrRtLSwgZTI. The Gmail header includes the search bar with the text "Buscar en el correo electrónico" and the notification "1 de 868".

The left sidebar shows the following categories and counts:

- Recibidos: 659
- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Borradores: 10
- [Imap]/Sent

The "Meet" section includes "Nueva reunión" and "Unirte a una reunión". The "Hangouts" section lists contacts: Milagros, Mijail Antonio Pérez More, and grisell mirelli nole paucar.

The main content area displays the following text:

**NEXT STEPS:**

For access to purchased products, [click here](#) or click Login at the top right corner of the Mind Garden webpage.

If you are new to Transform, use the green box. Enter your email: [perezmoremf@gmail.com](mailto:perezmoremf@gmail.com) and create a password of any length. If you have already created your user account, use the blue box. If you have forgotten your password, follow the "I forgot my password" link.

Your order contains a **PDF Document**.

**After login**, you will see Your Portfolio. Click on a Document name to view/download/print it.

If you need help, please [contact us](#).  
Thank you for your purchase!

At the bottom, there is a link: "You can follow your order with [Order Tracking](#)."

At the bottom of the email, there are two buttons: "Responder" and "Reenviar".

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date and time: 11:00 a.m., 23/05/2021.

## Anexo 8: Solicitud para la aplicación de la escala de medición.



*"Año de la universalización de la salud"*

Piura, 21 de junio del 2021

### CARTA DE N° 001- 2021- E.P / UCV - PIURA

Señora:  
Marcela Requena Cango  
Directora de la I.E. Parcemón Saldarriaga Montejo

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular Proyecto de tesis se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado "Inventario del estrés de Maslach"; el cual será aplicado por las estudiantes del X ciclo las Srtas. Arce Pérez Aura Raquel con DNI 71465993 y Pérez More Milagros Fernanda con DNI 72638040. Asimismo, esta actividad estará dirigido a los docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Piura.

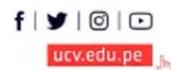
Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Piura.

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



Dr. Walter Iván Abanto Vélez  
Coordinador de la Escuela de Psicología

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



## Anexo 9: Criterio de jueces expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Inecita Rosmery Narro Ruiz

DNI: 71053810

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Cesar Vallejo	Maestría en Intervención Psicológica	2017- 2019
02	Universidad Privada Cesar Vallejo	Bachiller	2010 -2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada Cesar Vallejo	Docente	Piura	Abril 2021- ACTUALIDAD	Enseñanza a estudiantes de pre-grado
02	I.E.P Dante Alighieri	Psicóloga	Trujillo	2018- ACTUALIDAD	Atención y acompañamiento a los alumnos, padres de familia y docentes del nivel primaria
03	Programa REBINI – MSC	Coordinadora	Trujillo	2014 – 2019	Coordinación de la ejecución del programa. Responsable de niños y monitores del voluntariado.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MAG. PSIC. INECITA ROSMERY NARRO RUIZ  
C.Ps.P. 27449

25 de junio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN**

DNI: 45129097

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2005-2010
02	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA	TERAPIA FAMILIAR SISTÉMICA	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	PSICÓLOGO	LIMA	2016- ACTUALIDAD	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
02	INABIF-MIMP	PSICÓLOGO	LIMA	2015-2016	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
03	ESSALUD	PSICÓLOGO	LIMA	2013-2015	PSICÓLOGO ASISTENCIAL

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de junio del 2021



.....  
MAG. PSIC. ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN  
C.Ps.P. 17483

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Quian Hans Castillo Urquiza

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Educación con mención e docencia universitaria e investigación.	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Piura	2015-2016	Docente de psicometría, y otros cursos de especialidad.
02	UCV	Docente	Piura	2021-Actualidad	Docente del curso de diagnóstico e informe psicológico y prácticas pre profesionales en clínica.
03	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Psicólogo	Piura	2018 – actualidad	Evaluación psicológica

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Hans Castillo Urquiza  
Maestro en Educación

Docente universitaria e investigación educativa

MAG. PSIC.  
C.Ps.P.

24 de junio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021**

Observaciones: \_\_\_ Hay que tomar en cuenta algunos aspectos de redacción \_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ralpt Josué Jaramillo Calderón

DNI: 44228270

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV (Universidad César Vallejo)	Maestría en Docencia Universitaria	3 años
02	USS (Universidad Señor de Sipán)	Psicólogo	5 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Clínica del Niño y de la Madre SAC	Asistente de RRHH	Chiclayo	2 años	Entrevista psicolaborales, talleres psicolaborales, elaboración de los manuales de la empresa, capacitación.
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de septiembre del 2021



.....  
MAG. PSIC. Ralpt Josué Jaramillo Calderón  
C.Ps.P. 30261

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021**

**Observaciones:** sugiere el cambio de un termino

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Silvia Chang León**

**DNI:** 706170005

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría en intervención psicológica	2017 - 2019
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ITN Cibertec	Docente a tiempo parcial	Trujillo	2015 - 2016	Dictado de clases
02	UCT	Docente a tiempo parcial	Trujillo	2021 - oct	Dictado de clases y asesoría de investigación
03	SUNEDU	Psicólogo ocupacional	Lima	Oct - 2020	Seguimiento en riesgos psicosociales, atención de pacientes y capacitación
04	SG NATCLAR SA	Analista de psicología ocupacional	Trujillo	2015 - 2020	Evaluación y seguimiento en riesgos psicosociales, funciones administrativas, capacitación.

<sup>1</sup> pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**13 de septiembre del 2021**

  
Silvia Chang León  
PSICOLOGA  
C.P.S.P. 25237

.....  
MAG. PSIC. SILVIA CHANG LEON  
C.P.S.P. 25237

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021**

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. PEREZ DIAZ IGNACIO DE LOYOLA

DNI: 08341128

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1982 - 1988
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Educación	2008 - 2010
03	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Este	2013 - Continua	DTP

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz  
Psicólogo y docente universitario  
C.P.P. 2633

22 de junio del 2021

MAG. PSIC. PEREZ DIAZ IGNACIO DE LOYOLA

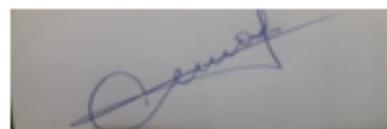
C.P.s.P. 2633

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH PARA AGOTAMIENTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PIURA, 2021****Observaciones:** \_\_\_\_\_**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ.****DNI: 40699865****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	MAESTRIA EN CIENCIAS FORENSES Y CRIMINALISTICA	2015 – 2018
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2020 – ACTUALIDAD

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Poder Judicial	Psicólogo	Centro Juvenil de Piura	2004 – 2010	Área de Psicología
02	Universidad San Pedro	Catedrático	Escuela de Psicología	2010 - 2019	Cátedra - Área de Psicología
03	Ministerio de Educación	Psicólogo	Centro Técnico - Bosconia	2010 - actualidad	Área de Psicología
04	Universidad Nacional de Piura	Catedrático	Escuela de Psicología	2014 - actualidad	Cátedra - Área de Psicología
05	Universidad César Vallejo	Catedrático	Escuela de Psicología	2017 - actualidad	Cátedra - Área de Psicología

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio del 2021

---

**MAG. PSIC. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ**  
C.Ps.P. 9986

## Anexo 10: Resultados prueba piloto

### Validez de Contenido – Prueba de criterio de jueces.

ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		PERTINENCIA	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
1	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
2	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
3	0.71	.008	1.00	.008	1.00	.008
4	0.86	.008	1.00	.008	1.00	.008
5	0.86	.008	0.86	.008	0.90	.008
6	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
7	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
8	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
9	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
10	0.71	.008	0.86	.008	1.00	.008
11	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
12	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
13	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
14	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
15	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
16	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
17	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
18	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
19	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
20	0.86	.008	1.00	.008	1.00	.008
21	0.86	.008	1.00	.008	1.00	.008
22	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

Sig, (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

IA: Índice de acuerdo

\*\*p<.008 : Válido

**Validez Dominio Total**

<b>Variable</b>		<b>Burnout</b>
1. Burnout (TOTAL)	Pearson r	—
	p-value	—
2. Agotamiento emocional	Pearson r	0.859
	p-value	< .001
3. Despersonalización	Pearson r	0.515
	p-value	< .001
4. Realización Personal	Pearson r	0.252
	p-value	< .01

**Correlación > 0,30 < 0,001. (Valida)**

**Muestra: 127.**

**Chi-square test**

<b>Model</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Baseline model	1500.137	231	
Factor model	152.708	206	0.998

### Cargas Factoriales

Factor	Indicador	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (all)
					Lower	Upper	
Factor 1	@1. Mesientodesilusionadoenmitrabajo	0.046	13.698	< .001	0.536	0.715	0.708
	@2. Cuandoterminomijornadadetrabajomesientoagotado	0.053	17.225	< .001	0.810	1.017	0.735
	@3. Cuandomelevantoporlamañanaymeenfrentoaoatrajornadadetrabajome	0.056	12.119	< .001	0.564	0.782	0.579
	@6. Sientoquetrabajartodoeldíaconlosestudiantesmecansa	0.060	16.937	< .001	0.893	1.127	0.847
	@8. Sientoqueemitrajomeestádesgastando	0.055	17.078	< .001	0.827	1.042	0.831
	@13. Mesientofrustradoporeltrabajo	0.047	13.658	< .001	0.551	0.735	0.707
	@14. Sientoqueocupodemasiadotiempoenmitrabajo	0.061	14.807	< .001	0.783	1.021	0.595
	@16. Sientoquetabajarencontactodirectoconlosestudiantesmecansa	0.045	11.291	< .001	0.419	0.595	0.502
@20. Mesientocomosiestuvieraallimite demisposibilidades	0.058	12.031	< .001	0.589	0.818	0.571	
Factor 2	@5. Últimamentetratocondesganoalosestudiantes	0.080	7.298	< .001	0.425	0.736	0.702
	@10. Mehevueltomásinsensibleconlaspersonasdesdequeaceptéestetra	0.046	0.827	0.408	-0.053	0.129	0.035
	@11. Mepreocupaqueestetrajomeestáendureciendoeemocionalmente	0.060	6.884	< .001	0.296	0.531	0.475
	@15. Realmentenomeimportaloquelespaseaalgunosestudiantes	0.049	1.248	0.212	-0.035	0.157	0.058
	@22. Sientoqueloestudiantesmeculpanporalgunodesusproblemas	0.057	6.757	< .001	0.273	0.496	0.553
Factor 3	@4. Sientoquepuedoentenderfácilmentealosestudiantes	0.064	6.460	< .001	0.286	0.536	0.440
	@7. Sientoquetratoconmuchaeffectividadlosproblemasdelosestudiantes	0.067	4.367	< .001	0.160	0.421	0.292
	@9. Sientoqueestoyinfluyendopositivamenteenlasvidasdeotraspersona	0.072	7.026	< .001	0.364	0.645	0.573
	@12. Mesientomuyenérgicoenmitrabajo	0.079	4.382	< .001	0.192	0.502	0.242
	@17. Sientoquepuedocreareconfacilidadunclimaagradableenmitrabajo	0.067	5.513	< .001	0.236	0.497	0.484
	@18. Mesientosatisfechodespuésdehabertrabajadoconlosestudiantes	0.058	5.788	< .001	0.222	0.450	0.487
	@19. Creoqueconsigomuchascosasvaliosasenestettrabajo	0.071	7.010	< .001	0.360	0.640	0.610
	@21. Sientoqueenmitrabajolosproblemasemocionalessontratadosdeform	0.096	8.725	< .001	0.647	1.023	0.663

### **Análisis de fiabilidad**

<b>Ítem</b>	<b>Confiabilidad</b>
	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
Agotamiento Emocional	0.883
Despersonalización	0.459
Realización Personal	0.686

**Confiable > 0,70.**

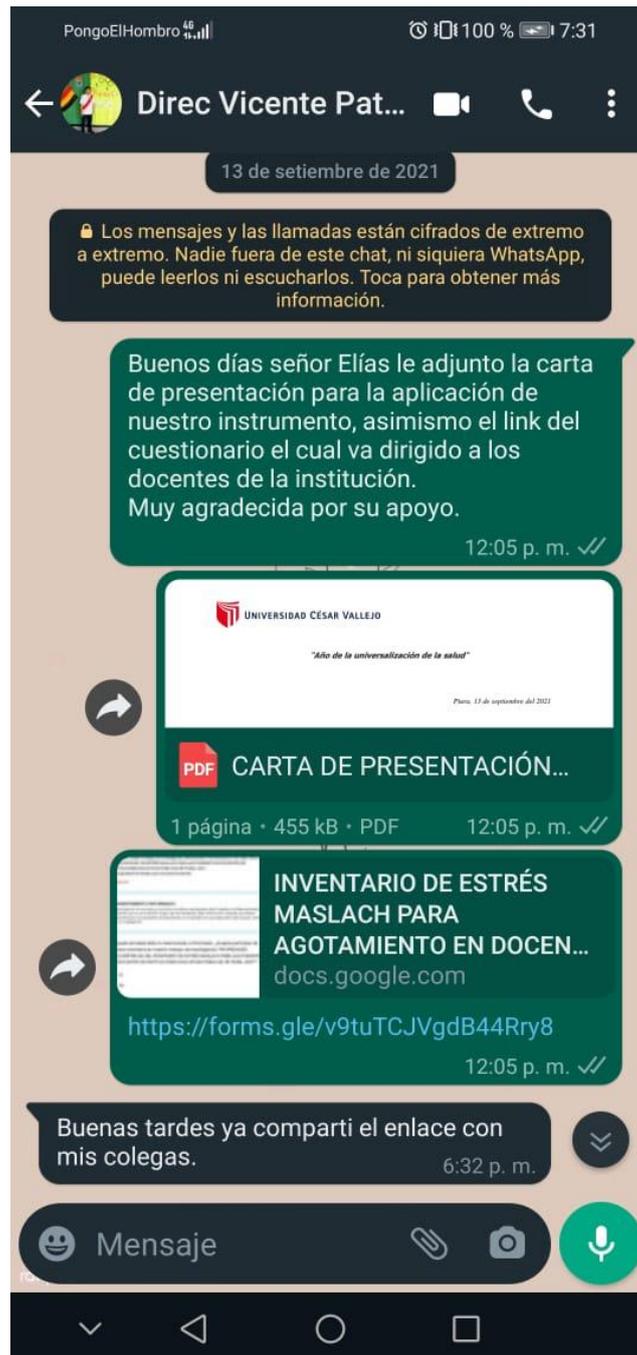
**Muestra: 127.**

### **Pruebas de normalidad**

		<b>Shapiro-Wilk</b>	
		<b>Estadístico</b>	<b>Sig.</b>
<b>Escala de Estrés por Agotamiento</b>	<b>1</b>	<b>0.854</b>	<b>&lt; .001</b>

**>0,001 = Distribución No paramétrica.**

## Anexo 11: Evidencia de aplicación de instrumento vía virtual



**Anexo 12: Enlace de formulario Google para recopilación de información de instrumento**

<https://forms.gle/v9tuTCJVgdB44Rry8>

### Anexo 13: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 1370 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (1370 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 300$$

# Anexo 14: Data SPSS

DATA.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	SEXO	EDAD	NIV_ED	LAB	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8	M_9	M_10	M_11	M_12	M_13	M_14
1	1	47	Secundaria	20	3	4	4	4	2	2	4	2	4	1	2	4	2	
2	2	52	Primaria	24	2	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	
3	2	48	Primaria	31	1	4	4	3	1	3	5	3	5	5	2	5	3	
4	1	50	Primaria	23	1	4	1	5	1	1	5	1	4	5	1	5	1	
5	1	51	Primaria	23	2	5	5	5	1	3	5	3	5	1	1	3	3	
6	2	51	Primaria	28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
7	1	53	Primaria	30	1	3	2	5	2	3	3	3	5	1	1	4	2	
8	1	61	Primaria	39	2	5	5	4	3	5	4	3	3	1	1	2	5	
9	1	52	Inicial	17	2	2	1	5	1	2	5	2	5	1	1	5	1	
10	1	55	Primaria	20	2	4	2	2	2	4	5	4	4	1	3	3	2	
11	2	36	Secundaria	1	1	3	2	5	1	2	4	1	4	1	1	5	1	
12	1	51	Primaria	31	2	5	1	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	
13	1	40	Inicial	15	3	3	1	5	1	3	5	3	5	1	1	5	3	
14	1	46	Primaria	21	1	2	2	5	1	2	2	1	5	1	1	5	1	
15	1	59	Secundaria	27	2	5	3	5	1	3	3	4	5	2	1	5	2	
16	1	58	Primaria	16	2	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	5	1	
17	1	55	Secundaria	34	1	4	1	5	1	4	5	4	5	5	1	1	1	
18	1	51	Primaria	21	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	
19	1	42	Primaria	10	1	2	1	5	1	2	4	2	5	1	1	5	1	
20	2	42	Primaria	2	1	2	1	5	1	2	5	2	5	1	1	5	1	
21	2	47	Primaria	20	1	3	3	5	1	3	4	1	5	1	1	5	2	
22	1	46	Primaria	10	1	4	1	5	1	1	5	1	4	1	1	5	1	
23	2	59	Secundaria	21	1	1	2	5	1	1	5	2	5	1	1	5	1	
24	2	60	Secundaria	37	3	4	1	5	1	3	3	1	2	4	1	5	1	
25	1	51	Inicial	26	1	2	1	2	1	2	2	2	5	1	1	2	1	
26	1	55	Secundaria	32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	
27	2	45	Secundaria	20	1	2	4	5	1	1	2	2	5	4	1	5	1	
28	1	49	Primaria	25	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	1	2	2	
29	1	43	Primaria	15	1	2	1	5	1	1	2	2	3	1	1	5	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON