



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias psicométricas de la escala de Burnout en Efectivos  
Policiales de la Ciudad de Trujillo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Cieza Chavarría, Alexandra (ORCID: 0000-0001-8763-0627)

**ASESOR:**

Mgtr. Santa Cruz Espinoza, Henry (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Psicometría

**TRUJILLO-PERÚ**  
2021

## DEDICATORIA

A mi Dios Jehová, por todas sus bendiciones, a mis padres Heysen Cieza Vásquez y Patricia Chavarria Palomino; por su apoyo que me brindan, a mi esposo Darwin, mi hija Adriana, por ser los pilares más importante en mi vida ya que este esfuerzo se los dedico a ellos.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente de manera especial a Dios por brindarme sus bendiciones y amor infinito.

A mis padres por brindarme su apoyo moral e incondicional, a mi esposo e hija Adriana que fueron mi motivación en seguir adelante.

A mi asesor Henry Santacruz Espinoza, por haberme brindado los conocimientos teóricos y prácticos para el éxito de mi trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i> .....	12
3.2. <i>Variables, Operacionalización</i> .....	12
3.3. <i>Población y muestra</i> .....	13
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	14
3.5. <i>Procedimiento</i> .....	14
3.6. <i>Método de análisis de datos</i> .....	15
3.7. <i>Aspectos éticos</i> .....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Claridad de los Ítems mediante el coeficiente V de Aiken.....	17
Tabla 2: Estadísticos descriptivos y correlación Ítem-factor del instrumento (n=400) .....	18
Tabla 3: Índices de ajuste global.....	19
Tabla 4: Estadísticos de consistencia interna (n=400).....	21
Tabla 5: Matriz de correlaciones por Ítems (n=400) .....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Ilustración 1: Cargas factoriales estandarizadas.....	20
---	----

## RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar las evidencias psicométricas de la escala de burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. La muestra de estudio fue 400 sujetos, de ambos sexos de 20 a 55 años de edad. El diseño fue instrumental. La evidencia obtenida señala que los ítems del instrumento presentan claridad según la opinión de los efectivos policiales, asimismo la validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio evidencia un buen ajuste del instrumento a la teoría, y de ajuste óptimo hacia la muestra estudiada, además, la confiabilidad estimada por el coeficiente omega evidencia una precisión aceptable para el uso sucesivo del test. Se concluye que el instrumento presenta la propiedad de ser válido y confiable.

**Palabras clave:** validez, confiabilidad, policía, burnout.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the psychometric evidence of the burnout scale in police officers in the city of Trujillo. The study sample was 400 subjects, of both sexes from 20 to 55 years of age. The design was instrumental. The evidence obtained indicates that the items of the instrument are clear according to the opinion of the police officers, also the validity based on the internal structure by the confirmatory factor analysis shows a good fit of the instrument to the theory, and an optimal fit towards the sample studied. Furthermore, the reliability estimated by the omega coefficient shows an acceptable precision for the subsequent use of the test. It is concluded that the instrument has the property of being valid and reliable.

**Keywords:** validity, reliability, police, burnout.



## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo policial es una de las profesiones mayormente expuesta al estrés en la sociedad moderna, debido a la exposición a contextos violentos, conductas antisociales y situaciones que ponen en riesgo la vida (Vuorensyrjä y Mälkiä, 2011). De esta manera, estos profesionales pueden sufrir conflictos en función del rol que desempeñan (Gershon, 2012). Por un lado, están cumpliendo las leyes vigentes y no deben dejarse conmovir por lo que los demás puedan mencionar (Shirom, 2009). Y por otro lado se espera que siempre brindan la ayuda necesaria a los ciudadanos, manteniendo empatía, comprensión y una relación amistosa con el público. La dificultad de combinar ambos roles puede generar altos niveles de estrés, los cuales conducen al síndrome de burnout (Shirom, 2009).

En este sentido, el espacio laboral para un policía es trascendental, y por su naturaleza es una fuente potencial que puede generar estrés, dados los esfuerzos psicológicos y físicos que exige dicho trabajo, al tener que cumplir con las demandas laborales características de ello (Martínez, 2010),

En el contexto peruano, los estudios hallados proponen que las características policiales, las condiciones laborales y la organización en la que se desenvuelven, los convierte en vulnerables al estrés laboral, debido que se presenta un nivel alto en las áreas de agotamiento emocional en el 25.4%, asimismo, en la despersonalización en el 35.6% y en realización personal en el 22% (Romero, 2015), de esta manera, se concluye como el 70% de los efectivos policiales están expuestos a padecer este síndrome (Valladares, 2017). Lo cual impacta en una falta de realización en por lo menos el 37.5% de los oficiales (Díaz, 2017).

De acuerdo a los datos expuestos, el síndrome de burnout se manifiesta a raíz de un efecto de estrés y un estado de agotamiento en la vida del efectivo policial (Petita y Veccione, 2011). Es así que, está definido como la respuesta directa de un estrés crónico, que se caracteriza por desarrollar cansancio emocional, una idea de fracaso personal y actitudes negativas en contra de las personas del medio laboral (Maslach, 2004). En este contexto, se han sugerido diversos instrumentos para medir el síndrome de burnout, los cuales presentan sus propias limitaciones y bondades. Por ejemplo, el Staff Burnout Scale creado en Londres, por Jones (1980) pretende medir aspectos afectivos, conductuales y cognitivos, en una estructura que se compone por cuatro componentes: relaciones nulas y enfermedad física, tensión psicológica interpersonal e insatisfacción con el trabajo, a pesar de ser un instrumento con una base teórica sólida, se debe considerar que el planteamiento de los ítems se realizó en inglés, lo cual dificulta su aplicación en efectivos que dominan el idioma español latino.

Asimismo, se tiene un instrumento de evaluación de síndrome de quemarse en el trabajo CEQST, el cual fue elaborado en España por Gil-monte (2009) cuenta con una confiabilidad aceptable, sin embargo, su creación se orienta al ámbito de la salud, por tanto, los ítems no se ajustan a otras poblaciones de servicio público, como los policías. De igual modo, se cuenta también con el cuestionario breve de Burnout (CBB) de Moreno et al. (1997), a pesar de contar con una validez y confiabilidad viable, su creación se orienta a la población docente, por lo cual, algunos de sus ítems se plantean para un entorno educativo, lo cual limita su utilización en otros contextos.

Por otro lado, se conoce el Cuestionario de Burnout de Granada CBG, que tiene como ventajas el utilizar un fundamento teórico sólido para delimitar las dimensiones del instrumento (Maslach y Jackson, 1981), además de contar con una versión traducida al español, y al mismo tiempo cuenta con un estudio de diseño psicométrico, donde se reporta validez y confiabilidad para una población de efectivos policiales (De la Fuente et al., 2013), ello, lo convierte en un test viable para replicar el estudio de las propiedades psicométricas que presenta.

Por tanto, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿cuáles son las evidencias psicométricas de la escala de burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo? En tal sentido, la investigación resulta importante porque permite adaptar un instrumento a una población de efectivos policiales, que acorde a la evidencia descrita presentan de manera frecuente una disposición por desarrollar cuadros de estrés, de esta manera, se genera hallazgos sobre las evidencias psicométricas del instrumento para evaluar si cumplen con los estándares establecidos para ser utilizado en el proceso de medición del burnout, que consecuentemente beneficia al psicólogo que realiza el proceso de evaluación psicológica, y al mismo tiempo al grupo de efectivos policiales de Trujillo, al contar con una herramienta válida y confiable que permite conocer el nivel de burnout, lo cual genera una mejor toma de decisiones.

Por lo tanto, se plantea como el objetivo general determinar evidencias psicométricas de la escala de burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo.

Con respecto a los objetivos específicos, se evaluará la claridad de los ítems mediante la opinión de efectivos policiales,

asimismo, se determinará las evidencias basada en la estructura interna, mediante la técnica el análisis factorial confirmatorio, además se estimará la confiabilidad por la consistencia interna.

## II. MARCO TEÓRICO.

Respecto a los trabajos previos que se han desarrollado para la validación del instrumento, se realizó la investigación acerca del cuestionario de Granada Burnout en efectivos policiales, donde su finalidad fue desarrollar y establecer las propiedades psicométricas (De la Fuente et al., 2013). Su muestra fue de 2403 policías y su diseño de estudio fue instrumental. Los resultados en el análisis factorial exploratorio fue el establecimiento de 3 factores que explican el 63,54% de la varianza total, con cargas factoriales por encima del ,50 para cada reactivo respectivamente, y en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) reporta un GFI=.90, un RMSEA=.031, y un CFI>.90, con cargas factoriales de .42 a .81, y covarianzas entre los factores de .82 a .68 Respecto a los valores de confiabilidad, se obtuvo un valor de ,93 para agotamiento emocional, para despersonalización ,90 y para realización personal ,92 (De la Fuente et al., 2013)

Asimismo, se realizó la validez del cuestionario de Burnout de Granada en oficiales de policía, su finalidad fue obtener la validez convergente y la confiabilidad de las puntuaciones del instrumento (De la fuente et al., 2020). Su muestra se conformó por 1884 policías, mayormente hombres (85.4%), con una edad media de 35 años. Los resultados muestran que el agotamiento emocional del Maslach Burnout Inventory (MBI), presenta una relación de .70 con el agotamiento emocional del instrumento Granada Burnout Questionnaire (GBQ), asimismo la despersonalización del MBI presenta una relación de .33 con la despersonalización del GBQ, y el logro personal del MBI presenta una relación de .47 con el logro personal del GBQ, la confiabilidad obtenida fue por el coeficiente alfa de .89 en agotamiento emocional, de .68 en despersonalización, y de .84 en logro personal (De la fuente et al., 2020).

Por otro lado, se evidenció la validez factorial de MBI y los niveles de Burnout profesionales sanitarios, su finalidad era de obtener la evidencia factorial del instrumento y los niveles del síndrome de burnout (De la Fuente

et al., 2014). Su muestra se conformó por 435 profesionales de la salud, y su diseño de estudio fue instrumental, en cuanto a la evidencia de validez sustentada en una estructura interna, a través del análisis factorial confirmatorio, hubo índices de ajuste absoluto de  $GFI=.93$ ,  $RMSEA=.03$ ,  $SRMR=.05$  y ajuste comparativo  $CFI=.97$ . Las cargas factoriales se ubican por encima del ,45 respectivamente, y la confiabilidad por consistencia interna, mediante el coeficiente alfa, reportó para la dimensión cansancio emocional un valor de ,88, para despersonalización ,58 y para realización personal ,77 (De la Fuente et al., 2014).

En la investigación sobre adaptación y validación del inventario de Burnout de Maslach en profesionales de la salud, tuvo como finalidad adoptar el instrumento en psicólogos y psiquiatras argentinos (Gilla et al., 2019). Su diseño fue instrumental y su muestra se conformó por 544 participantes. Los resultados principales muestran que el modelo mejora luego de haber eliminado el ítem 12 del análisis ( $CFI=.91$ ,  $TLI=.90$ ,  $RMSEA=.05$ ,  $SRMR=.06$ ) afirmando su estructura trifactorial. En cuanto a la confiabilidad por consistencia interna, a través del coeficiente de confiabilidad compuesta, para agotamiento emocional se obtuvo un valor de .90 para despersonalización ,70 y para realización personal ,75 (Gilla et al., 2019).

Finalmente, en el cuestionario Granada Burnout aplicado en enfermeros, tuvo la finalidad de evaluar las propiedades psicométricas, el cual fue de estudio instrumental y su muestra se conformó por 1177 enfermeros (De la Fuente et al., 2015). Los principales resultados muestran una estructura de 3 factores, con cargas factoriales por encima del ,40 y que explican el 73,21% de la varianza total. Por otro lado, el análisis factorial confirmatorio, tuvo un índice de ajuste absoluto de  $RMSEA=.03$ ,  $SRMR=.06$  e índices de ajuste comparativo  $CFI=.95$  y  $TLI=.94$ . Asimismo se utilizó el coeficiente de alfa de cronbach para medir la consistencia interna, donde se obtuvieron valores de ,99 para el Cansancio Emocional ,96 para Despersonalización y ,94 para la dimensión Realización Personal (De la

Fuente et al., 2015).

Respecto a los postulados teóricos que fundamentan la variable, se empezó a delimitar por los planteamientos de Freudenberger (1974) sobre el síndrome de burnout, son propuestas a causa de su experiencia con profesionales que trabajaban en el sector de salud y los cuales se encontraron con rasgos depresivos, poca energía y desmotivación laboral. El autor se refirió al síndrome de burnout como “estar quemado”, por generar un deterioro en la salud mental de los profesionales que realizaban un servicio de atención a otras personas (Cordeiro, 2003), dando a comprender los estresores sociales e interpersonales que se relacionaban con dicho síndrome. Para Freudenberger (1974), agregó una definición referente al agotamiento emocional, demandas excesivas o desgaste; que impedían que los profesionales logren sus objetivos y que estos signos y síntomas se evidenciaban cuando había una carga laboral excesiva (Maslach, 2009).

Cristina Maslach, desde los años 1997, considera que la concepción de la variable, es fundamentada por el estrés emocional y que presenta ciertos signos como una actitud distante, agotamiento emocional, despersonalización, poca interacción, junto a la desmotivación por ejecutar una adecuada labor (Maslach et al., 2001; Cordes y Dougherty, 1993).

Según el autor Maslach (2004), especifica al síndrome de burnout como el desajuste emocional entre lo que uno es y lo que quiere ser, afectando aquellos valores y necesidades que uno tiene. Asimismo consideraban que las características de este síndrome se estimulaban cuando había una interacción directa con las personas y el medio en el que se desenvuelven laboralmente (Maslach y Jackson, 1981). Estos descubrimientos que se fueron dando poco a poco, se recolectaron a través de evaluaciones, entrevistas y encuestas a los profesionales de la salud que trabajan brindando atención a los demás, por ello, se halló una relación de estrés con secuelas en la salud mental de los colaboradores (Maslach, 1976).

Después de varias investigaciones, se identificó que el síndrome de

burnout se acentúa en los profesionales dedicados a desarrollar su labor en centros asistenciales y en lugares donde mantienen contacto directo con pacientes, afectados por alguna enfermedad (Maslach, 2004). Por lo tanto, es conceptualizada como patrón de conducta frente al estrés, considerado como tridimensional, es decir, por influir en el cansancio emocional, despersonalización al momento de tratar con los pacientes y falta realización profesional (Maslach & Jackson, 1981).

Con respecto a teorías actuales, el síndrome de Burnout, está definido como el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización que presentan los profesionales que trabajan en actividades de asistencia social (Gil- Monte, 2009). Así también, Salanova y Llorens (2011) lo conceptualiza como un estado mental negativo, que tiene como características el malestar, sentimiento de competencia reducida, desmotivación, actitudes negativas en el contexto laboral y agotamiento.

Por su parte, Maslach y Jackson (1981) refieren que el síndrome es un agotamiento emocional que tienen aquellas personas que invierten tiempo de su vida en brindar servicio a terceros bajo las condiciones de un estrés y tensión cada vez mayor. Sin embargo, estos autores, cambian su concepto luego de ciertos estudios realizados, definiéndose como una consecuencia de tres puntos importantes: despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal (Maslach, 1976).

Por otra parte, el síndrome se caracteriza por un conjunto de reacciones ante un estrés laboral, que repercute negativamente en su salud mental, física y emocional, afectando directamente a sus relaciones interpersonales y limitando a un buen desempeño laboral dentro de su centro de trabajo (Thomaé et al.; 2006).

Sobre las definiciones, con el pasar del tiempo, no solo fueron cambiando, sino también mejorando de acuerdo a los estudios que se realizaban, Maslach y Leiter (1999), lo definen como respuestas



insatisfechas ante el estrés crónico que se genera por un ambiente laboral tenso, con agotamiento físico y emocional, despersonalización al tratar a los demás, ocasionando reacciones poco favorables por no poder realizar sus funciones adecuadamente.

A nivel psicosocial, este puede ocasionar muchos trastornos como ansiedad, depresión o problemas de concentración e irritabilidad, pretendiendo mantener a la persona alejada de su entorno laboral, por ser muy hostigador. A eso se suma el desgaste de emociones, inhibiendo sentimientos positivos, finalmente presenta una desilusión por no poder dedicarse totalmente a su trabajo como quisiera (El-Sahili, 2012).

No obstante, aquellas personas que desarrollan el síndrome, suelen experimentar un vacío, dificultad para desarrollarse, inquietud, ansiedad, poca tolerancia, sentimiento de fracaso, baja autoestima, comportamientos agresivos, frustración entre otros. En algunos extremos terminan ingiriendo alcohol, consumiendo drogas, teniendo conflictos personales, ausentándose del trabajo y manteniendo un distanciamiento afectivo (Forbes, 2011).

La aparición de los síntomas son físicos y psicológicos, en los que se puede manifestar mediante deterioro cardiovascular, problemas digestivos, insomnio, fatiga, migraña, alteraciones hormonales; mientras que en el contexto laboral se puede manifestar por problemas de trabajo, productividad baja, ausentismo, desempeño ineficiente (Forbes, 2011). Maslach (1976), expuso que, esta presencia de síntomas se puede ver en áreas cognitivas, debido a que, el ser humano se vuelve intolerante, se siente culpable e inflexible.

De acuerdo al modelo explicativo de Maslach y Jackson (1981), plantea que este síndrome de burnout se genera por el estrés laboral crónico, provocando insatisfacciones y sentimientos de negatividad hacia uno mismo y los demás, perjudicando su desarrollo profesional e interpersonal. Por otro lado, Maslach et al. (2001) manifiestan que esta reacción es por los

estresores, que han sido caracterizados por la poca realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización, además acotan que existen los síntomas que dominan todo provocando un agotamiento abrumador excesivo, sensaciones de cinismo y carencia de realización personal acompañado de la ineficacia.

El concepto que se maneja del Síndrome de Burnout, es consecuencia de los resultados e investigaciones de Maslach, quien alcanzó a elaborar instrumentos de evaluación, (Maslach, 2009). Dicho anteriormente, este está caracterizado por tres factores, la despersonalización, la falta de realización personal y agotamiento emocional (Maslach et al.; 2001). Según el modelo presentado, se encuentran las tres dimensiones:

El agotamiento emocional: hace referencia a la sensación de escasos recursos, falta de energía y fatiga, los cuales se vinculan con la tensión, falta de motivación y estrés por no realizar un buen trabajo (Cordes y Dougherty, 1993). Asimismo, se aprecia en desgaste integral de las personas, apoyado de la incapacidad de recuperación rápida, viéndose afectada por falta de recursos para enfrentar nuevas experiencias, este se ve reflejado en el agotamiento físico y es visto también como el agotamiento emocional (Maslach y Leiter, 1997). Esto se puede evidenciar por el distanciamiento que uno toma, la limitación de trabajo por haber sobrepasado el exceso de trabajo y como consecuencia, las personas pierden las ganas y fuerzas para continuar, lo cual no se recupera solo durmiendo (Maslach et al., 2001).

Despersonalización: son las actitudes negativas, la falta de empatía, la insensibilidad, con las personas con quienes se encuentra teniendo una atención directa, a causa de los problemas interpersonales y retraimiento. Consecuentemente, se llega a un alejamiento constante de las demás personas, para evitar el desgaste personal en general (Maslach et al., 2001). A causa de esto, se observa el distanciamiento del profesional con el paciente, manifestado por la desatención o ignorando las necesidades de los

demás (Maslach et al., 2001). Aquellas personas que son afectadas por la despersonalización se las conoce también como renuentes a los sentimientos del cliente, desarrollo de la organización y a sus compañeros de labor.

Esa característica se observa a través de una actitud fría y despreocupada, tratando a las personas como objetos, sin embargo, es importante recalcar que tomar cierta distancia con el cliente en un nivel moderado puede ser apropiado, pero se vuelve inadecuado cuando es extremadamente. Maslach y Leiter (1997) refieren que esto sucede con el fin de auto protegerse de la fatiga que puede ocasionar el involucramiento con la gente en su trabajo.

Finalmente, la falta de realización personal, impide que uno pueda sentirse desarrollado personalmente y profesionalmente, creando un pensamiento de negatividad frente a uno y nuevas situaciones que se puedan presentar a su alrededor. Asimismo, hace menos valorar su entusiasmo, competitividad y desvalorización, limitando su progreso laboral y productividad como trabajador Además, se incrementa los sentimientos de ineffectividad, inadecuación, insuficiencia y autoestima baja (Maslach et al., 2001).

### **III. METODOLOGÍA.**

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

El presente estudio es de tipo aplicada, dado que se orienta a analizar los métodos y procedimientos que pretenden llegar a explicar las conductas y respuestas de los individuos en relación a una propiedad que se evalúa, teniendo en cuenta la transformación de la realidad subjetiva en objetiva (Montero y León, 2007). En cuanto al diseño, sigue el modelo instrumental, que está orientado a desarrollar pruebas y que incluye diseño, análisis de propiedades psicométricas y adaptación de los mismos (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables, Operacionalización**

Variable: Síndrome de Burnout

En la definición conceptual, se define como la respuesta conductual y emocional frente al estrés laboral caracterizada por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y despersonalización (Maslach & Jackson, 1981).

Por otro lado en la definición operacional, se asumen que las puntuaciones obtenidas son del cuestionario de Burnout de Granada para policías. Dicho instrumento consta de 26 ítems distribuidos en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El formato de respuesta es tipo Likert de 5 puntos.

Asimismo las dimensiones del Síndrome de Burnout son: Agotamiento emocional, hace referencia a la sensación de escasos recursos, falta de energía y fatiga. Asimismo, tiene como Ítems: 2, 3, 5, 7, 8, 9, 14, 15, 22. Por otro lado tenemos a Despersonalización, que se refiere a las actitudes negativas, la falta de empatía, la insensibilidad. Además, tiene como ítems: 10, 12, 13, 23, 24, 25, 26 y finalmente la dimensión de Falta de realización personal, se refiere a que impide que uno pueda sentirse desarrollado personalmente y profesionalmente, creando un pensamiento de

negatividad y sus Ítems son: 1, 4, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

La Escala de medición es intervalo, ya que se utiliza en la medición de variables continuas que aparte de asumir un orden, muestran una equidistancia entre sí y en donde puede comenzar con cero relativo y prevalecer un intervalo de separación (Espinoza, 2019).

### **3.3. Población y muestra**

En la presente investigación se utilizó una población de tipo accesible (Fuente, 2014). Compreendida por efectivos policiales que laboran en las diferentes unidades policiales de la ciudad de Trujillo.

Asimismo la muestra estuvo constituida por 400 efectivos policiales de ambos sexos tanto oficiales como suboficiales de una edad aproximada de 30 años edad, con un promedio de tiempo de servicio de 5 años que laboran en la ciudad de Trujillo.

El tamaño muestral se justifica según los criterios establecidos para el reporte del análisis factorial confirmatorio, se sugiere un número de 200 sujetos (Medrano y Muñoz-Navarro, 2017).

Los criterios de inclusión considerados fueron, policías de las diversas unidades policiales de la ciudad de Trujillo, asimismo, que se encuentren en actividad laboral, y que acepten llenar el cuestionario. En tanto, se excluyó a los policías que no se encuentren en actividad por diferentes motivos, y que estén prontos a jubilarse o a ser puestos de baja.

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

La técnica empleada fue la encuesta psicológica, que se define como el medio de recojo de datos representativos de las propiedades que se estima en una muestra, para recolectar mediciones cuantitativas del conjunto de características en función de las cuales se pretende realizar el análisis integral (Alarcón, 2008).

Respecto al instrumento, se utilizó el Cuestionario Burnout de Granada, el cual está orientado a medir la variable en policías. Dicho cuestionario, sigue la propuesta teórica de Burnout por Maslach y Jackson (1981) las cuales fueron usadas para dimensiones diferentes. Por otro lado, consta de 26 ítems, distribuidos en las 3 dimensiones: despersonalización (7) realización personal (10) y agotamiento emocional (9). Este cuenta con una hoja de respuesta al estilo Likert, puntuando de 5 (totalmente de acuerdo) a 1 (totalmente desacuerdo).

La evidencia de validez basada en la estructura interna, se realizó en una muestra de policías de España, se estimó a través del análisis factorial exploratorio, en el que se obtuvo 3 factores que explican el 73.21% de la varianza total, con cargas factoriales por encima del ,40. De igual modo, se usó el análisis factorial confirmatorio, el que obtuvo como resultado los valores de RMSEA = 0,038, CFI=,957, TLI=,945 y SRMR =,061, lo cual indica un buen ajuste. Respecto a los valores de confiabilidad mediante los índices de discriminación, se obtuvo un valor de ,92 para realización personal, ,90 para despersonalización y ,93 agotamiento emocional (De la Fuente et al, 2013).

### **3.5. Procedimiento.**

Se elaboró el proyecto, una vez sustentado y aprobado se procedió al recojo de los datos en los participantes que forman parte de la muestra. Por tanto, se gestionaron los permisos correspondientes para la aplicación del instrumento. Seguidamente, se elaboró el formulario en google forms, en

donde se planteó el consentimiento e instrumento, para luego compartir con los participantes mediante correo electrónico y la red social de WhatsApp. Una vez recogidos los datos, se procedió al análisis de datos.

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

Se realizó el análisis de la claridad de los ítems, se aplicó el instrumento a 15 efectivos quienes evaluaron en una escala de nada claro hasta muy claro (Merino-Soto, 2016), posteriormente se realizó el análisis por el coeficiente V de Aiken en el Excel 2016, con valores  $>.60$  de criterio pertinente (Penfield y Giacobbi, 2004).

Asimismo, para la validez basada en la estructura interna, se utilizó el programa R Project 4.1, donde se ejecutó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para los datos muestrales, mediante el método de mínimos cuadrados ponderados robustos (WLSMV), debido a la distribución de datos (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013), de esta manera se obtuvo los índices de ajuste  $X^2/df < 3$ ,  $RMSEA < .080$ ,  $SRMR < .080$ ,  $CFI > .90$ ,  $TLI > .90$ ,  $PNFI > .80$ , además de cargas factoriales  $>.30$  (Schumacker, y Lomax, 2016). Por último, se estimó la confiabilidad en el mismo software, mediante el método de consistencia interna del coeficiente Omega (McDonald, 1999), sugerido para estimar el valor verdadero de la confiabilidad, al trabajar directamente con las cargas factoriales y no depende del número total de los ítems (Ventura- León, y Caycho-Rodríguez, 2017). Además, se estimaron los intervalos de confianza para el coeficiente Omega (Ventura-León, 2017).

### **3.7. Aspectos éticos.**

En las investigaciones que participan sujetos, es importante salvaguardar su integridad, puesto que la información a obtener fue estrictamente cuidada y utilizada acorde a los propósitos. Por ello se asumió el uso del consentimiento informado, la práctica del anonimato y la participación libre. Wood (2008) refiere que, el consentimiento informado

tiene la finalidad de explicar a los sujetos sobre los fines de las investigaciones para una participación voluntaria. La confidencialidad implica que los datos serán de utilidad únicamente para los fines del estudio. Por otro lado, el anonimato, se refiere recolectar datos sin la identidad del evaluado, Finalmente, la libre participación, puesto que se respetará la decisión que tomen los participantes con respecto a su participación (Wood, 2008).



#### IV. RESULTADOS

Tabla 1: Claridad de los Ítems mediante el coeficiente V de Aiken

Ítem	V	IC 95%	
		LI	LS
Ítem 1	.87	.76	.93
Ítem 2	.90	.80	.95
Ítem 3	.90	.80	.95
Ítem 4	.93	.84	.97
Ítem 5	.90	.80	.95
Ítem 6	.88	.78	.94
Ítem 7	.93	.84	.97
Ítem 8	.92	.82	.96
Ítem 9	.90	.80	.95
Ítem 10	.92	.82	.96
Ítem 11	.95	.86	.98
Ítem 12	.92	.82	.96
Ítem 13	.92	.82	.96
Ítem 14	.68	.56	.79
Ítem 15	.92	.82	.96
Ítem 16	.93	.84	.97
Ítem 17	.92	.82	.96
Ítem 18	.93	.84	.97
Ítem 19	.93	.84	.97
Ítem 20	.92	.82	.96
Ítem 21	.90	.80	.95
Ítem 22	.92	.82	.96
Ítem 23	.85	.74	.92
Ítem 24	.92	.82	.96
Ítem 25	.92	.82	.96
Ítem 26	.92	.82	.96

En la tabla 1 se observa los valores alcanzados para la claridad de los 26 ítems de la Escala de Burnout, según la opinión de 15 efectivos policiales, con índices V de Aiken para todos los reactivos de .68 hasta el .95.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos y correlación Ítem-factor del instrumento (n=400)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2
Agotamiento emocional	SB2	1.76	1.08	1.54	1.64
	SB3	1.49	.76	1.85	3.75
	SB5	2.01	1.18	.93	-.30
	SB7	1.81	1.08	1.43	1.34
	SB8	1.32	.57	2.13	6.46
	SB9	1.46	.82	2.44	6.82
	SB14	1.60	.91	1.76	2.91
	SB15	1.53	.78	1.59	2.28
	SB22	1.66	.93	1.57	2.10
Despersonalización	SB10	2.01	1.25	1.21	.37
	SB12	1.41	.65	2.06	6.57
	SB13	1.68	1.01	1.85	3.16
	SB23	1.78	1.04	1.58	2.03
	SB24	1.43	.65	2.01	6.65
	SB25	1.51	.72	1.80	4.61
	SB26	1.56	.79	1.84	4.28
Falta de realización personal	SB1	1.44	.77	2.19	5.48
	SB4	1.27	.52	2.01	4.40
	SB6	1.45	.81	2.56	7.70
	SB11	1.32	.68	3.02	11.56
	SB16	1.28	.59	3.21	14.84
	SB17	1.52	.82	2.04	4.75
	SB18	1.52	.86	2.12	4.93
	SB19	1.32	.65	2.79	10.03
	SB20	1.36	.70	2.39	6.46
SB21	1.61	.95	1.88	3.38	

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis.

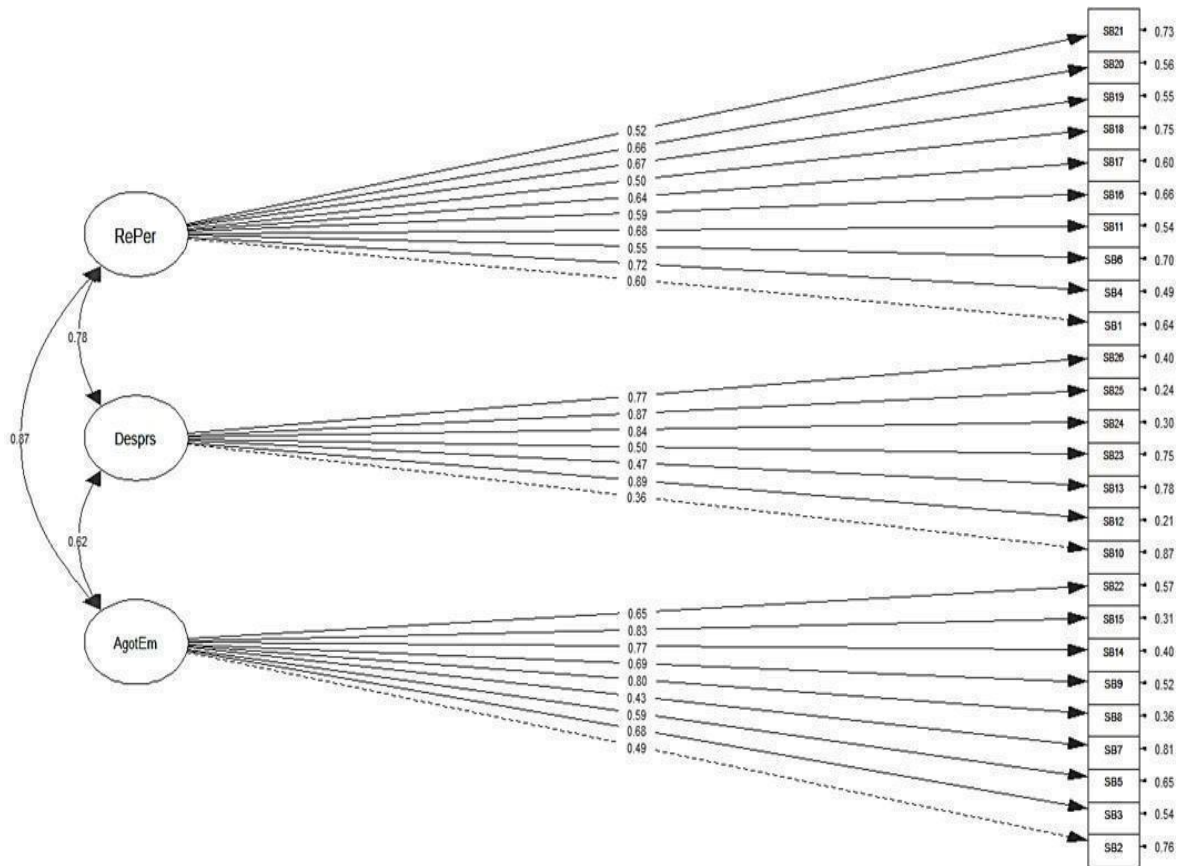
En la tabla 2, se halló que la puntuación promedio de los ítems de la dimensión agotamiento emocional son de 1.32 a 2.01, en despersonalización los ítems puntúan de 1.41 a 2.01, en falta de realización personal los reactivos puntúan de 1.27 a 1.61. Además, la desviación estándar de los ítems es de .52 a 1.25; asimismo, se aprecia el análisis de la distribución de las puntuaciones, que refleja ausencia de normalidad univariada por valores superiores a +2.

Tabla 3: Índices de ajuste global

Método	Ajuste Absoluto			Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	PNFI
M26-3	1,43	,033 (,026 - ,040)	,076	,99	,93	,88

*Nota: M26-3=Modelo de 26 ítems agrupado en 3 factores de primer orden; X<sup>2</sup>/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice normado de parsimonia.*

En la tabla 3 se aprecia la realización del análisis factorial confirmatorio para el modelo de 26 ítems distribuidos en 3 dimensiones, mediante el método de mínimos cuadrados ponderados robustos (WLSMV), que reporta índices ajuste absoluto de X<sup>2</sup>/gl=1.41, RMSEA=.033, SRMR=.076, asimismo de ajuste comparativo CFI=.99, TLI=.93, y de ajuste parsimonioso de PNFI=.88. Además de cargas factoriales estandarizadas >.30 y covarianzas entre factores de .62 a .87 (Ver figura 1).



*Ilustración 1: Cargas factoriales estandarizadas*

En la figura 1 se observa las cargas factoriales estandarizadas, por el método de mínimos cuadrados ponderados robustos, con valores desde .36 a .89. Asimismo, se obtuvo las covarianzas entre la falta de realización personal, con despersonalización un valor de .78 y con el agotamiento emocional de .87, además, la despersonalización reporta una relación de .62 con la dimensión agotamiento emocional.

Tabla 4: Estadísticos de consistencia interna (n=400)

Factor	N° ítems	$\omega$	IC 95%	
			LI	LS
Agotamiento emocional	9	.87	.84	.89
Despersonalización	7	.80	.75	.85
Falta de realización personal	10	.86	.83	.89

Nota:  $\omega$ =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 4, la consistencia interna fue analizada a través del coeficiente Omega, con valores de .87 en agotamiento emocional, de .80 en despersonalización y de .86 en falta de realización personal.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar las evidencias psicométricas de la escala de burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo, el conjunto de evidencias refiere para la validez basada a la estructura interna por Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), un buen ajuste del instrumento a la muestra, asimismo la confiabilidad estimada por el método de consistencia interna refiere un nivel de precisión aceptable, por lo cual el instrumento resulta válido y confiable.

Como primer objetivo, se evaluó la claridad de los ítems mediante la opinión de quince efectivos policiales de la ciudad de Trujillo, donde se obtuvo un nivel pertinente, según la categorización establecida por Penfield y Giacobbi (2004) para la claridad de los reactivos. Lo cual muestra la comprensión que tiene el evaluado sobre cada uno de los ítems del instrumento, lo cual se determinó que es viable aplicar el test (Merino-Soto, 2016).

Por otro lado, en los antecedentes también se aprecia la revisión de los ítems, tal es el caso del estudio de Gilla et al. (2019) pero mediante la valoración de expertos, para hacer referencia a la validez de contenido, de ello se obtuvo para todos los reactivos valores estadísticos que refieren ítems pertinentes, a favor de la posterior aplicación del test a un grupo de profesionales de la salud.

Los resultados similares se deben porque ambas muestras son de organizaciones del ámbito público, por lo cual ejercen actividades de servicio relacionadas a la atención y cuidado del grupo social, de igual manera, se debe considerar que el instrumento utilizado en la investigación y también en el antecedente citado, corresponde a la misma versión en español acorde al contexto latinoamericano. Lo cual hace que la validación de contenido reporte hallazgos similares (Juárez y Tobón, 2018). Los mismos que fueron favorables.

Asimismo, se prosiguió con determinar las evidencias basada en la estructura interna mediante la técnica del Análisis Factorial Confirmatorio, por el método mínimos cuadrados ponderados robustos (WLSMV), en cumplimiento de la ausencia de normalidad univariada, donde se obtuvo que las puntuaciones obtenidas de la muestra presentan un buen ajuste a la teoría subyacente, correspondiente a las variables observadas con la dimensionalidad propuesta para la estructura interna (Escobedo, et al., 2016; Gutiérrez, 2019), asimismo se aprecia que la escala de Burnout presenta un ajuste óptimo a la matriz de datos, de esta manera (Medrano y Muñoz-Navarro, 2017), con una cantidad de estimadores que exponen una estructura de calidad buena (Moral, 2019).

Los resultados descritos concuerdan con el estudio realizado por De la Fuente et. al. (2013) quienes obtuvieron cómo la estructura factorial del instrumento presenta un buen ajuste a los datos provenientes de la muestra, de esta manera, la similitud de los hallazgos se atribuye a las características que comparten las investigaciones, referente a grupos de efectivos policiales como muestras de estudio. Por otro lado, otros antecedentes también obtuvieron, un buen ajuste para una muestra de psicólogos y psiquiatras (Gilla et al., 2019), asimismo ajuste óptimo para una población de profesionales sanitarios (De la Fuente et al, 2014) de igual manera en enfermeros (De la Fuente et al., 2015). Lo cual evidencia que el instrumento presenta un buen ajuste para el grupo de profesionales del ámbito de servicio.

Además, se debe considerar que las cargas factoriales como las variables observables, según Fernández (2015) alcanzan una correspondencia óptima hacia la dimensión teórica, al igual que las covarianzas de magnitud fuerte para las correlaciones entre las variables, para evidenciar una estructura factorial de la validez. Hallazgos que también coinciden con los reportados para los distintos estudios de línea psicométrica, donde tanto las cargas factoriales son de criterio óptimo con relaciones fuertes entre los factores (De la Fuente et. al, 2013; Fuente et al,

2014; Gilla et al., 2019; De la Fuente et al., 2015).

Los resultados permiten confirmar la estructura interna de la Escala de Burnout para una muestra de efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. Lo cual refiere que los rasgos que presente teóricamente el instrumento logran representar las características comportamentales de la muestra estudiada en relación al constructo de interés (Alarcón, 2008).

Como último objetivo, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna, del coeficiente omega, los valores reportados permiten estimar que la Escala de burnout presentan una precisión aceptable en el proceso de medición psicológica, como propiedad que se mantiene en una serie de mediciones realizada sobre la misma población de la cual se obtuvo la muestra (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Resultados similares se estimó en un grupo de profesionales sanitarios (De la Fuente et. al, 2014), y de manera distinta, se observa una fiabilidad elevada para una muestra de efectivos policiales de España (De la Fuente et al., 2013; De la Fuente et al., 2020), así también para profesionales de la salud mental (Gilla et al., 2019), y en enfermeros (De la Fuente et. al., 2015).

Ante los hallazgos de fiabilidad se aprecia que el instrumento presenta un nivel de precisión confiable para ser utilizado en la medición del constructo, teniendo en consideración que esta estimación se presentará en una serie de mediciones realizadas sobre la misma población (Alarcón, 2008).

Por otro lado, en lo que concierne a las limitaciones del estudio, se señala el muestreo no probabilístico, lo cual no permite la generalización de resultados otros contextos o poblaciones distintas a los efectivos policiales, porque se delimitó que la población corresponde geográficamente a la ciudad de Trujillo, por lo cual es necesario ampliar su estudio psicométrico



del test a otros contextos, para asegurar la validez externa. Además, se debe resaltar que el nivel alcanzado de confiabilidad permite una medición dentro del ámbito colectivo, más no de índole individual, debido que la fiabilidad no llegó a ser elevada, manteniéndose como aceptable para la dimensión teórica, lo cual atribuye a la precisión del test en una serie de mediciones, por lo cual, es importante contribuir con otros métodos de confiabilidad para evidenciar el nivel de precisión del test.

Por lo discutido, el estudio permite ampliar el conocimiento sobre la validez y confiabilidad de la Escala de Burnout para el contexto de Trujillo, lo cual apoya al uso del instrumento como medida apropiada para la evaluación del Burnout, como un instrumento apropiado para los efectivos policiales, asimismo, tiene implicancias metodológicas para futuras investigaciones de línea psicométrica, al plantear procedimientos referenciales para la réplica del estudio de validez y confiabilidad de la Escala de Burnout, encaminada a procurar un proceso de medición psicológica válida y confiable del constructo.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se determinó las evidencias psicométricas de la escala de burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo, con hallazgos que refieren un test válido y confiable.

Se evaluó la claridad de los ítems mediante la opinión de quince efectivos policiales de la ciudad de Trujillo, obteniéndose que son claros los reactivos del test.

Se determinó la evidencia basada en la estructura interna mediante la técnica del Análisis Factorial Confirmatorio, que obtuvo un buen ajuste del instrumento a la teoría, y de ajuste óptimo hacia la muestra de estudio.

Se estimó la confiabilidad por la consistencia interna, mediante el coeficiente omega, que estima una precisión aceptable en el uso sucesivo del test dentro del contexto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Realizar el estudio psicométrico dentro de otras muestras de interés, específicamente en grupos de profesionales del ámbito de servicio, como bomberos, soldados, entre otros, que permite seguir ampliando la comprensión de validez y confiabilidad de la Escala de Burnout.

Replicar el estudio psicométrico en otras poblaciones de efectivos policiales, que permita favorecer a la validez externa del instrumento.

Estimar otros procesos para demostrar la confiabilidad, como corresponde el método test-retest, para complementar los valores de fiabilidad obtenidos en la investigación.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2ª edición
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038–1059.
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cordeiro, J. (2003). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en los Maestros. *Revista Electrónica Psiquiatría*, 12(1), 15-34.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A Review and an Integration of research on job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621 – 657.
- De La Fuente, E., Lozano, L., García-Cueto, E., Vargas, C., Cañadas, G., Hambleton, R. (2013). Desarrollo y validación del cuestionario de Burnout Granada en policías españoles. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 13(1), 216-225.
- De La Fuente, E., Lozano, L., García, I., Vargas, C. y De la Fuente, E. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 55-52.
- De La Fuente, E., García, J., Cañadas, G., Concepción, L., Cañadas, G., Vargas, C. y De la Fuente, L. (2015). Propiedades psicométricas del cuestionario Granada Burnout aplicado en enfermeros. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(1), 160-138.
- De la Fuente, D., Ortega-Campos, E., Vargas-Roman, K., Ariza C, Aguayo-Extremera, R., & Albendín-García, L. (2020). Study of the Predictive Validity of the Burnout Granada Questionnaire in Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1-9. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6112>

- Díaz, Y. (2017). *Síndrome de burnout según función de suboficiales de policía de las comisarías del Cercado de Lima* (Tesis de Licenciatura). Universidad CésarVallejo, Perú.
- El-Sahili, L. (2012). *Burnout y docencia: Un recorrido gradual sobre el sentimiento de desilusión y desgaste en la profesión educativa, sus consecuencias y soluciones*. Editorial Trillas.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Segunda parte. Conrado*, 15(69), 171-180.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci_arttext&lng=pt).
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>
- Finney, S., y DiStefano, C. (2006). *A second course in structural equation modeling* Greenwich, CT: Information Age.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de *burnout*: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 1(1), 1-4.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 30(1), 159-165. Fuente, C. (2014). Cálculo del tamaño de muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13. Gershon R. (2012). Work stress in aging police officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 32(2), 160-167.
- Gil-Monte, P (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 2(1), 169-173.

- Gilla, M., Giménez, S., Moran, V. y Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193.
- Gutiérrez, L. (2019). Protocol to perform factor analysis on variables that affect working conditions. *Ingeniare*, 15(26), 13 - 33.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/6564/5891>
- Jones, J. (1980). *The staff burnout scale for police and security personnel*. Londres: Park Ridge.
- Juárez, L. & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53), 23-28.  
<http://revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 8(112), 42-80.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(1), 16-22.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (2004). Different perspectives on job burnout. *PsycCRITIQUES*, 49(2), 168-170.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32(1), 37-43.
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it*, Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A.
- Maslach, C., y Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. *Advances in Motivation and Achievement*, 11(1), 275- 302.
- Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(2), 397-422.
- Medrano, L. & Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica

a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a15v11n1.pdf>

McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Merino-Soto, C. (2016). Percepción de la claridad de los ítems: Comparación del juicio de estudiantes y jueces-expertos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1469-1477.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a40.pdf>

Moral, J. (2019). La Escala de Afectos Posivos y Negavos (PANAS) en personas mexicanas casadas de Monterrey. *Interacciones*, 5(1), 35-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6829542.pdf>

Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13(2), 185-207.

Montero, I., y Leon, O. (2007). A guide for naming research studies in *Psychology International Journal of Clinical a Health Psychology*, 7(3), 847-862.

Penfield, R. & Giacobbi, J. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.  
[https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327841mpee0804\\_3](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327841mpee0804_3)

Petita, L., & Veccione, M. (2011). Job burnout, absenteeism, and extra role behaviors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(2), 97-121.

Pérez, E., Medrano, L., y Sánchez, J. (2013). El path analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.

Romero, W. (2015). *Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia Lima*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

- Salanova, M; Llorens, S (2011). Burnout, un problema psicológico y social. Publicación especial riesgos psicosociales. *Revista Riesgo Laboral*, 11(37),22-43.
- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez de constructo, predictores y consecuencias del burnout en el lugar de trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 32(1).
- Schumacker, R., y Lomax, R. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Routledge.
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., Stortti, M. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 1(1) 18-21.
- Valladares, I. (2017). *Síndrome de burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral Perú* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.
- Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.
- Ventura-León, J.L, y 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.
- Vuorensyrjä, M., & Mälkiä, M. (2011). Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout. *Policing: An international journal of police strategies and management*, 34, 382-402.
- Wood, G. (2008) *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. México. Editorial Trillas.



## ANEXOS

### Anexo 1

#### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Alexandra Cieza Chavarria, alumno(s) de la Facultad / Escuela de posgrado.....y Escuela Profesional / Programa académico Psicología de la Universidad César Vallejo Trujillo, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado “Evidencias psicométricas de la escala de Burnout en Efectivos Policiales de la ciudad de Trujillo”, son:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Trujillo, 30 de julio del 2021



---

Firma

Nombre: Alexandra Cieza Chavarría

DNI: 48463226

## Anexo 2

### Operacionalización de Variable

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escales de medición
Síndrome de Burnout	Se define como la respuesta conductual y emocional frente al estrés laboral caracteriza da por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y despersonalización (Maslach & Jackson, 1981).	Se asumen que las puntuaciones obtenidas son del cuestionario de Burnout de Granada para policías. Dicho instrumento consta de 26 ítems distribuidos en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El formato de respuesta es tipo Likert de 5 puntos.	Agotamiento emocional. Ítems: 2, 3, 5, 7, 8, 9, 14, 15, 22.  Despersonalización. Ítems: 10, 12, 13, 23, 24, 25, 26.  Falta de realización personal. Ítems: 1, 4, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Intervalo
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta de energía</li> <li>● Fatiga</li> <li>● Falta de motivación</li> <li>● Estrés</li> <li>● Desgaste agotamiento físico</li> <li>● Agotamiento emocional</li> <li>● Actitudes negativas</li> <li>● Falta de empatía</li> <li>● Insensibilidad</li> <li>● Pensamiento de negatividad</li> <li>● Falta de entusiasmo,</li> <li>● Falta de competitividad</li> <li>● Desvalorizándose,</li> <li>● Inadecuación,</li> <li>● Insuficiencia</li> <li>● Autoestima baja.</li> </ul>	

### Anexo 3

#### Cuestionario de Burnout de Granada

TD: Totalmente en desacuerdo.

D: Desacuerdo.

NAND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

DA: De acuerdo.

TA: totalmente de acuerdo.

	ÍTEMS	TD	D	NA ND	DA	TA
1	El tipo de trabajo que hago me frustra.	1	2	3	4	5
2	El trabajo que tengo que realizar cada día es más de lo que es posible realizar en una jornada laboral.	1	2	3	4	5
3	Estoy desbordado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Estoy harto de mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Al final de la jornada laboral estoy agotado.	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada me siento satisfecho con el trabajo realizado.	1	2	3	4	5
7	Al iniciar la jornada laboral me da la sensación de que nunca he salido de trabajar.	1	2	3	4	5
8	Creo que ya no puedo más.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta iniciar cada jornada laboral.	1	2	3	4	5
10	Me gusta compartir ciertos momentos de ocio con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me gusta mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me gusta relacionarme con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Me preocupo por las personas que acuden a mí en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Estoy quemado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Me siento cansado en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	Me siento orgulloso de mi trabajo.	1	2	3	4	5

<b>17</b>	Me siento realizado en mi trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Mi trabajo hace que me sienta importante.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	Mi trabajo me decepciona.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>20</b>	Nada de lo que hago merece la pena.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21</b>	No he conseguido los logros que me había Propuesto al comenzar en mi puesto de empleo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>22</b>	Pienso que trabajo demasiado.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>23</b>	Sentirme cercano a mis compañeros facilita mi Labor.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>24</b>	Soy capaz de comprender a las demás personas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>25</b>	Soy capaz de comprender las emociones de las Personas a las que va dirigido mi trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>26</b>	Soy capaz de comprender las emociones de los Compañeros de trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Anexo 4****Ficha Sociodemográfica**

<b>Marque con una X si corresponde a usted</b>					
Unidad Policial	Todas las unidades policiales de la Ciudad de Trujillo				
Edad	20-30	31-40	41-50	50- 60	
Sexo	Varón			Mujer	
Horas de trabajo al día	8 horas diarias			24 horas	
Modalidad de trabajo	Administración	A pie		Patrullero	
Estado civil	Soltero (a)	Casado(a)	Divorciado (a)	Viudo (a)	Conviviente

## Anexo 5

Matriz de correlaciones

Tabla 5: Matriz de correlaciones por Ítems (n=400)

Ítem	2	3	5	7	8	9	14	15	22	10	12	13	23	24	25	26	1	4	6	11	16	17	18	19	20	21	
2	-																										
3	<b>.38</b>	-																									
5	<b>.34</b>	<b>.44</b>	-																								
7	<b>.25</b>	<b>.32</b>	<b>.29</b>	-																							
8	<b>.41</b>	<b>.54</b>	<b>.48</b>	<b>.35</b>	-																						
9	<b>.36</b>	<b>.47</b>	<b>.43</b>	<b>.31</b>	<b>.52</b>	-																					
14	<b>.43</b>	<b>.56</b>	<b>.50</b>	<b>.37</b>	<b>.62</b>	<b>.54</b>	-																				
15	<b>.45</b>	<b>.58</b>	<b>.52</b>	<b>.38</b>	<b>.64</b>	<b>.56</b>	<b>.66</b>	-																			
22	<b>.37</b>	<b>.48</b>	<b>.43</b>	<b>.31</b>	<b>.53</b>	<b>.46</b>	<b>.55</b>	<b>.57</b>	-																		
10	.12	.16	.14	.10	.17	.15	.18	.19	.15	-																	
12	.28	.36	.33	.24	.40	.35	.42	.43	.36	<b>.34</b>	-																
13	.16	.20	.18	.13	.22	.20	.23	.24	.20	<b>.19</b>	<b>.43</b>	-															
23	.16	.21	.19	.14	.24	.21	.24	.25	.21	<b>.20</b>	<b>.46</b>	<b>.25</b>	-														
24	.27	.35	.31	.23	.38	.33	.40	.41	.34	<b>.32</b>	<b>.74</b>	<b>.41</b>	<b>.43</b>	-													
25	.27	.36	.32	.23	.39	.34	.41	.42	.35	<b>.33</b>	<b>.76</b>	<b>.42</b>	<b>.45</b>	<b>.72</b>	-												
26	.25	.32	.29	.21	.35	.31	.37	.38	.31	<b>.30</b>	<b>.68</b>	<b>.38</b>	<b>.40</b>	<b>.65</b>	<b>.67</b>	-											
1	.29	.37	.34	.24	.41	.36	.43	.44	.36	.21	.47	.26	.28	.45	.46	.41	-										
4	.33	.42	.38	.28	.47	.41	.48	.50	.41	.23	.53	.30	.31	.51	.52	.47	<b>.46</b>	-									
6	.25	.32	.29	.21	.36	.31	.37	.38	.32	.18	.41	.23	.24	.39	.40	.36	<b>.35</b>	<b>.40</b>	-								
11	.32	.41	.37	.27	.46	.40	.47	.49	.40	.23	.52	.29	.31	.50	.51	.46	<b>.45</b>	<b>.51</b>	<b>.39</b>	-							
16	.30	.39	.35	.26	.43	.38	.45	.47	.38	.22	.50	.28	.29	.47	.49	.44	<b>.43</b>	<b>.48</b>	<b>.37</b>	<b>.47</b>	-						
17	.30	.39	.35	.26	.43	.38	.45	.47	.38	.22	.50	.28	.29	.47	.48	.44	<b>.43</b>	<b>.48</b>	<b>.37</b>	<b>.47</b>	<b>.45</b>	-					
18	.25	.33	.30	.22	.36	.32	.38	.39	.32	.18	.42	.23	.25	.40	.41	.37	<b>.36</b>	<b>.41</b>	<b>.31</b>	<b>.40</b>	<b>.38</b>	<b>.38</b>	-				
19	.29	.38	.34	.25	.42	.37	.43	.45	.37	.21	.48	.27	.28	.46	.47	.42	<b>.41</b>	<b>.47</b>	<b>.36</b>	<b>.46</b>	<b>.44</b>	<b>.44</b>	<b>.37</b>	-			
20	.30	.39	.35	.25	.42	.37	.44	.46	.38	.21	.49	.27	.29	.46	.48	.43	<b>.42</b>	<b>.48</b>	<b>.36</b>	<b>.47</b>	<b>.44</b>	<b>.44</b>	<b>.37</b>	<b>.43</b>	-		
21	.25	.32	.29	.21	.35	.31	.37	.38	.31	.18	.40	.23	.24	.38	.39	.35	<b>.35</b>	<b>.39</b>	<b>.30</b>	<b>.39</b>	<b>.37</b>	<b>.37</b>	<b>.31</b>	<b>.35</b>	<b>.36</b>	-	