



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach – GS en
inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Br. Arteaga Cisneros, Jennifer Jesús
Br. Rodriguez Espinoza, Luis Alexander

ASESORAS:

Dra. Azabache Alvarado Karla Adriana
Dra. Quiroz Alcalde María Esther

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría
Perú - 2019

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Jennifer Jesus Arteaga Casnevos, identificado con DNI N° 73875787 egresado de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de validez del inventario de Burnout de Maslach G.S. en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....




 FIRMA

DNI: 73875787...

FECHA: 15/02/19 15 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Luis Alexander Rodríguez Espinoza, identificado con DNI N° 76474750 egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencia de validez del Inventario de Burnout de Maslach-GS en investigadores venezolanos en el distrito de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

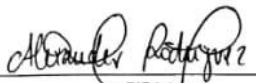
.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 76474750.....

FECHA: 15/02/19 15 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DE JURADOS



Dra. Azabache Alvarado, Karla

Presidente



Dra. María Esther Quiroz Alcalde

Secretaria



Dr. José Ventura León

Vocal

DEDICATORIA

A mi mayor tesoro, mi pequeña Dayret por ser la luz que guía mi camino y la razón de mi vivir, por sembrar en mí sentimientos de paz.

A Gonzalo Núñez, por el gran apoyo y confianza depositada en mí, este triunfo es gracias a usted.

A mi madre, Carmen; y mi padre, William, gracias por el apoyo incondicional y por confiar siempre en mí.

A mi compañero de vida, Christian, tu paciencia y apoyo fue siempre incondicional.

Arteaga Cisneros Jennifer.

DEDICATORIA

A mi pequeño Gio por enseñarme que existe el amor incondicional.

A Miguel por demostrarme que la vida es mejor juntos.

A Joselin y Yámely por quererme incondicionalmente.

Rodríguez Espinoza Alexander.

AGRADECIMIENTO

Este logro ha sido posible gracias a la colaboración y el apoyo de muchas personas especiales, cuya buena disposición aportó un granito de arena en la realización y culminación de nuestra carrera académica, la cual no habría sido la misma sin ellos, no habríamos gozado de tantos triunfos, alegrías y satisfacciones.

Su presencia ha constituido el mayor aporte en esta etapa de mi vida, cuyos recuerdos perdurarán en nosotros como la savia en el árbol que crece fuerte y seguro.

Desde lo más profundo de nuestro corazón agradecemos a nuestros padres, hermanos, familia y a todos aquellos que nos acompañaron durante este proceso. Esperamos que su sombra protectora jamás se aparte de los caminos de nuestras vidas, que nos acogen con su cariño y nos ofrecen el privilegio de su compañía.

Jennifer y Alexander.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Arteaga Cisneros, Jennifer Jesús identificada con el DNI 73875787 y Rodriguez Espinoza, Luis Alexander identificado con el DNI 76474750, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología:

Declaramos bajo juramento que toda la documentación, datos e información que acompaña a la tesis Evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach – GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo, son veraces y auténticos.

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

Trujillo, Febrero del 2019.

Br. Arteaga Cisneros, Jennifer Jesús
DNI 73875787

Br. Rodriguez Espinoza, Luis Alexander
DNI 76474750

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, ante ustedes presentamos la Tesis titulada: “Evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach – GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo”, con el objetivo de determinar las evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo, a fin de cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciados en Psicología. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

ÍNDICE

Página del jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vii
Declaratoria de autenticidad	viii
Presentación	ix
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Objetivos	32
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Operacionalización de la Variable	33
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Análisis factorial confirmatorio	39
3.2. Análisis de consistencia interna	41
3.3. Análisis preliminar de los ítems	42
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable	33
Tabla 2. Índices de homogeneidad según correlación ítem-test e ítem-factor.....	39
Tabla 3. Valores de consistencia interna de las puntuaciones en una muestra piloto del instrumento.....	40
Tabla 4. Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-factor.....	41
Tabla 5. Matriz de correlaciones entre ítems del instrumento según el modelo reespecificado.....	42
Tabla 6. Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste.....	43
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad del instrumento según el modelo propuesto por el autor y del modelo reespecificado.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura factorial según el modelo propuesto por el autor.....	44
Figura 2. Estructura factorial según el modelo reespecificado correlacionando.....	45
Figura 3 Estructura factorial según el modelo reespecificado.....	46

RESUMEN

La investigación de diseño instrumental tuvo como objetivo general determinar las evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach-GS en una muestra de 350 inmigrantes venezolanos entre los 25 a 45 años de edad, que laboran en el distrito de Trujillo. Los resultados obtenidos evidencian, la muestra piloto de 20 sujetos, índices de correlación ítem-factor muy buenos ($>.40$), y la confiabilidad por el coeficiente omega aceptable ($>.70$). Asimismo, para la fuente basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio, mediante el método de máxima verosimilitud, aplicado ya en la muestra de 350, se obtuvo que para el modelo teórico los índices de ajuste son $RMSEA=.20$, $SRMR=.252$, $CFI=.59$, $AIC=1627.00$, para los siguientes análisis por re especificación, en la correlación de errores un $RMSEA=.18$, $SRMR=.246$, $CFI=.69$, $AIC=1294.11$, para el tercer análisis retirando ítems, $RMSEA=.012$, $SRMR=.095$, $CFI=.90$, $AIC=300.04$, este último, refiere un buen ajuste, con cargas factoriales estandarizadas óptimas ($>.40$) y ausencia de multicolinealidad ($<.80$). Por último, se revisó la confiabilidad por medio de la consistencia interna mediante el coeficiente Omega, para el modelo teórico es de $.65$ a $.85$, y en el modelo re especificado de $.78$ a $.87$, de criterio aceptable.

Palabras clave: Burnout, inmigrantes, venezolanos, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The general objective of the instrumental design research was to determine the validity evidence of the Maslach Burnout Inventory -GS in a sample of 350 Venezuelan immigrants between the ages of 25 and 45, who work in the district of Trujillo. The results, for the pilot study of 20 subjects, show the relationship between them, the correlation indexes, the very good factors ($> .40$), and the reliability by the acceptable omega coefficient ($> .70$). For the source based on the confirmatory factor analysis, using the method maximum likelihood, in the 350 sample, showed, for the theoretical model adjustment indices of $RMSEA = .20$, $SRMR = .252$, $CFI = .59$, $AIC = 1627.00$, for the following analysis by specification, in the error correlation an $RMSEA = .18$, $SRMR = .246$, $CFI = .69$, $AIC = 1294.11$, for the third analysis removing items, $RMSEA = .012$, $SRMR = .095$, $CFI = .90$, $AIC = 300.04$, this last work, with optimal standardized factorial loads ($> .40$) and absence of multicollinearity ($< .80$). Finally, the reliability was checked by means of the internal consistency by means of the omega coefficient, for the theoretical model it is from $.65$ to $.85$, and in the re specified model. $.78$ to $.87$, of acceptable criterion.

Keywords: Burnout, immigrants, Venezuelans, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones que expresan oferta y demanda está continuamente fluctuando por ello las organizaciones con frecuencias responden con una mayor presión hacia sus colaboradores con la finalidad de lograr mantener sus estándares profesionales y lograr los objetivos post el desarrollo organizacional, frente a esta realidad las implicancias en la salud psicológica son muy frecuentes, entre los principales problemas psicoemocionales el síndrome de burnout, ocupa los primeros lugares, a manifestarse frente al estrés dentro del contexto laboral (Martínez, 2010), definiéndose según Maslach, Jackson y Leiter (1996) es un estrés laboral crónico, con inestabilidad en el sujeto en relación a su trabajo, que genera un daño en la salud psicológica, con repercusiones a nivel social, familiar y organizacional por la clara sintomatología física, emocional, conductual y somática.

Asimismo, el síndrome de burnout afecta a los colaboradores que no tienen la gestión emocional adecuada para regular su afecto en situaciones de conflicto además de aquellas poblaciones vulnerables que no cuentan con la capacidad fisiológica o de redes de apoyo para desempeñar su actividad laboral como el promedio, en este último apartado se considera a los inmigrantes como un grupo vulnerable ante las posibles irregularidades laborales del contexto donde se establecen, aún más si vivencian hostilidad, desaprobación o rechazo por el entorno donde laboran (Linares, 2011), entonces la inmigración venezolana en el Perú corresponde a una población vulnerable de padecer síndrome de burnout dentro del contexto laboral, aún más considerando que el régimen de trabajo peruano se ubica entre los más irregulares de América Latina (Gestión, 19 de septiembre, 2016), su establecimiento en el Perú ha implicado en su jornada laboral excesivas cargas, con más de 10 horas diarias de trabajo, sin un seguro de salud, asimismo con una baja posibilidad de ingresar a planilla, además de estar expuestos por lo general a factores estresantes como hostilidad, rechazo, ruidos, sobre exigencias, acoso, entre otros, evidenciando una mayor disposición por el desarrollo de un estrés agudo (Leyton y Reyes, 18 de marzo, 2018).

Constituyendo una realidad cada vez más frecuente, según la Cámara de Comercio (2017) entre 500 a 800 venezolanos ingresan cada 24 horas al Perú, existiendo un impacto natural en el sector laboral por el aumento desproporcional en la oferta de trabajadores, que en su mayoría huyeron de la dictadura venezolana, y que buscan sobrevivir en un país donde es frecuente los entornos laborales hostiles, incluso para su caracterización como profesionales en un 65%, emprendedores en un 20% y estudiantes en un 14%, teniendo como necesidad imperante generar oportunidades para los sistemas de empleabilidad, seguridad y salud tanto físico como psicológica.

Bajo este lineamiento la Organización Internacional del Trabajo (28, abril 2018) refiere que se debe desarrollar políticas y mecanismos de regulación laboral, indistintamente de la edad, procedencia y género de los trabajadores, con el único objetivo de asegurar la Seguridad y la Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta estas disposiciones dentro de las líneas de investigación en psicología, los estudios orientados a validez y confiabilidad de test, conforman los procedimientos base para el desarrollo tanto de otras investigación como de actividades preventivo promocionales, debido que asegura contar con herramientas que cuenten con las particularidades necesarias para la psicología en una población en particular (American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education, 2014).

A nivel local, según el diario El Comercio (15 de abril, 2018) Trujillo se ubica entre las primeras 4 ciudades que alberga migrantes venezolanos, según el último reporte existe aproximadamente 800 venezolanos empadronados, sin embargo, la cifra real seria aproximadamente el doble, de igual manera Alayo (29 de mayo, 2018) refiere que existe aproximadamente 300 mil migrantes venezolanos en el país, de los cuales el 85% se encuentra en Lima, como segunda ciudad que lo habita se ubica Trujillo con el 4.1%, distinguiendo un aproximado de 12300 venezolanos de la cantidad total.

Asimismo, Perú21 (14 de julio, 2018) publica que La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), agencia de las Naciones Unidas (ONU), dio a conocer un estudio en el cual se manifiesta que el 85% de inmigrantes venezolanos que laboran en el Perú viven en la informalidad ya que no firman un contrato laboral. En cuanto a salarios el 46% de inmigrantes venezolanos perciben un sueldo entre 984 y 1,968 soles, 34% entre 656 y 984 soles, finalmente el 11% ganas 656 soles mensuales. De forma más reciente, Gestión (22 de agosto, 2018) refirió que la cantidad de inmigrantes venezolanos subiría a 500,000 en el mes de noviembre del actual año, dio a conocer el superintendente nacional de Migraciones,

Por su parte El comercio (28 de agosto, 2018) público que 73 mil venezolanos cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia, con un índice de 72 ciudadanos venezolanos preluados en centros penitenciarios por haber cometido actos ilícitos. Sin embargo, es un bajo porcentaje en comparación de lo que llegan a nuestro país con la finalidad de salir adelante, de aproximadamente 500,000 por mes venezolanos, de los cuales el 52% son varones y el 48% mujeres. A inicios del 2018, se había registrado el ingreso de 100 mil venezolanos y actualmente dicha cifra se triplica, ingresando diariamente al Perú alrededor de 2800 y 3500 inmigrantes (Migraciones, 2018).

Bajo estos lineamientos es importante contribuir con los instrumentos de medición que son de suma importancia para la psicología orientada a la práctica (Carretero y Pérez, 2005) en tal sentido, entre los instrumentos que permite medir el síndrome de burnout se considera al Cuestionario para la evaluar del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) por Gil-Monte (2011) a pesar de ser un instrumento relativamente actual, tiene como principal limitación sus faltas de revisiones de evidencias de validez en otros contextos, distinto a Madrid, España, de donde proviene el test, asimismo existe el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) de Moreno, Bustos, Matallana y Miralles (1997), entre sus principales desventajas, está el año de su creación, que se remonta a más de 20 años, además de una creación también en Madrid.

Entre los instrumentos, que permiten esta finalidad, se considera al Questionnaire Corporate Social Responsibility Revisited de Jones (1980) en donde busca medir características a nivel afectivo, conductual, cognitivo y psicofisiológico, el instrumento

tiene una estructura factorial conformada por cuatro dimensiones. Dentro de las cuatro dimensiones tenemos: la tensión psicológica y a nivel interpersonal, la insatisfacción laboral, la tensión, enfermedades físicas y la escasez de relaciones a nivel profesional con los colaboradores, lamentablemente este instrumento es limitado ya que su aplicación es solo para un tipo de población lo cual dificulta su aplicación, además de estar escrito en el idioma inglés británico dificultando su aplicación en contextos hispano latinos, misma particularidad se observa para Tedium Measure por Pines y Aronson (1981) al ser escrito en otro idioma requiere de una adaptación lingüística previa para su utilización, de igual manera a pesar de tomar en cuenta que los niveles de agotamiento emocional es el principal factor del síndrome, no es suficiente ya que se puede relacionar con las dos variables, teniendo en cuenta también la gran semejanza que existe entre los ítems, lo cual genera confusión al momento de responder las preguntas.

Sin embargo, existe el inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, (1981), la primera edición de este instrumento fue dirigida solo para personal de salud y docentes, el instrumento contaba con 22 ítems los cuales estaban dirigidos a sus sentimientos y pensamientos relacionados con el trabajo y su rendimiento laboral , posteriormente el instrumento cambió , teniendo en cuenta que el burnout no sólo se puede aplicar para personas dedicadas a la atención asistencial , se elaboró el MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey), el cual tiene una aplicación más amplia a diversas profesiones y por ello se observa su réplica a nivel internacional en diversos países, asimismo tiene tres subescalas, siendo el primer agotamiento emocional definido como la baja voluntad de asistir al centro de trabajo, el trabajador siente agotamiento, cansancio sintiendo que ya no puede dar más. La segunda subescalas es cinismo que vienen a ser actitudes negativas por parte del trabajador hacia su entorno laboral podrían ser clientes, jefes, compañeros de trabajo y por último tenemos la tercera subescalas que es eficacia profesional , en donde se puede evidenciar que las oportunidades de tener éxito en el trabajo van disminuyendo , generando en los trabajadores impotencia y un gran sentimiento de fracaso (baja autoestima), lo cual genera consecuencias negativas a nivel de productividad.

Por esta razón el MBI-GS considera ser una mejor versión, ya que presenta una estructura factorial mucho más concisa y entendible, considerada que cada dimensión tiene el número adecuado de preguntas, considerando que la nueva propuesta teórica de las dos nuevas dimensiones es la adecuada, teniendo así en cuenta que es un instrumento muy conocido y a la vez utilizado internacionalmente por diversas entidades en diferentes contextos laborales, no obstante, no se encuentran evidencia en inmigrantes venezolanos estudiado hasta la actualidad, constituyendo relevante y novedoso reportar las evidencias de validez y confiabilidad del instrumento en una población vulnerable.

Frente a esta realidad problemática a nivel social y por la carencia de instrumentos en una población vulnerable, como la constituyen los inmigrantes venezolanos en un contexto laboral aún irregular, es relevante determinar las evidencias de validez del Maslach Burnout Inventory – GS, utilizando los procedimientos acordes a los estándares internacionales para la estandarización de test psicológicos y educativos, revisando y reportando las propiedades indispensables que todo test psicológico debe contar para su utilización.

1.2. Trabajos previos

Moreno, Rodríguez y Escobar (2001) ejecuto un estudio denominado evaluación del burnout profesional - factorialización del MBI-GS - un análisis preliminar, participaron en la investigación 114 sujetos con trabajo administrativo en España, en donde se busca adecuar al castellano el MBI-GS y verificar las caracterizaciones psicométricas en una edición en castellano. En el análisis factorial del MBI-GS, mediante el método de componentes principales, se encontraron tres factores con una varianza explicada del 67.8%, la escala de mayor varianza es Cinismo con 43.6%, seguido de la escala de Eficacia Profesional con 16.5% y Desgaste Emocional de 7.7%, el índice de consistencia se reportó mediante el alfa de Cronbach de .85 a .89, siendo la escala de mayor fiabilidad Desgaste emocional (.89).

Gil-Monte (2002), elaboró una investigación sobre la validez factorial de la adaptación al castellano del MBI-GS, teniendo una población de 149 policías de la ciudad de Tenerife, España. Los resultados obtenidos mediante el análisis factorial exploratorio del

método de componentes principales por rotación varimax, reportando un valor Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) de .83, una estructura factorial de 4 factores con una varianza explicada del 65.4%, y saturaciones $>.50$, en un segundo análisis factorial exploratorio ajustando la estructura a 3 factores alcanzando una varianza explicada del 59.1% y saturaciones superiores a .55, mientras que la confiabilidad se reportó mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach, para eficacia profesional de .85, agotamiento de .83 y cinismo .74.

Oramas, González y Vergara (2007) realizaron una investigación denominada: El Desgaste Profesional: Evaluación y Factorialización del MBI-GS, con el objetivo de adaptar la prueba a nivel cultural de los 16 ítems del MBI-GS (Maslach et al., 1996), en una muestra de 125 trabajadores de diversas ocupaciones, y de ambos sexos de la Habana, Cuba. Los resultados para el análisis factorial exploratorio a través del método de componentes principales con rotación varimax, con una varianza explicada del 53.6%, cinismo, explica el 24,52% eficacia profesional de 20,52%, el desgaste emocional de 8,53%, con cargas factoriales de .53 y .83, para la consistencia interna, se generó a través de alfa de Cronbach, para las subescalas de agotamiento emocional se obtuvo .70, para cinismo .78 y para las subescalas eficacia profesional .80

Millán y D'Aubeterre (2012) conllevó el estudio Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory - GS en una muestra multi ocupacional venezolana, con una muestra de 233 personas de la ciudad de Caracas, de 18 a 69 años de edad. Los resultados mediante el análisis factorial exploratorio, reportó un índice KMO de .85, asimismo mediante el método de componentes principales por rotación varimax prefijado a 3 factores, una varianza explicada del 54.91% indica la suficiencia de la estructura factorial, de igual amena las saturaciones fueron mayores a .30. Por último, el análisis de la confiabilidad se realizó mediante la consistencia interna, para el factor cinismo de .83, mientras que en agotamiento emocional de .70 y eficacia profesional .81

Arribasplata (2013), estudio Propiedades Psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, la población utilizada estuvo conformada por 328 trabajadores. La validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces utilizando la V de Aiken alcanzan un valor mayor a .90,

asimismo en la correlación ítem – test para evidenciar los resultados de validez, en los cuales se pudo observar que la carga factorial es entre .48 y .83, la consistencia interna es apropiada con valores de alfa de Cronbach de .92 para las subescalas de agotamiento emocional, .82 para cinismo y para eficacia profesional .80.

Muñoz (2016) investigo las Propiedades Psicométricas del Inventario Burnout de Maslach en Tele operadores de dos Empresas de Trujillo, la muestra de 356 colaboradores, teniendo como instrumento el MBI-GS, la muestra se conformó por un total de 356 trabajadores. Los resultados indican para la correlación ítem-test valores mayores a .20 a excepción de los reactivos 5, 15 y 16, asimismo el análisis factorial exploratorio reporto un índice de adecuación muestral (KMO) de .82, el método componentes principales por rotación varimax reporta una estructura factorial compuesta por 3 componentes con una varianza explicada del 63.9%, con cargas factoriales de .34 a .81, la confiabilidad se reportó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, en Agotamiento Emocional de .87, asimismo en cinismo .64 y para eficacia profesional .79.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1 Conceptualización del síndrome de burnout

Entre las primeras definiciones y la más respaldada es la que paula Maslach y Jackson (1981) en la primera versión del Maslach Burnout Inventario MBI, al referir que se trata de una respuesta frente al estrés laboral, que caracteriza a un trabajador por actitudes negativas, que se exterioriza a nivel emocional y con el trabajo, incumpliendo sus funciones o realizándolas de forma inoportuna, mostrándose emocionalmente agotado.

La denominación del burnout se utilizó en 1974 por primera vez por Freudenguer, haciendo referencia a conflictos que surgen en los servicios sociales. Posteriormente a ello, se hace de conocimiento público a la agrupación científica por Maslach y Schaufeli (1993).; dicho autor usó la expresión del burnout en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), lo cual hace referencia a las situaciones que son frecuentes para los trabajadores que realizan servicios humanos, en los cuales manifiestan dedicación; sin embargo, dichos colaboradores con el tiempo acaban “quemándose”.

Años atrás diversos investigadores manifestaron en sus investigaciones que el síndrome de burnout se podría dar solamente en personas cuyas profesiones están relacionadas a la salud, social o educativo, sin embargo, hoy en día muchas investigaciones presentan evidencias que se puede dar en diversas profesiones o en individuos que tengan un ritmo de trabajo acelerado.

Para lograr comprender de mejor manera el síndrome de burnout existen diversos conceptos acerca del mismo tal es el de Bazalar y Balarezo (2016), el estrés logra describir las respuestas físicas y emocionalmente nocivas, las cuales son resultado por la incompatibilidad de las capacidades, las necesidades y los recursos que posee el colaborador para ejecutar sus funciones en relación la carga de trabajo que posee; sin embargo, el término burnout se refiere al conjuntos de síntomas y signos (agresividad, desmotivación laboral, síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento hacia los demás), es por ello que dicho síndrome es la manifestación de un estrés en el nivel crónico.

Según Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) hacen referencia a que las demandas que surgen en el ámbito laboral contienen aspectos organizacionales, sociales y psicológicos, es por ello que se demandan de esfuerzos sostenidos en relación a aspectos psicológicos y físicos por parte del colaborador para poder cumplir con lo que se requiere de él.

Martínez (2010), denomina al burnout como el resultado de adaptación gradual frente al estrés en el trabajo caracterizado por el desgaste, desorientación a nivel profesional, frialdad, aislamiento, culpa y distanciamiento emocional.

La aparición del síndrome es una respuesta frente al estrés que se vive en el ámbito laboral, lo cual va acumulándose gradualmente y a un largo plazo, repercutiendo en el colaborador al manifestarse consecuencias negativas a nivel personal y organizacional. Sin embargo, cuando las labores son, manuales, administrativas, etc. dicho estrés se manifiesta en menor magnitud, es por ello que no puede ser considerado como el síndrome de burnout (Martínez, 2010).

Suca y López (2016), hacen referencia a que el burnout es la manifestación del cansancio a nivel emocional, el cual es originado por la falta de motivación, sentimientos de fracaso e inadecuación que experimenta el sujeto debido al estrés crónico en el ámbito laboral que vive.

Según Silva (2016), conceptualiza el síndrome burnout como la sensación de decepción, falta de interés laboral y agotamiento, que se originan en profesionales del rubro de servicio, los cuales diariamente están en contacto frecuente con sus labores

Shirom y Melamed (2006), burnout es la respuesta frente a la tensión psicológica o al estrés que abarcan sensaciones como es el agotamiento emocional, el cansancio cognitivo y la fatiga física.

Bakker y Costa (2014), las repercusiones que tiene el burnout son perjudiciales para el colaborador a nivel de productividad en el ámbito laboral y también a nivel personal como es su salud.

El síndrome de burnout entendido bajo las variables de agotamiento laboral, cinismo y eficacia profesional tiene un soporte en la teoría ecológica de Bronfenbrenner (1980) la cual considera que el individuo es un ente dentro de un sistema interactivo que está expuesto a diversos estímulos, los cuales le pueden permitir o también obstaculizar su desarrollo.

De esta manera, su tipología comprende 4 sistemas, primero el micro sistema que está representado por el propio ser humano, que corresponde a sus recursos personales, habilidades, capacidades y competencias inherente a sí mismo, luego está el Mesosistema que es el sistema familiar como grupo primario de apoyo, corresponde al sistema donde se realizan los primeros aprendizajes, que concierne a la forma de afrontamiento y resolución de problemas que ejecute el ser humano, prosiguiendo está el Exosistema que corresponde al grupo social, donde también lo integra el ambiente laboral, educativo y de socialización, constituyendo el lugar donde el individuo desempeñara gran parte de su tiempo, por último está el Macrosistema, que corresponde a toda una cultura que hace referencia a la conformación de todos los grupos que comparten particularidades como creencias, costumbres y hábitos (Bronfenbrenner, 1980).

Desde este modelo el síndrome de burnout se entiende como el conjunto de estímulos del Exosistema que generan un agotamiento emocional, provocando un cinismo en el comportamiento en el individuo y por supuesto el deterioro de la eficacia profesional, de igual manera un Exosistema favorable permite el desarrollo del individuo al favorecer con los factores protectores que impulsan su adaptación y desarrollo (Bronfenbrenner, 1980).

La conceptualización del burnout originó diversas discusiones que conlleva a confusiones al momento de comparar con diversas definiciones. Shirom y Melamed (2006) precisan que el burnout involucra otros constructos psicológicos, como el estrés general y laboral, la fatiga física, el aburrimiento, la insatisfacción a nivel laboral, acontecimientos vitales en relación a la dificultad en la vida media, dichos conceptos son diferentes, los cuales son los siguientes:

A). Estrés General:

El estrés general involucra efectos negativos y positivos, los cuales se evidencia a lo largo de la vida a través de experiencias, mientras el burnout, se a efectos nocivos que experimenta el sujeto y que involucra a su entorno exclusivamente laboral.

B). Fatiga Física:

Pines y Aronson (1981), una recuperación lenta es característica del síndrome de burnout, además involucra sentimientos de fracaso, sin embargo, cuando se trata de una fatiga física, ésta se caracteriza por tener una recuperación más rápida involucrando sentimientos de éxitos y realización a nivel personal que experimenta el sujeto en algunos casos.

C). Tedio o aburrimiento:

Según Hallberg (1994), plantea que el aumento del agotamiento emocional, trae como consecuencia la disminución del tedio. Así mismo esto involucra que en el colaborador el burnout llegue a desarrollarse. Maslach y Jackson (1981) y Pines y Krafy (1978) afirman el síndrome de burnout llega a ser originado porque la presión a nivel emocional se evidencia repetidas veces; sin embargo, el tedio o aburrimiento se origina por tipos de presión o la

desmotivación que existe en relación al entorno laboral del colaborador. Dichos términos son semejantes al ser consecuencia por la insatisfacción que se tiene en el trabajo.

D). Acontecimientos vitales en relación a la dificultad en la vida media:

Actualmente el burnout llega a ser concebido como un daño psicosocial muy importante. Dicho síndrome repercute negativamente en los colaboradores en diversos niveles: laboral, individual y social, teniendo connotaciones afectivas negativas.

López, García y Pando (2014), el burnout es medido por el MBI-GS, en el cual se estima la dificultad del colaborador frente a su trabajo, y no específicamente entre dicho colaborador y las personas con las que se involucra laboralmente. Es por ello que el instrumento es asignado para evaluar las actitudes que se tienen frente a las labores. Maslach en la exploración del síndrome de burnout por medio de la su escala plantea tres dimensiones de interés que a continuación se describen.

Agotamiento Emocional: Cuenta con cinco ítems, los cuales son consideradas como parte del principal factor del burnout, llega a ser la manifestación de la fatiga y el cansancio en relación de las funciones laborales que tiene la persona y en la realidad en la cual desarrolla su trabajo, Maslach, et al. (1996). Es caracterizado por una creciente sensación de agotamiento en el lugar de trabajo, aun así, ya haya agotado la persona sus recursos emocionales y punto de vista profesional. Los síntomas que posee el agotamiento emocional son la creciente pérdida de energía, el agotamiento psicológico y físico, además del desgaste, fatiga y el sentir estar al límite de sus posibilidades personales.

De la Gándara (1998). Así también, se manifiesta a través de una sensación la cual experimenta el sujeto y que consiste en no tener la posibilidad de dar más de la propia persona a las personas que requieren de él. La dimensión de agotamiento emocional evidencia la correlación positiva que se espera entre las demandas del trabajo requiere y los problemas a nivel biológico y psicológico que se relacionan con el estrés, dicha dimensión es la que involucra que el colaborador llegue a comprometerse con sus actividades que a la vez le permite establecer un distanciamiento emocional y cognitivo hacia su trabajo.

Cinismo: Cuenta con cinco ítems, cinismo hace referencia a diferentes actitudes de indiferencia, distanciamiento y devaluación, valor y significación ante el puesto de trabajo que tiene el colaborador, además se evidencia una actitud de defensa frente a las exigencias laborales.

La dimensión de cinismo, se llega a manifestar negativamente a través de un cambio en las actitudes y respuestas hacia las demás personas, específicamente en el caso de los beneficiarios de su entorno laboral, lo cual es expresado mediante la irritabilidad, distanciamiento emocional y el rechazo hacia el cliente, De la Gándara (1988). Otras manifestaciones que expresa esta dimensión es la de tener una actitud fría hacia los compañeros del trabajo y los usuarios que requieren el servicio, es así que la persona se muestra cínica, distanciada; atribuye a los beneficiarios su bajo rendimiento, empleando etiquetas generalizadas y despectivas, llegando a incrementar su irritabilidad y poniendo en manifiesto su desmotivación laboral. Dichos recursos son usados por el sujeto con el fin de aliviar la tensión que experimenta, lo que trae como consecuencia un estilo evitativo de afrontamiento, lo cual adopta para enfrentar su estrés.

De la Gándara (1988). La despersonalización o cinismo es la respuesta que experimenta el sujeto al manifestar el burnout, ya que dichas respuestas suelen manifestarse de manera insensible, negativa o el excesivo desinterés que se tiene hacia las actividades laborales. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo surgen por consecuencia de los conflictos personales que experimenta el sujeto y la sobrecarga laboral

Eficacia Profesional: Cuenta con seis ítems, mostrando las expectativas en relación al trabajo que ejecuta el colaborador y que llega a manifestarse en sus creencias acerca de la capacidad laboral y contribución eficaz que este tiene.

El burnout, se manifiesta como consecuencia de la interacción que existe entre el colaborador y su ambiente de trabajo; además, se consideran las relaciones interpersonales que hay entre el sujeto y los compañeros de trabajo con lo que mantiene contacto. Esta dimensión se refiere al sentimiento de inadecuación profesional y personal en relación al puesto de trabajo, lo cual se origina como consecuencia de un contraste comprobación entre

las capacidades que el sujeto tiene y las demandas excesivas que se le requieren. De La Gándara (1998), ésta dimensión puede estar encubierta en una sensación de superioridad, frente a la amenaza de que el sujeto se sienta incompetente, es así que dicho sujeto quiere dar la impresión a los demás de que su dedicación e interés son inagotables. La eficacia profesional es considerada como una dimensión independiente a comparación de las dos mencionadas anteriormente; además, implica baja autoestima, sentimientos de incapacidad, ineffectividad laboral, ideas de fracaso en relación a la autorrealización; es decir, implica respuestas de índole negativo hacia la propia persona. Maslach, et al. (2001), es un sentido de ineficiencia que se origina por la escasez de recursos para ejecutar sus funciones laborales, por ejemplo, el contar con herramientas, instrumentos, información o tiempo para llevar a cabo su trabajo.

Bresó, Salanova y Schaufeli (2000), manifiestan que el burnout para poder desarrollarse depende de ciertas variables, las cuales son las siguientes:

Variables Individuales: Pertenecer al género Masculino o Femenino, distingue las puntuaciones al momento de medir el agotamiento e ineficiencia profesional, debido a que las mujeres en la dimensión de agotamiento puntúan más alto, así mismo los hombres en ineficiencia; sin embargo, diversas investigaciones evidencian que los hombres tienen mayores actitudes negativas frente a sus labores.

Variables Sociales: Se valora el apoyo del medio social, la cual es concebida como la ayuda que el colaborador adquiere y permite que éste se sienta querido y apreciado en sus labores dentro de su empresa de trabajo.

Variables Organizacionales: Es considerada con el desencadenante del burnout, debido a que involucra factores como la falta de reciprocidad, el contenido del puesto o el clima laboral, a comparación de las anteriores que afectarían la aparición del síndrome.

Maslach, et al. (1996), consideran que la dimensión de cinismo, llegaría a tener relación con el área cognitiva, evidenciada por la autocrítica, desvalorización personal que se tiene y que produce el auto sabotaje, la desconsideración y la desconfianza en las labores de trabajo.

En el área conductual, la consecuencia que llega a ser considerada significativa es la despersonalización. El síndrome tiene consecuencias negativas, las cuales guardan relación con la pérdida de acción proactiva, las cuales traen como consecuencia el abuso estimulante y sustancias dañinas para la salud. Físicamente el sujeto puede evidenciar dolores musculares, mayormente a nivel posterior, disfunciones sexuales, náuseas, dolor de muelas, hipertensión y problemas de sueño.

A nivel social, las consecuencias están relacionadas directamente a su organización en relación a sus funciones laborales, predominando el aislamiento e indiferencia en relación a formar parte de la interacción social. Las personas con elevados niveles de burnout llegan a carecer de satisfacción conyugal y las conductas que tiene con su familia son de disgusto, irritación y tensión. Es por ello que estos contextos desembocan en el deterioro progresivo de las interacciones a nivel personal (Martínez, 2010)

Martínez (2010) considera que el burnout es la manifestación a través del comportamiento como respuesta al estrés laboral que es caracterizado por: la realización personal, cansancio emocional y despersonalización. Es por ello que elaboró “Maslach Burnout Inventory” MBI, cuyo objetivo es estimar el nivel del síndrome de burnout en los sujetos que realizan servicios humanos en diversos ámbitos; sin embargo, Maslach propuso el término en 1976, refiriendo que solo se puede aplicar a colaboradores que tengan contacto directo con otras personas únicamente cuando estén ejecutando sus funciones laborales.

Martínez (2010) recopila diversos conceptos del burnout que tenían características en común:

- El principal síntoma es el cansancio emocional en relación a los síntomas como: la fatiga, el cansancio cognitivo y la depresión.
- Los síntomas del síndrome manifiestan en sujetos que no han tenido ningún tipo de psicopatología con anterioridad.
- El síndrome trae consecuencias negativas en el ámbito laboral

-Es consecuencia por la inadaptación del sujeto frente a su trabajo y lo cual progresivamente va disminuyendo el rendimiento dentro de éste acompañado de una baja autoestima.

Martínez (2010) refiere que el burnout se puede evidenciar en sujetos que no precisamente ejecutan sus labores en el ámbito de servicios sociales, ya que el agotamiento físico y emocional se vincula a sentimientos de inutilidad, impotencia, sensaciones de baja autoestima, saturación laboral y falta entusiasmo, dichos factores también pueden manifestarse en diversas profesiones.

1.3.2 Tipos

Farber (2000), logra identificar la presencia de cuatro tipos de burnout en las investigaciones que realizó, los cuales son:

- Frenético o clásico, en el cual los colaboradores suelen sentirse optimistas y enérgicos; sin embargo, descuidan su salud por lograr el éxito laboral, el fracaso suele resultarles imposible, es por ello su negativa a poder reconocerlo hasta que sus esfuerzos se encuentren agotados por completo. Es decir, el colaborador labora buscando una gratificación equivalente al nivel de estrés que evidenció (Farber, 1988).
- Desgastados, los colaboradores llegan a sentirse hostigados en relación a la empresa en la que ejecutan sus funciones y frente a las políticas que ésta comprende, la carga excesiva de laboral, la remuneración que perciben, etc. (Farber, 1988).
- Desgaste natural, en el cual los colaboradores se dan por vencidos frente a la situación que le producen estrés, la característica de este tercer tipo es que los colaboradores manifiestan altos niveles estrés y bajo reconocimiento salarial (Farber, 2000).
- Infra estimulado, en el que no se evidencian excesivas funciones, tampoco sobrecarga de trabajo; sin embargo, se experimenta una falta de reconocimiento e incentivación en sus labores; dicho tipo se origina porque las condiciones de trabajo son rutinarias y no llegan a ser estimulantes (Farber, 2000).

1.3.3 Causas

El factor emocional es al cual se le atribuyen las causas del origen del burnout, ya que se relaciona con la baja de autoestima, depresión, disgusto, agresividad, irritabilidad, sentimientos de fracaso; sin embargo, las causas cognitivas aún no han sido estudiadas ya que existe una incoherencia en relación a la expectativa laboral y lo que realmente se vivencia al momento de ejecutar las labores, lo que origina en la persona la frustración y depresión cognitiva (Martínez, 2010)

Los elementos causales vendrían a ser: el estado de salud, estado físico de la persona, estilo de vida, personalidad, motivaciones para seguir con estudios superiores, escasez de recursos para poder hacer frente a las exigencias. (Rosales y Rosales, 2013).

Se consideran causales del síndrome de burnout a dos factores: los personales y situacionales, dichas variables no influyen, ni tienen relevancia en relación con el desarrollo del burnout, debido a que los factores individuales con los que facilitan dicho síndrome y los situacionales vendrían a ser los desencadenantes del mismo (Linares, 2011; Bosque, 2008).

1.3.4 Factores que influyen en el burnout

El número de hijos, la edad, el sexo, número de materias, las relaciones interpersonales son criterios que no vienen a ser mediadores respecto a la existencia del burnout. Sin embargo, los resultados de las investigaciones plantean la existencia de factores que intermedian, incrementando o reduciendo la aparición de éste en la persona, Díaz, López y Varela (2012)

Hay investigaciones en las cuales el sexo es considerado un factor moderador del burnout, el sexo masculino es el que posee los más alto puntajes, así lo consideran Castro, Ceballos y Ortiz (2011); sin embargo, en sus investigaciones, Maslach y Jackson (1981) y Atance (1997) evidencian que el mayor puntaje lo presentan las mujeres, teniendo al sexo femenino la vulnerabilidad de padecer dicho síndrome debido a que poseen responsabilidades domésticas y la sobrecarga de las labores profesionales.

Atance (1997) la edad, puede llegar a generar una vulnerabilidad frente al origen del burnout. Existe un tiempo en el que el sujeto puede llegar a estar emocionalmente débil, el cual puede ser cuando inicia una carrera, debido a que las expectativas que se hacen son lejanas a la realidad que se vive. Las edades vulnerables serían entre los 19 a 25 años de edad, así lo consideran en sus investigaciones (Castro, Ceballos y Ortiz, 2011)

Atance (1997) considera el estado civil como un moderador de la aparición del burnout, debido a que los sujetos que tienen como estado civil ser separados o divorciados son los que son más vulnerables a manifestar una incidencia alta en la realización personal. Apiquian (2007) Considera que los factores organizativos los turnos laborales debido a que el cuerpo de la persona experimenta alteraciones emocionales y biológicas, además toma en cuenta la época en la cual puede existir crisis en el empleo ya que predispone a que la persona no sienta la misma seguridad y estabilidad que tiene en su puesto, ya que los factores organizacionales buscan a veces minimizar costos, tener una baja inversión, limitar los descansos, reducir el material de trabajo para poder obtener más ganancias.

1.3.5 Consecuencias

Schaufeli y Bunnk (2002), afirman que las consecuencias individuales serían las siguientes: fatiga crónica, agotamiento, depresión, cansancio, quejas psicósomáticas, distancia mental, abuso de sustancias tóxicas, dudas acordes a la incapacidad de poder ejecutar funciones en su trabajo. A nivel laboral serían las siguientes: falta de compromiso laboral, abandono e insatisfacción laboral. A nivel organizacional comprende: aumento del ausentismo laboral, disminución del desempeño, falta en la calidad del servicio.

González (2007) considera dos tipos de consecuencias que experimentan las personas que poseen el burnout: En el trabajador el deterioro de salud es gradualmente debido a diversos factores que son estresantes los cuales no pueden controlar a pesar de llegar a hagan uso de los recursos que poseen. A nivel organizacional se manifiestan una disminución en la productividad, un inadecuado clima laboral, baja calidad en el trabajo, indiferencia del personal en relación con la desesperación que sienten dentro del trabajo. Asimismo, López, et al. (2004) refiere que el burnout es evaluado por el MBI-GS, el cual valora una crisis de la persona en relación con a su trabajo y no exactamente una crisis entre la persona y los

colaboradores con lo que se relaciona laboralmente. Es por ello que el síndrome sería consecuencia de la interacción que tiene la persona frente a su medio de trabajo o a las relaciones interpersonales que experimenta en él. Así mismo, el instrumento es propuesto para evaluar las actitudes frente a sus propias labores.

1.4. Formulación del problema

¿Cuenta con adecuadas evidencias de validez el Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

La investigación, sirve como un antecedente para las futuras investigaciones que buscan generar parte de las fuentes de información en investigación psicométrica a nivel metodológico. En cuanto a su valor teórico recaerá en la descripción de los fundamentos teóricos del instrumento, además de generar conocimiento sobre las evidencias de validez en poblaciones de migrantes venezolanos. Finalmente, tiene un aporte práctico a largo plazo, para los psicólogos que deseen utilizar un instrumento, considerando previamente seguir los procedimientos de estandarización que corresponden.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar las evidencias de validez del inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo.

1.6.2. Específicos

Examinar la homogeneidad del Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo.

Examinar la evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo.

Estimar la confiabilidad por medio del método de consistencia interna del Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El estudio se considera dentro de los denominados instrumentales y se refiere a la adaptación o construcción de instrumentos, que reúnan cualidades de validez y confiabilidad (Montero y León, 2007).

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala medición
Síndrome de Burnout	Conceptualiza el estrés laboral de nivel crónico con inestabilidad en el sujeto en correlación a su trabajo, sin que logre significar una crisis frente a las relaciones interpersonales con las cuales se vincula en su trabajo. (Maslach, et al., 1996).	El resultado conseguido se medirá directamente a través del puntaje directo y tipificado del Inventario de burnout de Maslach.	Agotamiento Emocional: Cansancio y la fatiga en el trabajo que tiene y en el (Maslach, et al., 1996). Cinismo: Evidencia la indiferencia o distanciamiento que tiene el colaborador frente a su trabajo. (Maslach, et al., 1996). Eficacia Profesional: Sentimiento de realización personal y autoeficacia en los objetivos. (Maslach, et al., 1996).	Intervalo (Alarcón, 2013)

2.3. Población y muestra

La población accesible (Ventura-León, 2017a) estuvo conformada por 12300 venezolanos aproximadamente que migraron al distrito de Trujillo, (Alayo, 29 de mayo, 2018), de los cuales el 60% fueron del género masculino y el 40% población femenina, con un grado de instrucción, básica, media, técnica, superior completa o incompleta; asimismo que laboren en empresas privadas, cumpliendo con las horas laborales estipuladas para el trabajador peruano. Además, que se dediquen a trabajos que implican la interacción directa con los clientes como: los médicos, enfermeros, personal de limpieza, administrativos, con una permanencia laboral mínima de 3 meses, donde el 80% trabaja durante una jornada laboral de 8 horas al día, de lunes a sábado, y el 20% adicionalmente hace horas extras de 2 a 4 horas adicionales al día, en un total de 15 empresas en la provincia de Trujillo, las cuales se mantienen en confidencialidad.

La muestra estuvo conformada por 350 sujetos de ambos géneros: masculino y femenino, las edades oscilan entre 25 - 45 años, con un grado de instrucción, técnica, superior completa, que se encuentren trabajando dentro de la ciudad de Trujillo. De esta manera se cumple con las disposiciones de Medrano y Núñez (2017) quienes refieren que el análisis de la estructura interna requiere de 200 sujetos como mínimo, cumpliendo de esta manera las disposiciones pertinentes para el establecimiento de la muestra.

Se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017), el cual no utiliza la aleatoriedad para la selección de las unidades de análisis, realizándose mediante un conjunto de criterios. En cuanto a los de inclusión se consideró a migrantes venezolanos, con grado de instrucción superior completo de ambos géneros, entre los 25 a 45 años de edad, que tuvieran un mínimo de 3 meses laborando en una de las organizaciones seleccionadas para el estudio. Asimismo, se excluyó a sujetos que no deseen participar de forma voluntaria en el estudio, que muestran aquiescencia por una doble marcación, marcación incompleta, o que marcaron todos los ítems con una misma alternativa, lo cual refleja alteración o falseamiento de respuestas.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Se utilizó como técnica la encuesta, tomando en consideración la aplicación de un instrumento de medición donde el evaluado puede elegir la alternativa de respuesta que considere adecuada a su realidad, para luego proceder con el análisis de los datos para reportar las evidencias de validez acorde a la recolección de datos (González, 2007).

2.4.2 Instrumento:

Para esta investigación se utilizó el inventario de burnout de Maslach – GS, el cual tiene como autores a Maslach, Jackson y Leiter., este instrumento es exclusivamente para adultos, su duración es aproximadamente entre 10 a 15 minutos, su aplicación se puede dar de dos maneras individual y grupal, variable definida como una respuesta frente al estrés laboral, que caracteriza actitudes negativas, a nivel emocional y con el trabajo, incumpliendo las funciones (Maslach y Jackson, 1981)

Las dimensiones que mide esta prueba son 3, una de ellas es agotamiento emocional; el cual está conformado por 5 ítems, evalúa la fatiga y el cansancio frente a las actividades realizadas dentro del área de trabajo los ítems 1, 2, 3, 4 y 6 son los que lo conforman, para su puntuación existe tres tipos de puntajes bajo (0-10), moderado (11 – 15) y alto (16 a +).

La segunda dimensión es cinismo, los ítems 8, 9, 13, 14 y 15 son los que la conforman, esta dimensión busca medir el distanciamiento y la indiferencia que tiene ellos frente a la labor que realizan dentro de su organización. Para esta escala los niveles de puntuación son tres: bajo (0-5), moderado (6-10) y alto (11 hasta 18).

La última escala se denomina eficacia profesional, en esta se busca medir el sentimiento de pertenencia y realización personal dentro del área de trabajo, los ítems que la conforman son 5, 7, 10, 11, 12 y 16 para esta escala cuando mayor sea el puntaje obtenido mayor será la realización personal del evaluado ya que es proporcional. Para la puntuación hay tres niveles bajo (0-23), moderado (24-29) y alto (de 30 a más).

De forma referencial, debido que la investigación desarrollada, tuvo como objetivos el reporte de la validez basada en el contenido y estructura interna, asimismo la confiabilidad por consistencia interna, que este acorde a la realidad de estudio (Ventura-Leon, 2017b).

2.4.3 Validez y confiabilidad:

Validez y confiabilidad del instrumento original

Inicialmente la construcción del inventario de Burnout contaba con 47 ítems y cuatro factores, posterior a su análisis psicométrico, mediante el análisis factorial exploratorio, mediante el software Factor Analysis se redujo a 25 ítems, y en un último análisis en colectivos profesionales eliminando aquellos reactivos con cargas factoriales inferiores a .40, constituyendo una estructura subyacente de 3 factores, Agotamiento emocional (9), Despersonalización (5) y realización personal (8), eliminando el factor Implicación por el trabajo, constituyendo una escala de 22 ítems (Maslach, et al., 1996).

Confiabilidad por alfa, de .90 para agotamiento emocional, .79 para despersonalización y .71 para realización personal, asimismo mediante el método test-re test reporta para agotamiento emocional un valor de .82, en despersonalización de .60 y en realización personal de .80 (Maslach, et al., 1996).

Validez y confiabilidad del instrumento en castellano

Gil-Monte y Peiró (1997) realizaron la adaptación lingüística del inventario de Burnout de Maslach al idioma castellano adaptando los términos a un grupo multi disciplinario de profesionales, asimismo la validez basada en la estructura interna se realizó mediante el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales reporta un índice de adecuación muestral KMO de .77 una estructura de 6 factores con 67.54% de varianza, en el segundo Análisis de componentes principales por rotación Varimax con Kaiser, reportando una estructura 3 factores, y cargas por encima de .40.

Confiabilidad por alfa, de .86 para agotamiento emocional, .59 en despersonalización y .76 para realización personal en el trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Que posteriormente en una tercera revisión por Oramas et al. (2007), se constituyó el instrumento por 17 reactivos, obteniendo una validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio, obteniendo una varianza explicada del 53.6%, cargas factoriales de .53 y .83,

Mientras que la confiabilidad se generó a través de alfa de Cronbach, para las subescalas de agotamiento emocional se obtuvo .70, para cinismo .78 y para las subescalas eficacia profesional .80

Validez y Confiabilidad del instrumento utilizado

Los autores Millán y D'Aubeterre (2012) revisaron la validez y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra venezolana; para la validez basada en la estructura interna se utilizó la técnica del análisis factorial exploratorio que reporta una varianza acumulada del 54.91%, con saturaciones por encima del .30, a excepción del ítem 1, que sugiera su eliminación en poblaciones venezolanas.

Asimismo, el análisis de la confiabilidad se realizó mediante la consistencia interna, para el factor cinismo de .83, mientras que en agotamiento emocional de .70 y eficacia profesional .81

2.5 Método de Análisis de datos

Se sometió al instrumento a la aplicación de una muestra piloto conformada por 20 sujetos, como parte de la validez basada en el contenido, para proseguir con el vaciado de los datos a una hoja de Excel 2016, la cual se exportó al programa IBM SPSS Statistics 24, para obtener los índices de homogeneidad ítem-factor y en el programa R project 3.5.0, mediante el paquete o librería MBESS (Ventura-León, 2017) la confiabilidad por el coeficiente omega, como medidas previas del instrumento, según los datos reportados, se

prosiguió con el siguiente objetivo específico referencia a la validez basada en la estructura interna, para ellos recolecto los datos de la muestra seleccionada, en consideración de los aspectos éticos en su procedimiento, se realizó la limpieza de datos, luego se procedió a la codificación de los test, para su vaciado en una hoja del programa Excel 2016, la cual se exportó nuevamente al IBM SPSS Statistics 24 y al Amos Graphics 24 para realizando el AFC, mediante el método de máxima verosimilitud, se reportó el RMSEA, SRMR, CFI, AIC, asimismo cargas factoriales estandarizadas, las covarianzas, y la matriz de correlaciones, dando cumplimiento a la especificación, identificación, estimación, evaluación y re-especificación (Escobedo, et al., 2016).

Por último, para la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, se realizó en el programa R project versión 3.5.0, reportando el coeficiente omega (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), asimismo los intervalos de confianza al 95%, con un bootstrap de 1000, por cada dimensión del test (Ventura-León, 2017).

2.6 Aspectos éticos

Primero se realizó la coordinación con cada organización que forma parte de la muestra, explicando los objetivos, procedimientos y la contribución de la investigación, posterior a la aceptación, la Universidad Cesar Vallejo extendió una carta de presentación la cual respalda la tesis de los investigadores y reafirma el cumplimiento, la transparencia de los resultados y el reporte de una copia de la investigación a cada institución al culminar el estudio. Posteriormente, se realizó la coordinar de los horarios para aplicar el instrumento, luego se explicó a la muestra tanto d la prueba piloto como la de investigación, el propósito de la investigación, la contribución que realizada, los procedimientos utilizados, considerando que no existen respuestas positivas o negativas, debido que no se evalúa el síndrome, ya que el objetivo es determinar si el instrumento puede ser utilizado en migrantes venezolanos, por ello sus resultados se juntan con otros participantes, bajo confidencialidad que hace, de libre participación sin consecuencias, además se resolvió cualquier preguntas (Colegio de Psicólogas del Perú, 2017). De esta manera, inicialmente se aplicó el instrumento a una prueba piloto, teniendo en consideración la aplicación del consentimiento informado (Anexo 01), y posteriormente el inventario de Burnout de Maslach (Anexo 02). Posteriormente se aplicó, a la muestra de estudio el consentimiento informado (Anexo 01), donde describe los puntos antes mencionados y explicados verbalmente, luego de la aceptación se administró

del Inventario de Burnout de Maslach (Anexo 02), en el cumplimiento de los objetivos de la investigación, considerando nuevamente que se puede retirar en cualquier momento y que los resultados no evalúan o afecta su desempeño laboral.

III. - RESULTADOS

3.1. Índice de homogeneidad.

En la tabla 2, se aprecia los valores de correlación ítem-factor de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del inventario de burnout de Maslach en una muestra piloto de 20 participantes, donde los índices en la dimensión agotamiento emocional es de .57 a .85, en cinismo de .68 a .86 y en eficacia profesional de .51 a .88.

Tabla 2

Índices de homogeneidad según correlación ítem-test e ítem-factor de las puntuaciones del instrumento en una muestra piloto (n=20)

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Ítem-Factor <i>r_{itc}</i>
Agotamiento Emocional	1	4.70	1.72	-.17	-1.08	.71
	2	4.50	1.00	.53	.81	.66
	3	4.95	1.28	-.74	.09	.58
	4	4.45	1.54	.20	-1.28	.85
	6	4.55	1.79	-.40	-1.32	.57
	8	4.15	1.31	.16	-.27	.70
Cinismo	9	4.55	1.67	-.17	-1.28	.82
	13	4.50	1.57	.05	-1.15	.86
	14	4.20	1.70	-.13	-1.14	.84
	15	4.25	1.77	-.17	-1.04	.68
Eficacia Profesional	5	4.25	1.62	.05	-.96	.85
	7	4.80	1.36	-.16	-.55	.82
	10	4.20	1.70	-.35	-.92	.88
	11	4.85	1.69	-.17	-1.09	.78
	12	4.15	1.46	.16	-.77	.51
	16	4.10	1.86	-.49	-.87	.79

Nota: DE=Desviación Estándar; *r_{itc}*=índice de correlación ítem-factor

En la tabla 3, se aprecia los valores de consistencia interna según el coeficiente de Omega de las puntuaciones de la muestra piloto, en la dimensión agotamiento emocional se alcanzó un valor de .86, en cinismo de .92 y en eficacia profesional de .93.

Tabla 3

Valores de consistencia interna de las puntuaciones en una muestra piloto del instrumento (n=20)

Factores	Nº Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Agotamiento Emocional	5	.86	.78	.94
Cinismo	5	.92	.87	.96
Eficacia Profesional	6	.93	.89	.97

Nota: ω =Coeficiente Omega; IC=Intervalos de confianza; LI=Límite inferior; LS=Límite superior

3.2. Análisis descriptivo de los reactivos

En la tabla 4, se aprecia los estadísticos descriptivos de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento en una muestra de inmigrantes venezolanos residentes en el distrito de Trujillo, la media más baja es para el reactivo 11 (M=2.17) y la media más alta es para el reactivo 13 (M=3.53), la desviación estándar varía de 1.29 a 2.42. Asimismo, los valores de la asimetría y curtosis se ubican por debajo del intervalo +/- 2, de lo cual se asume presencia de normalidad univariada (Medrano y Núñez, 2017).

Tabla 4

Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-factor (n=350)

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Agotamiento Emocional	1	2.60	1.69	1.08	.12
	2	2.32	1.29	.98	.36
	3	2.55	1.62	1.06	-.02
	4	3.03	1.63	.72	-.42
	6	3.23	1.66	.69	-.52
	8	3.17	1.63	.71	-.35
Cinismo	9	2.60	1.63	.96	-.13
	13	3.53	2.42	.27	-1.61
	14	3.10	1.70	.45	-.78
	15	2.71	1.39	1.00	.32
Eficacia Profesional	5	2.55	1.48	.85	-.12
	7	2.76	1.60	.73	-.46
	10	2.89	1.72	.60	-.89
	11	2.17	1.54	1.36	.81
	12	2.24	1.64	1.36	.73
	16	2.64	1.47	.67	-.43

Nota: DE=desviación estándar; r_{itc} =coeficiente de correlación R corregido

3.3. Validez basada en la estructura interna

En la tabla 5, se aprecia la matriz de correlaciones entre ítems del modelo reespecificado, en la dimensión agotamiento emocional las correlaciones varían de .58 a .68, en la dimensión cinismo varían de .44 a .61, y en la dimensión eficacia profesional varían de .59 a .64.

Tabla 5

Matriz de correlaciones entre ítems del instrumento según el modelo reespecificado (n=350)

Ítems	1	3	4	6	8	9	15	5	7	10	16
1	-										
3	.56	-									
4	.65	.61	-								
6	.63	.58	.68	-							
8	.61	.57	.67	.64	-						
9	.60	.56	.65	.62	.61	-					
15	.44	.41	.48	.46	.45	.44	-				
5	.08	.07	.09	.08	.22	.21	.15	-			
7	.08	.08	.09	.08	.22	.21	.16	.62	-		
10	.08	.08	.09	.09	.22	.22	.16	.62	.64	-	
16	.08	.07	.08	.08	.21	.20	.15	.58	.59	.60	-

En la tabla 6 se observa el análisis factorial confirmatorio a través del método de máxima verosimilitud, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.20), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.252); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.59); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=1627.00).

Asimismo, se efectuó un segundo análisis factorial confirmatorio correlacionando los errores

de los con índices más elevados, del factor eficacia profesional se correlacionó los errores 11 y 12, y del factor cinismo los errores 13 y 14, producto de dicho análisis se reporta, el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.18), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.246); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.69); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=1294.11).

Finalmente, se desarrolló un tercer AFC sin considerar los reactivos que presentaban cargas factoriales inferior a .40, los ítems no considerados fueron el 2 de la dimensión agotamiento emocional, el los ítems 13 y 14 de la dimensión cinismo, y los ítems 11 y 12 de la dimensión eficacia profesional; posterior al análisis se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.86), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.012), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.095); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.90); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=300.04).

Tabla 6

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso (n=350)

Índices de Ajuste	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>Ajuste Absoluto</i>			
RMSEA Error Cuadrático Medio de Aproximación	.20	.18	.012
SRMR Residuo estandarizado cuadrático medio	.252	.246	.095
<i>Ajuste Comparativo</i>			
CFI Índice de ajuste comparativo	.59	.69	.90
<i>Ajuste Parsimonioso</i>			
AIC Criterio de información de Akaike	1627.00	1294.11	300.04

Nota: Modelo 1=modelo propuesto por el autor; Modelo 2=modelo reespecificado correlacionando errores; Modelo 3=modelo reespecificado eliminando ítems con cargas factoriales inferior a .40

En la figura 1, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas del AFC del modelo teórico, en la dimensión agotamiento emocional los pesos factoriales varían de .39 a .80, en la dimensión cinismo de .23 a .79, y en la dimensión eficacia profesional de .24 a .79.

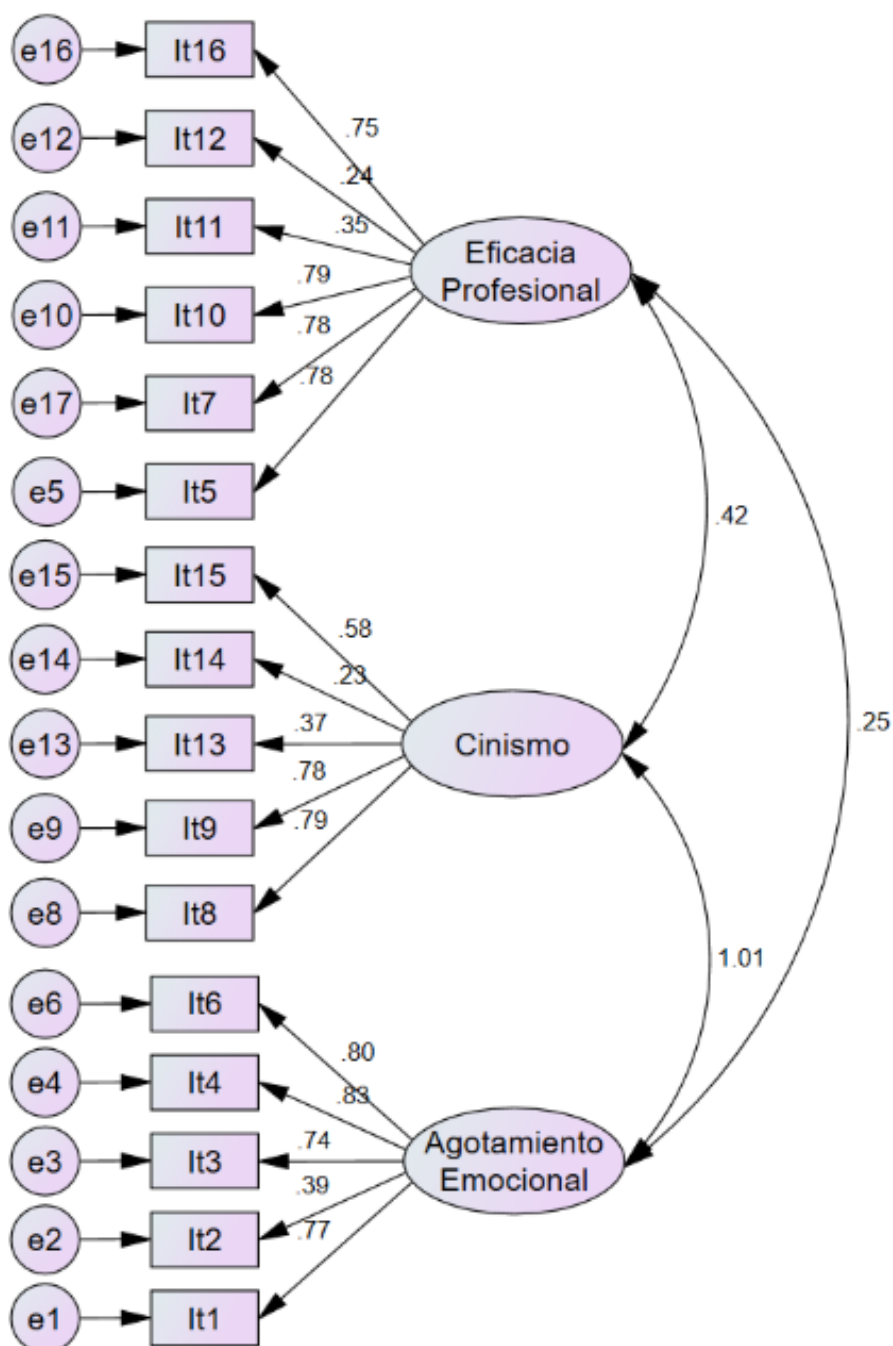


Figura 1 Estructura factorial según el modelo propuesto por el autor (n=350)

En la figura 2 se aprecia las cargas factoriales estandarizadas del AFC del modelo reespecificado por correlación de errores, en la dimensión agotamiento emocional los pesos factoriales varían de .38 a .84, en la dimensión cinismo de .39 a .79, y en la dimensión eficacia profesional de .20 a .80.

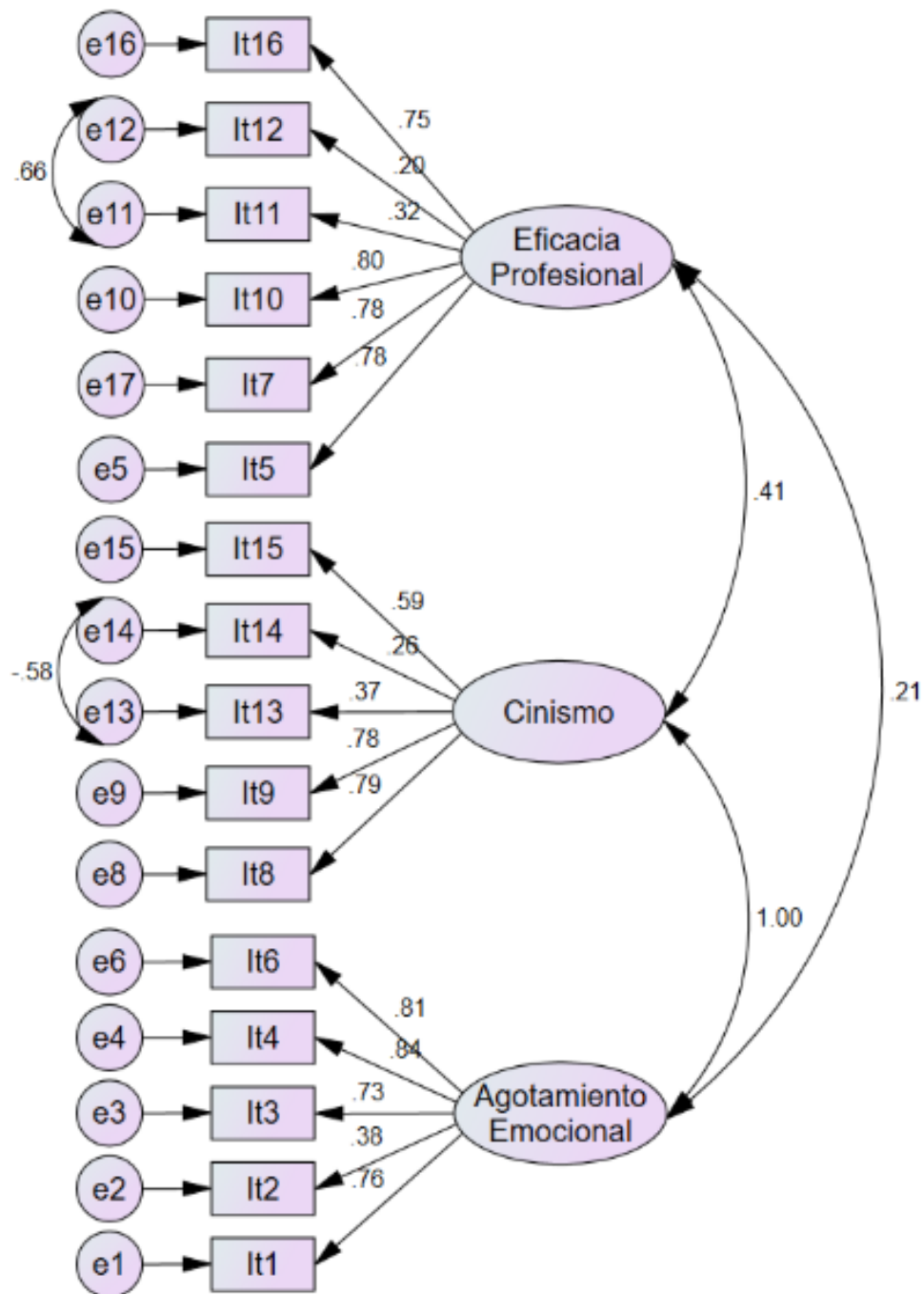


Figura 2. Estructura factorial según el modelo reespecificado correlacionando errores (n=350)

En la figura 3, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas del AFC del modelo reespecificado, en la dimensión agotamiento emocional los pesos factoriales varían de .72 a .85, en la dimensión cinismo de .57 a .79, y en la dimensión eficacia profesional de .75 a .80.

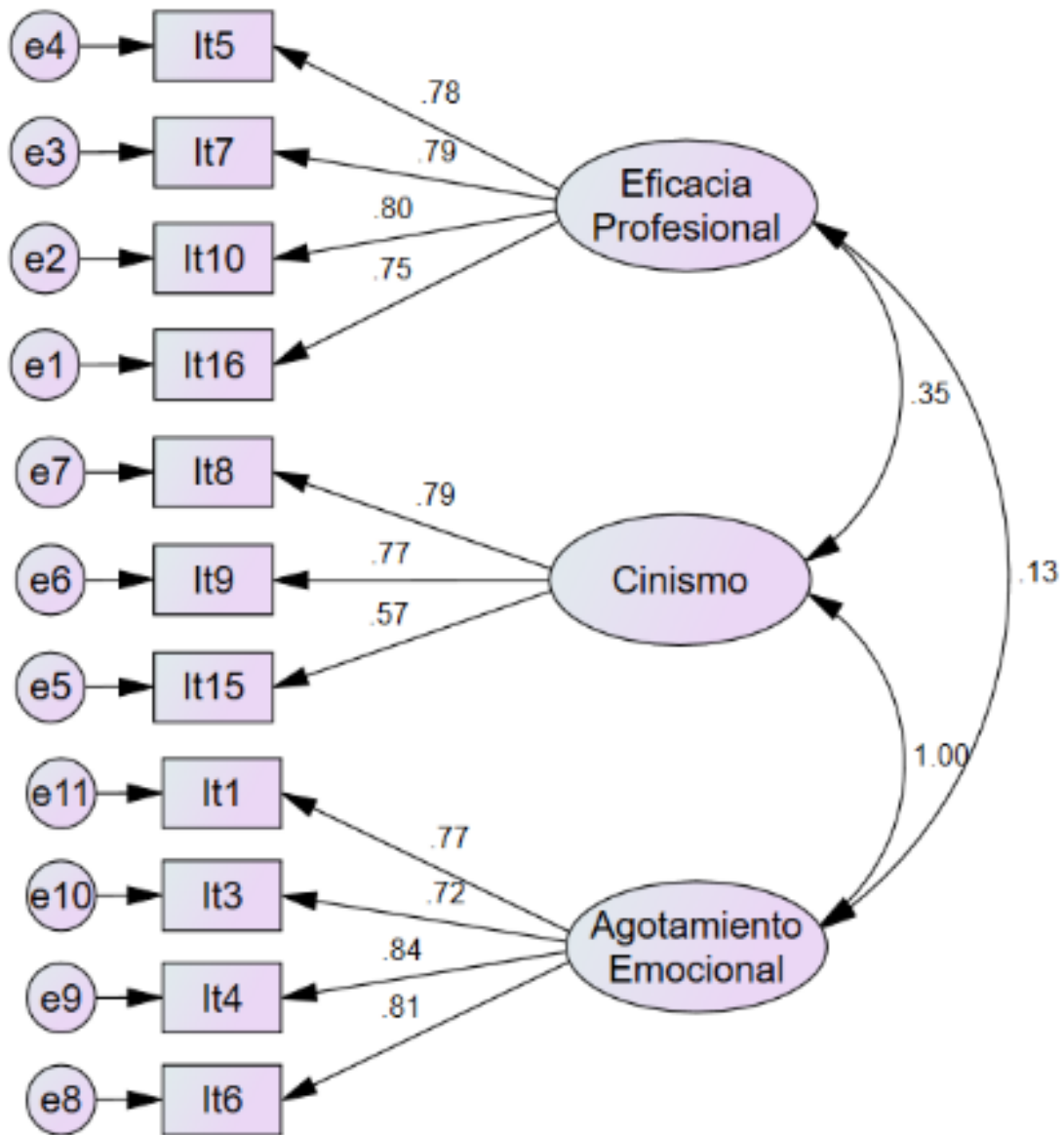


Figura 3 Estructura factorial según el modelo reespecificado (n=350)

En la tabla 7, se observa los valores de consistencia interna de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento según el coeficiente Omega, en la estructura de 16 reactivos según el modelo propuesto por el autor los índices varían de .65 a .85; y en el modelo reespecificado con 11 reactivos, los valores varían de .78 a .87.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad del instrumento según el modelo propuesto por el autor y del modelo reespecificado (n=350)

Variable	Modelo 1				Modelo 3			
	N Ítems	ω	IC 95%		N Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS			LI	LS
Agotamiento Emocional	5	.85	.82	.88	4	.87	.83	.90
Cinismo	5	.65	.58	.71	3	.78	.74	.83
Autoeficacia Profesional	6	.79	.75	.83	4	.86	.84	.89

Nota: Modelo 1=Modelo propuesto por el autor; Modelo 3=Modelo reespecificado; ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

IV.- DISCUSIÓN

Ante el movimiento inmigratorio de la población proveniente de Venezuela, tanto hombres como mujeres, de diversas edades (Cámara de Comercio, 2017), el sistema peruano de trabajo es afectado notablemente, debido a una sobrepoblación de personas desempleadas, que conlleva a prácticas irregulares dentro de diversas empresas, las cuales no cumplen con el régimen de las jornadas laborales. Asimismo, de un trabajo con remuneración equitativa y con aseguramiento de salud (OIT, 28, abril 2018), donde Trujillo se ubicaría entre las 4 ciudades con mayor movimiento de población venezolana, (El Comercio, 15 de abril, 2018). En este sentido, la investigación realizada se orienta a evidenciar un instrumento con las características psicométricas de validez y confiabilidad para la posterior valoración del Síndrome de Burnout en esta población vulnerable, a raíz de su inmigración masiva (Gestión, 22 de agosto, 2018).

De esta manera, se determinó las evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach-GS en una muestra de 350 inmigrantes venezolanos, de ambos géneros, entre los 25 a 45 años de edad, que laboran en el distrito de Trujillo. En cuanto al análisis descriptivo del instrumento, se observa los valores de la media, que hace referencia al promedio de respuesta que la muestra efectuó por ítem, con el valor más bajo para el reactivo 11 ($M=2.17$), y el más alto para el 13 ($M=3.53$). Asimismo, la desviación estándar que refiere los valores que se encuentran alrededor de la media, que varía de 1.29 a 2.42 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). También la asimetría y curtosis que refieren la distribución de los datos que fueron reportados por la muestra, indican la presencia de normalidad univariada al reportar valores inferiores a 2 (Lloret, et al., 2014).

En cumplimiento del primer objetivo específico, referido a la homogeneidad, se decidió aplicar el instrumento a una muestra piloto de 20 sujetos, a partir de lo señalado por Carretero y Pérez (2005) como un tamaño muestra mínimo cuando se desea valorar la comprensión de los ítems por parte de una muestra de estudio, correspondiendo a una prueba piloto pertinente a partir de los 50 sujetos, a partir de una comprensión del test por parte de la muestra, se procedió a reportar los índices de correlación ítem-factor, con valores muy buenos, que refieren homogeneidad entre los ítems que pertenecen al mismo factor, de tal manera que representan a la variable teórica (Elosua y Bully, 2012), posteriormente la

confiabilidad por el coeficiente omega, también destaca la fiabilidad de la dimensionalidad, reflejando la estabilidad en una serie de mediciones (Campo y Oviedo, 2008)

Resultados similares reportó el estudio de Arribasplata (2013), para una muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo; en este caso reporta la validez basada en el contenido por dominio, por el criterio de jueces, mediante la V de Aiken alcanzan un valor mayor a .90, favorables para la coherencia, relevancia y claridad de los ítems (Charter, 2003), asimismo, de forma adicional la correlación ítem – test sobre .30, de criterio bueno (Elosua, y Bully, 2012), resultados que refiere que el instrumento cuenta con ítems comprensibles lingüísticamente para poblaciones venezolanas y peruanas (Elosua, 2003). Difiere del estudio de Muñoz (2016) que, durante la correlación ítems test, reporta índices de homogeneidad oportunos, a excepción de los reactivos 5, 15 y 16, resultados que distan probablemente por las características de la población, al ser tele operadores, están obligados a cumplir ciertas metas en ventas para mantener su puesto laboral que mensualmente aumentan, mientras que las muestras, de la investigación desarrollada y de Arribasplata (2013), se caracterizan por ser trabajadores que tienen que cumplir funciones propias del puesto laboral.

A partir de los resultados favorables, reportados por la muestra piloto, se prosiguió con el segundo objetivo, se identificó la evidencia de validez basada en la estructura interna utilizando la técnica del análisis factorial confirmatorio, mediante el método de máxima verosimilitud acorde a la normalidad univariada, se reporta el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.20), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.252); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.59); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=1627.00), de criterio aceptable sólo para el ajuste absoluto, mientras que el comparativo no alcanza el mínimo requerido (Escobedo, et al., 2016), asimismo se debe considerar que la matriz de correlaciones con la cual se reportó los resultados es de tipo Pearson, que responde al método utilizado (Medrano y Núñez, 2017), donde se evidencia la ausencia de multicolinealidad de resultados, lo cual refiere que todos los ítems se relacionan en un grado pertinente, sin llegar a medir el mismo atributo (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013),

A continuación, se sugirió re especificar el modelo, mediante el procedimiento Modificación de índices, donde Medrano y Núñez (2017) quienes señalan literalmente para la etapa de la re-especificación “es útil inspeccionar los índices de modificación” (p. 15), que permite una modificación del modelo al lograr observar cuales son los ítems que presentan los índices más altos, de esta manera los reactivos, 11, 12 de eficacia profesional alcanzan valores de 153.564, y los ítems 13, 14 de cinismo de 181.109, alcanzan los valores más altos, por lo cual es viable correlacionar sus errores, teniendo en cuenta que este procedimiento se puede realizar únicamente cuando ambos reactivos pertenecen a la misma dimensión, caso contrario no existiría sustento teórico para establecer dicha covarianza, mientras que Lara (2014) refiere frente a esta particularidad, la mejor opción es retirar estos ítems, si además cumplen con una carga factorial inferior a .40, procedimiento realizado en el tercer análisis factorial confirmatorio.

Sin embargo, producto de correlacionar errores se reporta, el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.18), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.246); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.69), finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=1294.11), que a pesar de alcanza índices de ajuste más elevados, el ajuste comparativo no permite destacar el ajuste del modelo propuesto al estimado, que es representado por los datos de la muestra (Escobedo, et al., 2016).

Por ello se realizó nuevamente un tercer análisis factorial confirmatorio, donde además se consideró retirar los ítems que presentaban cargas factoriales inferior a .40 (O, et al., 2014); los ítems no considerados fueron el 2 de la dimensión agotamiento emocional, los ítems 13 y 14 de la dimensión cinismo, y los ítems 11 y 12 de la dimensión eficacia profesional, se reporta el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.012), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.095); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.90) finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=300.04). A partir de estos resultados se evidencia, que el ajuste absoluto, comparativo y parsimonioso indican un buen ajuste del modelo propuesto al estimado, para referir que el instrumento contiene los ítems que representa al burnout, asimismo esta representación se ajusta a la realidad de la población venezolana partícipe en la investigación y que el modelo desarrollado tiene una calidad

pertinente en el ajuste, en contraste a los dos primeros modelos (Escobedo, et al., 2016), teniendo en cuenta que la eliminación de los ítems, cumplió con la condición del límite permitido, para mantener la estructura teórica, de la dimensionalidad y distribución de los reactivos, con un modelo propuesto que no tiene menos de 3 ítems por variable (Morata, Holgado, Barbero, Mendez, 2015), caso contrario se hubiera empleado la técnica del análisis factorial exploratorio, como alternativa viable (Lloret, et al., 2014).

En el análisis del contenido de los ítems, se observa para el reactivo 11 descrito como “Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de si mi trabajo sirve para algo”, una distinción negativa sobre el propio participante, por lo cual existe una alta probabilidad de evidenciar deseabilidad social (Ballesteros, 2013), por ende, orientar sus respuestas a nunca o algunas veces al año o menos, como lo demostraría la media alcanzada, situación similar posiblemente presentaría en el reactivo 12 descrito como “Me siento ‘quemado(a)’, ‘hastiado(a)’ de mi trabajo, con el propósito de no evidenciar malestar por su puesto de trabajo, o también puede deberse a la terminología utilizada en cuanto a la palabra quemado (Elosua, 2003).

Asimismo, las cargas factoriales estandarizadas que alcanzan valores sobre el .40, de criterio bueno, para referir que los ítem contribuyen a la variable latente en el proceso de su representación (Fernández, 2015), sin embargo en las covarianzas, los valores alcanzados por Cinismo y agotamiento reportan valores sobre el .85, que indica la posibilidad de colinealidad, ello se atribuye a la caracterización de ambas variables (Pérez, et al., 2013), al ser ambos de caracterización negativa, el agotamiento emocional refiere el cansancio y la fatiga en el trabajo, asimismo el Cinismo evidencia la indiferencia o distanciamiento que tiene el colaborador frente a su trabajo, que justamente evidencia este agotamiento dentro del entorno laboral (Maslach, et al., 1996) lo cual explica la covarianza con presencia de colinealidad.

De esta manera la realización de las dos revisiones adicionales de la prueba mediante la re-especificación, teniendo como justificación lo planteado por Escobedo, et al. (2016) “La re-especificación del modelo ayuda al investigador a saber si el primer modelo obtenido es el mejor, para lo que es necesario buscar métodos para mejorar el ajuste del mismo añadiendo o eliminando los parámetros estimados del modelo original” (p. 17), en tal sentido son

procedimientos metodológicos complementarios necesarios para reportar la estructura factorial que mejor ajuste presenta para una población en particular.

A diferencia de los trabajos previos, desarrollados por Oramas, et al. (2007), Gil-Monte (2002), Moreno, et al. (2001), Millán y D'Aubeterre (2012), Arribasplata (2013) y Muñoz (2016) quienes reportaron la validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio, como resultados se evidencia soluciones factoriales, distintas al modelo teórico, con una mayor cantidad de variables no observadas o una distribución de reactivos diferente, a pesar de resultados favorables, con saturaciones sobre .30, y varianzas acumuladas sobre el 25%, el cambio de la estructura factorial, conlleva a realizar análisis complementarios, como el análisis factorial confirmatorio, la valoración del contenido tanto por dominio como distribución del test (Lloret, et al., 2014), procedimientos no realizados, por lo cual su aporte subyació sólo a nivel metodológico, mientras que la investigación realizada, reporta una estructura factorial acorde a la población de inmigrante venezolanos, manteniendo la dimensionalidad del modelo teórico (Medrano y Núñez, 2017).

Por último, se revisó la confiabilidad por medio de la consistencia interna del Inventario de Burnout de Maslach-GS en inmigrantes venezolanos en el distrito de Trujillo, mediante el coeficiente Omega. En la estructura de 16 reactivos según el modelo propuesto por el autor los índices varían de .65 a .85; y en el modelo re especificado con 11 reactivos, los valores varían de .78 a .87 que, a pesar que en ambos casos se alcanza valores aceptables (Campo y Oviedo, 2008), se distingue que el modelo reportado a partir de correlacionar errores y retirar los ítems con cargas factoriales estandarizadas menores a .40 alcanzan en las variables latentes un coeficiente sobre el .70 (Ventura-León, y Caycho, 2017), lo cual indica la precisión del instrumento para medir la variable en una serie de mediciones, al denotar la estabilidad de las puntuaciones (Prieto y Delgado, 2010), mismo atributo que se observa para los intervalos de confianza al 95%, al mantener esta estabilidad (Ventura-León, 2018).

De esta manera se evidencia que el límite inferior y el límite superior, reportado para el modelo re especificado una estabilidad en las puntuaciones, lo cual indica la fiabilidad de variables no observadas, con una probabilidad del 95%, que se mantendrá en una línea de tiempo de 3 a máximo 5 años como máximo (Ventura-León, 2018; Elosua y Zumbo, 2008) tanto en la muestra de estudio, como en la población objetivo, caracterizada por inmigrantes

venezolanos, mientras que el modelo teórico, a pesar de reportar una confiabilidad aceptable ($\geq .65$), los intervalos de confianza indican para el límite inferior en la variable cinismo, la probabilidad al 95% que la estabilidad en una serie de mediciones sea inaceptable ($< .65$), por lo cual no se mantendría la confiabilidad como propiedad psicométrica (Capo y Oviedo, 2008), de esta manera se debe considerar la valoración del modelo re especificado para las futuras investigaciones, por evidenciar una validez y confiabilidad pertinente en poblaciones de inmigrantes venezolanos (Medrano y Núñez, 2017).

En las investigaciones, de Oramas, et al. (2007), Gil-Monte (2002), Moreno, et al. (2001), Millán y D'Aubeterre (2012), Arribasplata (2013) y Muñoz (2016), la confiabilidad fue reportada por el coeficiente alfa, de valores aceptables ($> .65$) a elevados ($> .90$) (Campo y Oviedo, 2008) al igual que el modelo propuesto representa una fiabilidad pertinente; sin embargo, se debe considerar que este reporte corresponde a un coeficiente que presenta algunas limitaciones, como la susceptibilidad según la cantidad de ítems, la utilización de la correlación ítem-factor para su estimación, entre otros, mientras que el coeficiente omega, utilizado en el estudio, no las presenta y se ajusta al análisis factorial confirmatorio (Ventura-León y Caycho, 2017)

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se destaca las referidas a la fuente basada la estructura interna, a partir de los ítems revisados, existe una modificación en la estructura teórica, en tal sentido, necesario realizar el análisis de la validez de contenido por distribución del test, de los ítems 11 y 12 para asegurar su pertenencia al instrumento a partir del criterio de jueces expertos (Elosua, 2003), por ello se hace necesario la realización de este procedimiento, previo a la utilización del test (Carretero y Pérez, 2005), asimismo se debe tener en cuenta que la muestra utilizada fue no probabilística, por lo cual los resultados no permiten la generalización de los hallazgos (Otzen y Manterola, 2018).

En cuanto a las implicancias de la investigación, subyacen en su aporte metodológico, a partir de los procedimientos estadísticos y técnicas utilizadas en el reporte de la validez y confiabilidad, donde se utilizó programas que benefician a los resultados, para la validez de contenido, por ser una fuente básica se realizó en el IBM SPSS, por favorecer a los resultados iniciales, posteriormente para la evidencia basada en la estructura interna se utilizó el AMOS GRAPHICS, que tiene como ventaja ser un software intuitivo, con una

presentación gráfica comprensible para el investigador que no es especialista en el análisis estadístico, además de generar una diversidad en índices de ajustes, en mayor cantidad que el R project, de esta manera permite una amplia interpretación de los resultados, además de poder ser utilizado en instrumentos de amplitud moderada y larga, mientras que el R evidencia su viabilidad en instrumentos cortos (Lara, 2014), mientras que la confiabilidad reportada en el R project, responde a los lineamientos del reporte de una confiabilidad por el coeficiente omega y sus intervalos de confianza (Ventura-León, 2018), asimismo a nivel teórico aporta con la revisión de la variable que contribuye al aspecto académico-profesional, además de generar información sobre el ajuste de las dimensiones de Burnout al contexto de inmigrantes venezolanos, y a nivel práctico aporta con el desarrollo a largo plazo del instrumento, para su posterior uso en la praxis en salud psicológica.

V.-CONCLUSIONES

Se determinó las evidencias de validez del Inventario de Burnout de Maslach-GS en una muestra de inmigrantes venezolanos entre los 25 a 45 años de edad, que laboran en el distrito de Trujillo, con una contribución teórica, metodológica y práctica.

Se reportó la homogeneidad, mediante la aplicación de la muestra piloto de 20 sujetos, con índices de correlación ítem-factor muy buenos ($>.40$), y la confiabilidad por el coeficiente omega aceptable ($>.70$).

Se identificó la evidencia de validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio, mediante el método de máxima verosimilitud, para el modelo teórico los índices de ajuste son $RMSEA=.20$, $SRMR=.252$, $CFI=.59$, $AIC=1627.00$, para los siguientes análisis por re especificación, en la correlación de errores un $RMSEA=.18$, $SRMR=.246$, $CFI=.69$, $AIC=1294.11$, para el tercer análisis retirando ítems, $RMSEA=.012$, $SRMR=.095$, $CFI=.90$, $AIC=300.04$, este último, refiere un buen ajuste, con cargas factoriales estandarizadas óptimas ($>.40$) y ausencia de multicolinealidad ($<.80$).

Se revisó la confiabilidad por medio de la consistencia interna mediante el coeficiente Omega, para el modelo teórico es de $.65$ a $.85$, y en el modelo re especificado de $.78$ a $.87$, de criterio aceptable.

VI.- RECOMENDACIONES

Realizar la fuente de validez basada en el contenido por dominio y distribución del test, para los reactivos 2, 11, 12, 13 y 14 que permita determinar la pertinencia de los ítems a las variables no observadas, o su eliminación, acorde a la población de inmigrantes venezolanos, teniendo en cuenta la previa autorización a la editorial y autores del instrumento.

En el caso se siga manteniendo la necesidad de re especificar mediante la eliminación de ítems, que represente una modificación significativa en el instrumento, es recomendable realizar el análisis factorial exploratorio, para mantener a las variables observadas, y determinar otra dimensionalidad alternativa.

Antes de evidenciar otras fuentes de validez, como la basada en la relación con otras variables, mediante el análisis convergente o divergente, se debe asegurar la estructura interna.

Reportar otras medidas de confiabilidad, como el método test.re test, que contribuya con el desarrollo psicométrico del instrumento.

REFERENCIAS.

- Alayo, F. (29 de mayo, 2018). Un éxodo creciente: hay casi 300 mil venezolanos en el país. *Grupo el Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/exodo-creciente-hay-300-mil-venezolanos-pais-noticia-523124>
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Apiquian, A. (2007). El síndrome de Burnout en las empresas. Mérida: *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arribasplata, J. (2013). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Atance, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Revista especializada de Salud Pública*, 71(3), 293-303.
- Bakker, A. & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da. Ed.). Madrid: Pirámide
- Bazalar, M. & Balarezo, G. (2016). El síndrome de burnout en los profesionales de odontología. *Revista de la Escuela de Posgrado*, 5(6), 114-125. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/620681/El+S%C3%A Dndrome+de+Burnout+en+los+Profesionales+de+Odontolog%C3 %ADa.pdf>

- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome de Burnout: Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bresó, E., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2000). *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Bronfenbrenner, U. (1980). *La ecología del desarrollo humano*. Madrid: Paidós.
- Cámara de Comercio (2017). Una ola migratoria venezolana en Perú, ¿qué implica esto? Gobierno del Perú. *Grupo el Comercio* Recuperado de: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r789_2/informeeconomico%20789.pdf
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Castro, C., Ceballos, O. & Ortiz, L. (2011). Síndrome de burnout en estudiantes de pregrado de la Universidad de Nariño. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(4), 223-246. Recuperado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num4/Vol14No4Art13.pdf>
- Carretero, H. & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 5(3), 521-551.
- Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304.

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética del psicólogo peruano*. Lima: Consejo directivo nacional. Recuperado de: http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- De la Gándara (1998). *Estrés y trabajo: el síndrome de burnout*. Madrid: Cauce Editorial
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Der Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512
- Díaz, F., López, A. & Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- El Comercio (15 de abril, 2018). ¿Cuál es la situación de los venezolanos en las regiones? *Grupo el Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/situacion-venezolanos-regiones-noticia-511858-peru-cifras-actualizadas-migracion-venezolana-noticia-549860>
- El comercio (28 de agosto, 2018). Venezolanos en Perú: cifras actualizadas de la migración venezolana. *Grupo el Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/venezolanos>
- Elosua, P. (2003). *Sobre la Validez de los test*. *Psicothema*, 15(2), 315-321
- Elosua, P. & Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.
- Farber, B. (1988). Burnout en psicoterapeutas: incidencia, tipos y tendencias. *Documento presentado en la Reunión Anual de la American Psychological Association*. 1-13.
- Farber, B. (2000). Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture. JCLP/In Session. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 589-594. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10852146>

- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66
- Gestión (19 de septiembre, 2016). Perú es el segundo país con más empleos "irregulares" en América Latina. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/peru-segundo-pais-empleos-irregulares-america-latina-147804>
- Gestión (22 de agosto, 2018). Migraciones: venezolanos en Perú podrían aumentar a 500,000 en noviembre. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/?ref=footer>
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Des-gaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44(1), 33-40
- Gil-Monte, P. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide
- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT)*. Madrid: TEA Ediciones.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hallberg, I. (1994). Systematic clinical supervision in a child psychiatric ward: satisfaction with nursing care, tedium, burnout and the nurses own report on the effects of it. *Archives of Psychiatric Nursing*, 8(1), 44– 52.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Jones, T. (1980). Questionnaire Corporate Social Responsibility Revisited. *Spring*, 12(2), 59-68.
- Lara, A. (2014). *Ecuaciones estructurales en AMOS y R*. Universidad de Granada. Recuperado de [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/)
- Leyton, F. & Reyes, M. (18 de marzo del 2018). El abuso laboral es la paga diaria para muchos venezolanos en Lima. *Grupo la República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1213321-el-abuso-laboral-es-la-paga-diaria-para-muchos-venezolanos-en-lima>
- Linares, M. (2011). ¿En qué consiste el burnout o síndrome del quemado? *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 65(1), 237-266.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- López, M., García, S. & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112(1), 1-40. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
- Maslach, C & Schaufeli, W. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. London: Routledge. Recuperado de: <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781351854740>

- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3ra ed.). California: Consulting Psychologists Press. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Maslach, C., Schaufeli, B., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Migraciones (2018). Estadísticas de Movimiento Migratorio en el Perú. *Ministerio del interior*. Recuperado de: <https://www.migraciones.gob.pe/index.php/estadisticas/>
- Millán, A. & D' Aubeterre, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multi ocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30(1), 1 – 26.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847 – 862. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Morata, A. Holgado, F. Barbero, I. & Mendez, G. (2015). análisis factorial confirmatorio. recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo i de ji-cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. & Miralles, T. (1997). Cuestionario Breve de Burnout (CBB). *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 13(2), 185-207.

- Moreno, B., Rodríguez, R. & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69 – 78.
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en los trabajadores de dos Empresas de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Oramas, A., González A. & Vergara A. (2007). El Desgaste Profesional: Evaluación Factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 97 – 45. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol8_1_07/rst06107.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (28, abril 2018). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *OIT*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Perú21 (14 de julio, 2018). El 85% de venezolanos que trabaja en el Perú vive en la informalidad. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: El 85% de venezolanos que trabaja en el Perú vive en la informalidad
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pines, A. & Aronson, E. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. Nueva York: Free Press.
- Pines, A. & Kafry, D. (1978). *Doping with burnout*. Toronto: American Psychology Association

- Rosales, Y. & Rosales, F. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. *Salud mental*, 36(4), 337-345. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/582/58228969009.pdf>
- Schaufeli, W. & Bunnk, B. (2002). *Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing*. London: The handbook of work & health psychology.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two B measures in two groups of professionals. *International Journal of Management*, 13(2), 176-200.
- Silva, O. (2016). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en el personal médico del área crítica del hospital San José de Callao en el periodo octubre – diciembre 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú
- Suca, R. & López, E (2016) Síndrome de burnout en internos de medicina del Perú: ¿es un problema muy prevalente? *Revista de Neuropsiquiatría*, 79(1), 69-70.
- Ventura-León, J. (2017a). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-Leon, J. (2017b). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.
- Ventura-León, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78. Recuperado de: <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/download/962/899>
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

ANEXOS

Anexo 01

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que se me ha explicado que formaré parte de la investigación “EVIDENCIAS DE VALIDEZ DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH - GS EN INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL DISTRITO DE TRUJILLO”, realizado por Jennifer Jesus Arteaga Cisneros y Luis Alexander Rodríguez Espinoza, en condición de alumnos del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo, para lo cual me administraran un cuestionario de 16 ítems con 7 alternativas de respuesta, por lo cual declaro que:

- Mi participación es voluntaria, por ende, se respetará mi decisión de participar o no de la investigación, pudiéndome retirar cuando lo considera necesario.
- Mi participación es anónima, debido que mis resultados de agruparan junto al de otros participantes.
- He tenido la oportunidad de efectuar mis preguntas y se han resuelto.
- He recibido información sobre los objetivos de la investigación

Trujillo, ____ de _____ del 2018

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 02

Instrumento

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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.

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

(1) Nunca - (2) Algunas veces al año o menos - (3) Una vez al mes - (4) Algunas veces al mes - (5) Una vez a la semana - (6) Algunas veces a la semana - (7) Todos los días

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo							
3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él							
4. Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí							
5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
6. Me siento acabado(a) al final de la jornada							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago							
11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de si mi trabajo sirve para algo							
12. Me siento 'quemado(a)', 'hastiado(a)' de mi trabajo							
13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten							
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo							
15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente							
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas							