



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD
EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS
DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autor(es):

**Bach. Hoyos Jimenez Veronica Viviana
ID ORCID: 0000-0003-0570-9185**

**Bach. Zamora Obando Nathallyt Anthuanett
ID ORCID: 0000-0003-3198-6610**

Asesor:

**Dr. Castillo Hidalgo Efren Gabriel
ID ORCID: 0000-0002-3522-3875**

Línea de Investigación

Comunicación Y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2022

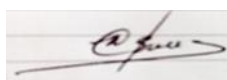
Aprobación del jurado



Mg. Torres Diaz Maria Malena
Presidenta de jurado



Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira
Secretaria de jurado



Mg. Carmona Brenis Karina Paola
Vocal de jurado


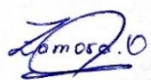
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresado (s) del Programa de Estudios de **Escuela Profesional de Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

HOYOS JIMENES VERONICA VIVIANA	DNI: 47353510	
ZAMORA OBANDO NATHALLYT ANTHUANETT	DNI: 76439932	

* Porcentaje de similitud turnitin:8%

NOMBRE DEL TRABAJO

REVISION DE TESIS- TURNITIN - copia.d
ocx

RECuento DE PALABRAS

6788 Words

RECuento DE CARACTERES

37967 Characters

RECuento DE PÁGINAS

26 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

59.1KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 6, 2023 2:56 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 6, 2023 2:56 PM GMT-5

● **8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Dedicatorias

Dedico esta tesis fruto de fuerza a mi madre por aconsejarme y guiar por el camino correcto. Dedico mi triunfo a mi padre que está en el cielo, a pesar de no tenerlo físicamente me mantuvo firme sus recuerdos y amor. Se la dedico también a mi esposo, que ha estado conmigo en los momentos difíciles, ayudándome hasta donde sus alcances lo permitían. **Hoyos Jiménez Verónica Viviana.**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien me dio fuerza para continuar con el proceso para lograr satisfactoriamente uno de mis anhelos, a mis padres por su amor y sacrificio durante todos estos años, que por ellos estoy donde estoy. De igual manera para mi hija que la amo con todas mis fuerzas Y a todas las personas que me brindaron su apoyo para conseguir mis logros. **Zamora Obando Nathallyt Anthuanett**

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante, a mi familia por apoyarme en cada decisión. Gracias a la vida por demostrarme que es maravillosa, gracias a todas las personas que me aprecian y contribuyeron en la culminación de este proyecto. No ha sido fácil llegar hasta donde estoy, pero gracias por su paciencia, inmenso amor y apoyo incondicional. Les agradezco y hago presente mi gran amor y respeto hacia ustedes familia. **Hoyos Jiménez Verónica Viviana.**

Agradezco especialmente a Dios por guiar mi camino y brindarme sabiduría durante todo este proceso, a mis padres Robert y Mary por su apoyo incondicional, a mi hija Fernanda por ser mi gran motivo para seguir adelante y a todos mis familiares por brindarme su cariño y consejos. **Zamora Obando Nathallyt Anthuanett.**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar si existen diferencias en el síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022, de enfoque cuantitativa, por su finalidad es básica, según el nivel es correlacional con estrategia comparativa, de diseño no experimental y corte transversal, contando con un total de 239 efectivos policiales pertenecientes a dos comisarías de la ciudad de Chiclayo a quienes se administró el Inventario de Burnout Maslach elaborado por Maslach et al., (1986), encontrando un valor de significancia menor a 0.05 en las dimensiones realización profesional y despersonalización entre los dos grupos ($p=0.000$), además se halló diferencia significativa por género, pero no por grupos de edad.

Palabras clave: estrés laboral, estresores, agotamiento.

Abstract

The objective of this research was to determine if there are differences in the burnout syndrome according to sex and age in police personnel of two Chiclayo police stations in times of pandemic, 2022, with a quantitative approach, due to its purpose it is basic, according to the level it is correlational with comparative strategy, non-experimental design and cross-sectional, with a total of 239 police officers belonging to two police stations in the city of Chiclayo who were administered the Maslach Burnout Inventory prepared by Maslach et al., (1986), finding a significance value less than 0.05 in the professional achievement and depersonalization dimensions between the two groups ($p=0.000$), in addition, a significant difference was found by gender, but not by age groups.

Keywords: social anxiety, positive mental health, covid

Índice

DEDICATORIAS	II
AGRADECIMIENTOS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INDICE	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	10
1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	13
<i>Antecedentes internacionales</i>	13
<i>Antecedentes nacionales</i>	14
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.	15
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	21
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	21
1.6. HIPÓTESIS	21
<i>Hipótesis general</i>	21
<i>Hipótesis específicas</i>	21
1.7. OBJETIVOS.....	22
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	22
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	22
II. MÉTODO.....	23
2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	23
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	23
2.3 POBLACION Y MUESTRA	24
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	25
2.5. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	26
2.6. CRITERIOS ÉTICOS	26
2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.....	27
III. RESULTADOS	28
3.1. RESULTADOS EN TABLAS	28
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
4.1. CONCLUSIONES	33
4.2. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

A raíz de la aparición del virus denominado SARS-CoV-2 (COVID-19) en el último trimestre del 2019, los niveles de ansiedad, incertidumbre y estrés, se incrementaron a nivel mundial, lo trajo consigo notables repercusiones a nivel físico y psicológico, aumentando las emociones negativas y disminuyendo las positivas (Huarcaya, 2020), una investigación reciente en México, ejecutado por Rojas et al (2021) en policías, reveló la prevalencia alta en cuanto a las dimensiones del síndrome de burnout, 81,5% en despersonalización, 55.6% baja realización personal y 37% agotamiento emocional alto, además de un 63% que presenta malestar psicológico moderado, a pesar de lo mencionado, los estudios en personal policial referente al burnout son escasos, incluso antes de la pandemia (Trombka et al., 2018), aun cuando existen reportes que señalan que este síndrome está relacionado con el contexto laboral y ambiental hostil (Correa et al., 2019).

Dichos efectos negativos no se hicieron esperar, puesto que aquellos profesionales que mantenían conexión directa y permanente con personas para atender sus requerimientos, como médicos, enfermeras y policías, añadido a las condiciones en sí mismas que devenían del estado de emergencia sanitaria, han sido los más vulnerables a padecer desequilibrios en su integridad a nivel físico y psicológico (Castaño, 2020; Juárez, 2020; Urzúa et al., 2020), lo cual fue generado por varias causas, entre la principal se encuentra la preocupación latente de contraer el virus y propagarlo a sus seres queridos, debido a la carga horaria excesiva y demanda asistencial; por ello, ante esta exposición a un entorno plagado de situaciones estresantes, en adición a la carga laboral maximizada, desencadena el manejo inadecuado manejo del estrés, que puede volverse crónico, dando origen al síndrome de burnout (Vinueza et al., 2020).

Por otro lado, se conoce que, para el personal policial femenino de la India el 80% manifestaba niveles elevados de burnout, y que esto se debía principalmente a la escasez de personal y a las dificultades para administrar sus tiempos a fin de mantener buenas condiciones físicas (Vivek et al, 2019). Así también, se reportó que los índices de burnout son más usuales en mujeres policías que en sus colegas masculinos (Ragesh et al., 2017) por otra parte en Portugal, se emitió el reporte de una investigación referente al burnout y afrontamiento de los oficiales de policía,

encontrando que aquellos que tienen mayor edad, poseen menores niveles de estrés operativo y organizativo, menor indolencia y mayor culpa, que aquellos agentes más jóvenes (Queirós et al., 2020).

De hecho, la evidencia empírica apoya el sustento de que las instituciones policiales es un sector directamente implicado en presentar la sintomatología manifestada en frustración, enojo, despersonalización, estrés y dificultades interpersonales (Kula, 2017; Trombka et al., 2018). Así mismo, Onkari y Itagi (2018) indican dentro de las causas: a) cumplimiento de labores, b) mantenimiento de la imagen pública, c) interacción social permanente, d) manejo emocional, e) cuidado de la integridad civil.

En nuestro país, las investigaciones referentes al síndrome de burnout en pandemia, se han orientado mayoritariamente al estudio de la forma en que incide en personal de salud y docentes universitarios (Lozano, 2021; Valverde, 2021), no así en instituciones policiales que, como bien sabemos, se encontraron expuestos al contagio desde un inicio al estar en las calles brindando el resguardo ciudadano y velando por el cumplimiento del aislamiento social obligatorio.

En Chiclayo, los policías tuvieron que ejecutar distintas intervenciones a grupos sociales que infringían la ley irrespetando el confinamiento, lo que, en más de una ocasión, produjo el contagio de varios de sus miembros; como se pudo observar en noticieros locales, quienes iban a estas intervenciones, era personal masculino en su mayoría, dado que, sus colegas femeninas se quedaban en las dependencias realizando trabajos administrativos, salvo expresa orden de apoyo en los operativos, al respecto, podemos encontrar los reportes realizados en la Agencia de Noticias Andina (2021) y el Diario El Comercio (2021), donde se visualizan distintas intervenciones realizadas por los efectivos policiales, en horas de la madrugada, hacia personas que incumplen los protocolos de bioseguridad al ser partícipes de reuniones clandestinas, lo que genera, evidentemente, la exposición constante del personal hacia un posible contagio y deterioro de su salud.

Inmersa en esta problemática se logran identificar ciertos factores determinantes en la aparición y evolución del síndrome, encontrando que se asocia a aspectos facilitadores tales como el sexo, la edad y otras características de índole social, en función a la variable sexo, se evidencia que los hombres se despersonalizan con mayor frecuencia que las mujeres (Cueva et al., 2017), pero

en muchos otros estudios los resultados no son concluyentes, pues refieren que los síntomas del burnout son mayores en las mujeres.

El número de mujeres dentro de la policía local y nacional es todavía muy inferior en comparación con el número de hombres; además, las mujeres policías por lo general ocupan en gran medida puestos administrativos, pudiendo representar un factor para manifestar menor estrés al que puedan estar expuestas en comparación al que representa cuando se está encuentra en contacto permanente con el ciudadano en funciones operativas, situación que ocupa más a los efectivos varones por tanto, planteada esta realidad, surge la necesidad de cubrir ese espacio en la investigación que aborde una real medida de las diferencias existentes por sexo y edad como factores que determinen la aparición en mayor o menor magnitud del síndrome de burnout.

Las características de las dos dependencias policiales identificadas para este estudio indican que, si bien sus jurisdicciones guardan cierta cercanía, las funciones y actividades realizadas por sus efectivos no son las mismas, las operaciones a cargo varían desde intervenciones en tránsito, trabajo administrativo, así como la incidencia de actos delictivos, lo cual genera un entorno y condiciones laborales que pueden significar un factor de estrés tanto en magnitud como en frecuencia de ocurrencia, en este contexto, resultó necesario incorporar investigaciones locales relacionadas con la problemática descrita en efectivos policiales, orientando el presente a determinar, en primer lugar, que describan la prevalencia del síndrome y la existencia de diferencias significativas de acuerdo a sexo y edad en dos comisarías de la ciudad de Chiclayo, teniendo en cuenta las consecuencias negativas evidenciadas de manera especial en medio de la emergencia sanitaria por COVID-19 y por el vacío teórico identificado en la localidad, sobre todo en estudios que tengan en cuenta la labor de la Policía Nacional del Perú y las repercusiones de interés personal y social.

1.2. Antecedentes de estudio.

Antecedentes internacionales

Montero et al., (2020) realizaron una investigación en Colombia, con la finalidad de identificar si los beneficios e incentivos brindados por la policía nacional a los uniformados disminuyen el grado de prevalencia del síndrome. El diseño de investigación es no experimental, de tipo correlacional-causal. La muestra aleatoria de 1817 policías pertenecientes a tres dependencias policiales, de los cuales el 98% fueron colegas masculinos y el 2% femeninas, con un promedio de edad entre los 27 y 31 años. Para la recolección de datos se empleó el inventario de Maslach Burnout Inventory. Como resultados se obtuvo, que la dimensión de desgaste emocional existe un alto porcentaje para las tres dependencias policiales, siendo esto el principal factor de riesgo para el síndrome del quemado. Por otro lado, la dimensión de cinismo se presencia un puntaje medio alto, así mismo en eficacia personal se ubica en puntajes medios. Concluyendo que no se halló la existencia del síndrome en los efectivos policiales masculinos y femeninas, sin embargo, las puntuaciones altas de la escala de agotamiento emocional indican que la población es vulnerable al desarrollo del síndrome de Burnout.

Queirós et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en Portugal para identificar el grado de estrés operacional y organizacional, agotamiento, afrontamiento resiliente y estrategias de afrontamiento en efectivos policiales. El diseño de investigación es no experimental, transversal de tipo descriptivo-comparativo. Se trabajó con 1131 efectivos policiales, cuyas edades variaron entre los 20 a 63 años, el 91% fueron colegas masculinos y el 9% femeninas. Para medir las variables se utilizaron el Cuestionario de estrés policial organizacional (PSQ-ORG), Spanish Burnout Inventory, Escala Breve de Afrontamiento Resiliente y el Inventario de Afrontamiento de Situaciones Estresantes en versión, portuguesa. Los resultados indicaron que el 23,7% de los efectivos policiales presentan niveles altos de Burnout, el 88,4% muestran alto estrés operativo y 87,2% alto estrés organizacional. Concluyeron que en las agentes policiales femeninas manifiestan elevado rendimiento y entusiasmo por el trabajo, mientras tanto en sus colegas masculinos se evidencia mayor agotamiento físico y emocional.

Vivek et al., (2019) realizaron una investigación en la India para determinar el grado de estrés ocupacional en efectivos policiales femeninas. Asume un diseño

no experimental, transversal de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 50 agentes policiales femeninas de la ciudad de Triruvananthapuram, cuyo promedio de edad fue de 38 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés policial operativo (PSQ-OP) y el cuestionario de estrés policial organizacional (PSQ-ORG). Los resultados obtenidos indican que el 80% de la muestra manifiesta estrés organizativo y operativo, donde el 40% presenta estrés moderado y el otro 40% estrés alto. Se concluye que en las agentes policiales femeninas existe una alta prevalencia del síndrome del quemado.

Antecedentes nacionales

Zapata y Huyhua (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar el nivel de Síndrome de Burnout en efectivos policiales que laboran en el distrito de Chachapoyas, Región Policial de Amazonas, en una muestra conformada por 190 efectivos policiales de ambos sexos. Se encontró que el 44% (84) de los evaluados presentan riesgo a padecer Síndrome de Burnout; asimismo en la dimensión agotamiento emocional el 72% (137) presentan nivel alto; en despersonalización y realización personal presentan nivel medio (39% y 54%, respectivamente), además, se determinó relación entre el Síndrome de Burnout y el sexo ($p= 0.001$).

Marquina (2021), desarrolló un estudio cuyo objetivo fue identificar la asociación existente entre capacidad resiliente y estrés presentando en policías que se desarrollan laboralmente en Lima durante la pandemia por Covid-19, siendo un estudio diseño descriptivo correlacional, siendo de corte transversal, en una total de 408 trabajadores activos de la PNP cuya distribución por género fue de 189 mujeres y 219 hombres, con edad promedio de 39 años a quienes se aplicó el instrumento de estrés, validado a través del criterio de tres jueces expertos, a su vez nos dio un alfa de Cronbach de .0912, en los resultados se logró identificar que se encuentra con nivel alto de estrés el 53% de varones y el 69% de mujeres, concluyendo que las variaciones del servicio policial, vienen afectando la inestabilidad emocional, dando paso a un nivel alto de estrés lo que de mantenerse aumenta las posibilidades de manifestar burnout, especialmente en las mujeres que evidencian índice más elevado, por lo que representan un factor de riesgo.

Caycho et al. (2020), desarrolló una investigación se tuvo como objetivo evaluar aspectos relacionados a las características depresivas, niveles de ansiedad y temor vinculado al Covid-19 en una muestra de 120 efectivos policiales de la ciudad de Lima obtenidos a través de un muestreo por conveniencia, de los cuales el 95% son varones y 5% mujeres con un promedio de edad fue 23,57 años, obteniendo como resultados que el 43% evidencia manifestaciones negativas relacionadas al estrés laboral crónico, concluyendo que se debe capacitar las habilidades para afrontar de manera positiva generaría una ayuda en el manejo de estrés que hacen frente los policías, encontrando cifras mayoritarias en varones.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

En la revisión teórica del síndrome de burnout se idéntica que tuvo comienzo a raíz de las investigaciones realizadas por Maslach (1977) conceptualizándolo como el desgaste profesional de trabajadores de diferentes ámbitos de servicios humanos, cuya interacción con personas es permanente y directa, inicialmente en personal sanitario y docentes, se conoce como la consecuencia de situaciones de estrés crónico producto de actividades laborales, llegando a sentir la persona que no puede dar más de sí misma por sentirse sobrecargada, teniendo a manifestar actitudes distantes e impersonales en sus relaciones con los demás, llegando a perder el interés por su trabajo. Freudenberger fue uno de los primeros investigadores del síndrome del quemado, dando relevancia a definir dicho concepto como la sobrecarga relacionándose con las emociones negativas en el ámbito profesional de las personas (Apiquian, 2007).

Por otro lado, el síndrome alcanza mayor importancia con los estudios que realizaron Maslach y Jackson (1981), definiéndolo como un conjunto de respuestas a factores estresantes categorizándose por: a) agotamiento emocional, b) despersonalización y c) baja realización personal. De igual importancia las autoras ejecutaron El Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 ítems que evalúa el estrés crónico de los individuos, así mismo realizando diferentes investigaciones se pudo encontrar que existen otras definiciones respecto a la variable, en la cual implementaría la teoría de Maslach, como por ejemplo la definición de Burke (1987) para quien, el agotamiento laboral es conceptualizada cómo el proceso de

adaptación a la presión laboral, la culpa, apatía o la alineación emocional y el aislamiento por falta de éxito profesional (Ramos y Buendía, 2001).

En la propuesta de Farber (2000) lo describió como el reflejo de la mayor parte del entorno laboral, porque la competencia laboral requiere esfuerzos para adquirir excelentes resultados a corto plazo. Con base en esta realidad, señaló cuatro variables fundamentales que explican la generación y la evolución del burnout, las cuales son la obligación de complacer lo que otros demandan, una competencia fuerte, la anhelo por tener mejores ingresos económicos y el sentimiento de perder el puesto. Mientras tanto Monte y Pieró (1997) señalaron que el síndrome de burnout es cada respuesta a la presión laboral manifestada a largo plazo que se acompaña de aspectos emocionales, cognitivos y conductuales, que conllevan a modificaciones de tipo psicológico y fisiológico en los individuos que tendrán una repercusión negativa en las instituciones laborales. También hay varios nombres para este síndrome de agotamiento como: agotamiento laboral, síndrome de estrés laboral, quemaduras ocupacionales y burnout mental (Boada et al., 2004; Ortega y Francisca, 2004; Monte, 2005).

El burnout es un síndrome de tipo psicológico que implica una extensa reacción a factores crónicos vinculados con el ámbito laboral que se compone por tres dimensiones principales como lo son el agotamiento, cinismo y poco apego por las funciones laborales, sumado a una percepción de ineficacia y ausencia de logros; siendo una afirmación principalmente del modelo multidimensional que predomina en el entorno del burnout (Maslach, 2009).

En nuestra sociedad se evidencia poco conocimiento sobre este tema, lo cual dificulta realizar posibles investigaciones y a su vez un tratamiento favorable para las personas que lo padece, de modo que esto puede conllevar a manifestar problemas psicológicos o físicos en la vida laboral de las personas, dentro de las teorías de Burnout, encontramos la *Teoría socio-cognitiva del yo*, que está compuesta por factores como la autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto, fomentando un rol importante para la realización en la vida laboral de las personas con el objetivo de alcanzar sus metas trazadas. Sin embargo, existen respuestas emocionales como la depresión o estrés que desarrolla la persona debido a la sobrecarga laboral (Monte y Peiró, 1999).

Se encuentra también la Teoría de intercambio social, la cual muestra que cuando el individuo establece relaciones interpersonales inicie el proceso de comparación social. A través de esta comparación se puede generar una percepción de falta de equidad o falta de lucro, lo que conducirá a aumentar el riesgo de agotamiento laboral (Buunk y Schaufeli, 1993).

Existen otros modelos como el Modelo compartido, cuyo principio es para explicar la aparición del burnout en el personal de salud. De modo que se planteó dos características: el primero se refiere al proceso de comunicación social con los pacientes y enfatiza su mecanismo y como segunda característica la comparación con procesos subordinados y colegas (Buunk y Scchaufeli, 1993).

Modelo de conservación de Recursos, es una teoría de incentivos, basada en la visión de que cuando la motivación básica de los trabajadores se ve amenazada o negada, se genera estrés y así mismo producir burnout (Hobfoll y Freedy, 1993).

La Teoría organizacional contiene ciertas características las cuales se basan en la función de los estresores ambientales de las organizaciones y estrategias de afrontamiento que utilizan los empleadores ante el agotamiento.

Modelo de Fases de, plantea un proceso cronológico en el que la aparición de un componente favorece al otro (Golembiewski et al., 1988).

Modelos de Cox, muestra que el agotamiento laboral es un evento especial que ocurre en las ocupaciones humanitarias, y el agotamiento emocional es la dimensión básica de este síndrome desde el método comercial de lidiar con el estrés laboral (Cox et al., 1993).

Modelo de Winnubst, adopta la definición de desgaste laboral propuesta por Pines y Aronson, y cree que surge de la interrelación entre la estructura organizacional y la presión social (Pines y Aronson, 1988).

Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural, estos modelos consideran individuos, relaciones y la organización explica las causas de agotamiento de manera integral, basándose en modelos transaccionales (Martínez, 2010), el Modelo de Gil-Monte y Peiró, explica el agotamiento laboral al considerar las variables organizacionales, estrategias personales y de afrontamiento. Pensando que este síndrome es correcto para la presión laboral percibida y como proceso de reevaluación de métodos para responder a situaciones de amenaza (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Modelo de Maslach y Jackson, propone que mientras exista un aumento de incongruencia, la tendencia a que el síndrome de Burnout se manifieste es mayor; y si la congruencia incrementa, existe una orientación a que el compromiso aumente. La incongruencia que se percibe señala que al individuo se le dificulta el cumplimiento de las exigencias laborales. Este enfoque señala que, si la persona ya logró el desarrollo de cualquier dimensión de Burnout, pudiendo generar que se manifieste en su totalidad el síndrome, por otra parte, si se percibe congruencia, el cuadro tiene más opciones de solucionarse (Maslach y Jackson, 1981).

Este último enfoque teórico será el cual sustente la investigación por ser la más idónea para el logro de los objetivos, además, describe de forma clara la variable, explicando la serie de sucesos que inciden en este fenómeno, identificando aquellos que permiten que aparezca y brinda una teoría aceptable respecto de sus orígenes.

Maslach y Jackson (1891) dividen al burnout en las siguientes escalas:

- Agotamiento emocional: agotamiento o fatiga física que manifiesta el individuo, indicando un bajo nivel de defensas emocional, caracterizada por la pérdida de fuerza y vitalidad, con disminución en el interés por el rol que desempeña, mostrándose insatisfecho e irritable.

- Despersonalización: forma de tener actitudes negativas, retraimientos e indiferencias hacia otras personas de modo que el individuo intenta mantenerse alejado de los demás, caracterizado por pérdida de sensibilidad, poca empatía, sentimientos de indiferencia, percibiendo a las personas como objetos, esto genera marcar una lejanía con individuos que están beneficiados de sus servicios.

- Baja realización personal: percepción negativa que tiene el individuo hacia su propio yo y para su labor en la institución a la que pertenece, indicando que vivencia sentimientos de poca destreza en sus funciones laborales, concepto de sí inadecuado, deficiente evolución profesional, pérdida de perspectivas y convicciones.

Maslach et al., (2001) refiere que los síntomas más prevalentes a desarrollarse en las personas que padecen este síndrome son:

- Agotamiento abrumador: la persona exhibe agotamiento emocional y se siente abrumado en términos de recursos emocionales.

- Sensaciones de cinismo: actitudes negativas, cínicas y objetivas que crea un sentimiento de estar demasiado alineado de los demás.
- Carencia de realización personal: la capacidad y percepción de logro laboral disminuyen y tienden a evaluarse a sí mismos negativamente.

El síndrome de agotamiento puede causar síntomas como depresión, ansiedad, cambios de humor, fatiga y estrés. De modo que la productividad de los trabajadores tiene a disminuir incrementando la resignación y falta de compromiso por el trabajo (Estrada, 2018), la existencia del agotamiento en los individuos puede conducir a una disminución del desempeño laboral, dificultades interpersonales, mala calidad de vida y sobre todo pérdidas en la organización (Maslach et al., 2001; Monte, 2005).

Respecto a la adultez, Levinson (1986), distingue en su teoría dos estadios en la etapa adulta del hombre:

Adultez temprana, que va desde los 18 hasta los 45 años, caracterizada por enorme vitalidad, encuentra su máximo potencial, mayor nivel de tensión y estrés, indica la terminación de la etapa de maduración biológica, social y psicológicamente, orientando a conseguir los deseos y objetivos planteados cuando se era joven, consiguiendo un lugar más ponderando a nivel social, formando una familia, conseguir un lugar laboral correcta, un status social reconocido, bordeado de tensiones mayores, aumento de preocupaciones vinculadas a responsabilidades que provienen de la familia, el trabajo y economía, se toman decisiones mucho más relevantes en función de pensar a largo plazo como el matrimonio desde lo personal, la religión desde lo espiritual, las funciones laborales desde el trabajo y el estilo de vida preponderante (Levison, 1986).

Adultez intermedia, que va desde los 45 hasta los 65 años y viene determinada por niveles biológicos que repercuten en el nivel de las habilidades, capacidades y destrezas de corte físico en torno a la etapa precedente, pese a mantener la fuerza que se necesita para que una persona viva en lo individual y social satisfactoriamente, además en el ámbito psicológico percibe una necesidad de liderazgo a nivel político, laboral, religioso u otro (Levison, 1986).

Las diferencias existentes en el estrés de acuerdo al sexo, indican que los escenarios más habituales donde el hombre se desenvuelve están representados por el ámbito familiar y el ámbito laboral, este desenvolvimiento trae consigo la generación de estrés, se propone que el género femenino se encuentra sometido a niveles más altos de estrés por la coincidencia de su rol laboral con el rol familiar. El denominado estrés cotidiano relacionado con la extensión cronológica de las funciones laborales, al poco descanso, genera un consumo mayor en el género femenino, conllevando a la manifestación de fatigas crónicas, sensaciones de malestar, padecimientos a nivel físico y psicológico (Segura y Pérez, 2016).

Las manifestaciones más habituales en el género femenino son las alteraciones en el sistema inmune, trastornos del sueño, de alimentación y sexuales, además, manifiestan repercusiones afectivas tales como autoestima baja, síntomas de ansiedad, expresiones de angustia, momentos de tristeza, síntomas depresivos, percibiendo la condición laboral como una forma de obtener dinero, de autorrealizarse y satisfacerse constantemente por los logros obtenidos y el aprendizaje que este les representa (Ramos y Jordao, 2014). El trabajo es considerado como la forma para realizarse óptimamente en el género masculino, además se incluye la existencia de un compromiso extra al momento de desempeñar sus funciones laborales lo que les genera niveles elevados de estrés, ligados mayormente a factores propios de la actividad laboral y del ámbito económico (Gómez, 2012).

La fundamentación teórica sobre el origen del síndrome de burnout se relaciona a múltiples factores, dentro de ellos se encuentran los individuales tales como la edad y el género (Gil-Monte, 1997), señalando que la aparición de indicadores de estrés se asocia a los grupos de menos edad, relacionándolo a otro de los factores que son los laborales, puesto que las cualidades y pericia respecto a las funciones de trabajo permiten efectuarlas de manera adecuada. En cuanto a la edad, existen autores que plantean contradicciones entre sus postuladores, la relación que se establece entre la edad y el burnout ha sido directa para Cabrera & Elvira, (2014), sin embargo, Carlotto, (2018), difiere de ellos, pues considera se deberían de matizar la edad y la cantidad de tiempo laborando, los años continuos que lleva en el mismo puesto laboral, entre otros aspectos.

1.4. Formulación del problema.

¿Existen diferencias del síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de generar un aporte reforzando lo que se conoce respecto al síndrome de burnout en personal policial, lo cual genera consecuencias negativas como desgaste emocional, dificultades en las intervenciones, entre otros.

Se realizó debido a que existió la necesidad latente de identificar las diferencias existentes entre las características personales de los efectivos, tales como la edad y el género, que permitieron determinar incidencias en la aparición de manifestaciones perjudiciales de desgaste.

De acuerdo con las revisiones en bases de datos de revistas indexadas y repositorios universitarios, resulta relevante como un antecedente para investigaciones futuras por el tipo de investigación y la coyuntura donde se aplicará.

A nivel social existe un beneficio no solamente en los efectivos, sino en la población en general, pues se encuentra relacionada de manera íntima con el cuidado de la seguridad ciudadana tanto en prevención como en intervención.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existen diferencias estadísticamente significativas en el síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

Hipótesis específicas

Existe mayor presencia de síndrome de burnout en personal policial varón de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

Existen diferencias estadísticamente en cuanto al síndrome de burnout según edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

Existen diferencias estadísticamente en cuanto al síndrome de burnout según sexo en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar si existen diferencias en el síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar si existen diferencias en el síndrome de burnout según sexo en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia

Determinar si existen diferencias en el síndrome de burnout según edad en el personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al enfoque se define como una investigación de tipo cuantitativa, toda vez que hace uso del método denominado hipotético-deductivo por medir las variables y analizar cada dato con el objetivo de conseguir comprobar las hipótesis propuestas (Hernández et al., 2014). En lo que respecta a la finalidad del estudio se incluye dentro de las investigaciones básicas dado que contribuye al desarrollo y avance teórico tomando como referencia los hallazgos empíricos (Bernal, 2010). Según el nivel, se trata de una investigación correlacional, pues intenta medir la asociación entre las variables (Hernández et al., 2014) mediante una estrategia comparativa.

La investigación ha hecho uso de un diseño no experimental, puesto que la medición de las variables se presentó dentro de un marco sin sesgo alguno, teniendo especial cuidado en el procesamiento de datos para que no exista manipulación con o sin intención; a su vez, es de corte transversal, pues los datos se recogieron en un único momento (Hernández et al., 2014).

2.2 Variables, Operacionalización

V1. Síndrome de burnout

Definición conceptual: El estrés es un modo que se encuentra en el espacio laboral y se presenta con frecuencia habitualmente identificable en la variación alta en la comunicación con los sujetos en sus labores (Maslach, 2009).

Definición operacional: Operacionalmente se conceptualiza como la sumatoria de puntuaciones obtenidas en cada uno de los reactivos según las dimensiones a la que pertenecen (agotamiento emocional, realización profesional y despersonalización) del inventario de Burnout de Maslach (1986).

Tabla 1*Distribución de ítems de la variable Síndrome de Burnout*

Variable	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Inventario de burnout de maslach
	Realización profesional	4,7,9,12,17,18,19,21	
	Despersonalización	5,10,11,15,22	

Fuente: Maslach (1986)

2.3 Poblacion y muestra

La población estará conformada por 239 efectivos policiales pertenecientes a dos comisarías de la ciudad de Chiclayo, para efectos de esta investigación se empleó una muestra no probabilística de tipo intencional, formada por todos los colaboradores de 18 a 60 años, divididos en tres grupos: de 18 a 30, de 31 a 42, de 43 a 60.

Una de las comisarías cuenta con un total de 90 efectivos de género masculino (37.66%) y 23 efectivos de género femenino (9.62%), la segunda comisaría cuenta con 110 efectivos de género masculino (46.02%) y 16 de género femenino (6.69%), contando con un total de 200 varones (83.68%) y 39 mujeres (16.31%).

Criterios de inclusión

Efectivos policiales que se encuentren en el cumplimiento de sus labores.

Efectivos policiales de todas las áreas.

Criterios de exclusión

Efectivos policiales que se encuentren en aislamiento por salud.

Efectivos policiales que se encuentran con permiso por paternidad.

Efectivos policiales que estén gozando de periodo vacacional.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Se hará uso de la técnica psicométrica, definida como una herramienta estandarizada utilizada para mostrar alcances respecto constructos psicológicos en las personas, generando resultados cuantitativos, factibles de interpretar (Hernández et al., 2014).

Inventario de Burnout Maslach - (MBI, Maslach et al, 1986), se encuentra conformado por un total de 22 ítems cuya valoración se realiza a través de la escala Likert, el puntaje para cada reactivo oscila de 0 a 6 con tipos de respuesta que se componen desde “nunca” hasta “a diario”, dichos ítems se dividen en tres dimensiones, la primera es agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y Realización personal (8 ítems). Estos tres factores componen la escala total que logran explicar el 43.39% de la varianza (Olivares y Gil, 2009), con índices de 19.45% para el primer factor, 15.07% para el segundo factor y 8.86% para el tercer factor.

Además, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.90 para AE, 0.79 en DP y 0.71 en RP, respecto a la adaptación peruana considerada para esta investigación es la realizada por Vásquez (2020) en la ciudad de Trujillo cuya muestra fue de 199 trabajadores de una empresa de los cuales el 29% fueron mujeres y el 79% varones ambos grupos de 20 a 63 años. En lo que respecta a la validez de contenido fue obtenida mediante el criterio de jueces, encontrando que cada uno de los reactivos obtuvo un porcentaje idóneo en los aspectos evaluados los cuales fueron relevancia, claridad y coherencia, reflejado en el índice de Aiken, cuyo índice es muy significativo.

En cuanto a la validez de constructo, Vásquez (2020) utilizó el análisis factorial confirmatorio verificando lo que se estableció partiendo de lo hallado por el análisis factorial exploratorio respecto a la estructura que señaló la presencia de tres dimensiones, lo cual señala un ajuste adecuado del modelo. Respecto a la confiabilidad del instrumento se logró determinar la consistencia interna a través del coeficiente omega conseguido a través de la estimación puntual y por intervalo a un nivel de confianza de 0.05 (95%), identificando que en las tres dimensiones los índices son de 0.866, 0.814 y 0.874, que se encuentran dentro del rango aceptable. En lo que concierne a las normas en percentiles, se obtuvo para cada una de las dimensiones de acuerdo a los puntajes directos encontrados, de acuerdo

a ello se ubicará en las tablas de categorización identificando el nivel en el que se encuentran, sea bajo, medio o alto.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Toda investigación sigue determinados pasos para analizar los datos recogidos, para este caso se aplicaron los instrumentos en los participantes de ambos grupos de manera presencial, corroborando que las respuestas se encuentren completas para cada pregunta, después de ello se elaboró la base de datos donde se colocaron los puntajes directos por cada ítem, para a través de fórmulas estadísticas conseguir la suma por cada dimensión y así tener columnas con los niveles para cada uno de los sujetos, asumiendo las normas de calificación que brinda la prueba original, para cumplimiento de los objetivos de relación, se procedió a analizar la prueba de normalidad y el análisis de igualdad de varianzas a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov identificando que los datos tienen una distribución no normal, por tanto se optó por utilizar una prueba no paramétrica como el estadístico U de Mann Whitney para la variable sexo y para la variable edad, el modelo de varianza Kruskal-Wallis. Finalmente, cumpliendo con los objetivos descriptivos, se procedió a elaborar tablas porcentuales diseñadas en el software estadístico Jamovi, respetando las normas de presentación APA 7ma edición.

2.6. Criterios éticos

Para esta investigación se consideraron criterios éticos vinculados a lo que sostiene la Asociación Americana de Psicólogos, uno de ellos es el principio de beneficencia, manifestado al salvaguardar el bienestar y los derechos de cada participante. Así mismo se considera el principio de fidelidad y responsabilidad, tomando una postura como investigador para aclarar el rol y las características de la participación de cada elemento; también se consideró el principio de justicia, admitiendo que se trata de un derecho propio de cada persona, viéndose reflejado en la equidad existente en el proceso de selección para formar parte del proceso de investigación. Finalmente, se tuvo en cuenta el principio de respeto, derechos y

dignidad de las personas, al conocer y respetar las divergencias culturales, personales y de roles (Asociación Americana de Psicólogos, 2017).

Se mantendrá la absoluta confidencialidad tanto de los datos como de la información de cada participante del estudio, los mismos que participarán de manera voluntaria corroborándolo en el llenado del consentimiento informado, además de tener conocimiento de los objetivos de la investigación y que no se les retribuirá bajo ningún concepto por pertenecer a este estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Para este estudio se considera el criterio de validez interna, es decir el nivel de confianza que se tiene respecto a los resultados de la investigación pues serán interpretados de manera adecuada, por otra parte, se toma en cuenta el criterio de credibilidad, conocido como el grado de claridad, reflejado en cada uno de los hallazgos (Hernández et al., 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas

Tabla 1

Análisis de normalidad de las puntuaciones obtenidas en síndrome de burnout en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	0.135	239	0.000
Realización profesional	0.129	239	0.000
Despersonalización	0.089	239	0.000

Corrección de significación de Lilliefors; $p < 0.1$ = Se acepta la hipótesis nula

Se observa en la tabla 1 el análisis de la prueba de normalidad de las dimensiones del síndrome de burnout, identificando valores menores a 0.01, por tanto, los datos no siguen una distribución normal, por tanto, las diferencias se trabajarán en función a las puntuaciones medias.

Tabla 2

Comparación de burnout en personal de dos comisarías

	Comisaría 1	Comisaría 2	U	Z	P
Agotamiento emocional	168.30	76.68	1661.00	- 10.246	0.000*
Realización profesional	152.42	90.92	3455.500	-6.873	0.000*
Despersonalización	155.58	88.09	3098.000	-7.550	0.000*

Nota: * = $p < 0.05$

Hipótesis general: Existen diferencias estadísticamente significativas en el síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

Se observa en la tabla 2 las puntuaciones promedio para cada dimensión según las comisarías, haciendo uso del estadístico U de Mann-Whitney, se identifica que existen diferencias significativas en las dimensiones de burnout en las comisarías seleccionadas, esto puede asociarse a la carga laboral y al número de incidencias diarias que reciben.

Tabla 3

Comparación de burnout en personal de dos comisarías, por género.

	Varones	Mujeres	U	Z	P
Agotamiento emocional	108.76	177.67	1651.00	-5.704	0.000*
Realización profesional	108.02	181.44	1504.00	-6.073	0.000*
Despersonalización	115.32	143.99	2964.50	-2.373	0.018*

Nota: * = $p < 0.05$

Hipótesis específica 1: Existe mayor presencia de síndrome de burnout en personal policial femenino de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

Se observa en la tabla 3 que existe diferencia significativa en las dimensiones de burnout por género, haciendo uso del estadístico U de Mann-Whitney, encontrando mayores puntuaciones medias en las mujeres, esto indica que las laborales policiales significan un mayor riesgo de presentar síndrome de burnout en las personas de género femenino, tanto en lo que se refiere a agotamiento, realización personal y despersonalización.

Tabla 4

Comparación de burnout en personal de dos comisarías por edad.

	18 a 30	31 a 42	43 a 60	H	P
Agotamiento emocional	120.52	113.45	124.98	0.948	0.623
Realización profesional	116.67	112.76	131.14	2.807	0.246
Despersonalización	112.60	119.30	131.30	3.133	0.209

Nota: * = $p < 0.05$

Hipótesis específica 2: Existen diferencias estadísticamente en cuanto al síndrome de burnout según edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

En la tabla 4 se observan las puntuaciones medias encontradas en las dimensiones de burnout de acuerdo a los grupos de edad, haciendo uso del estadístico Kruskal-Wallis hallando que, si bien existen diferencias, estas no llegan a ser estadísticamente significativas, esto indica que la edad no representa un factor que pueda determinar una mayor o menor incidencia del síndrome de burnout.

3.2. Discusión de resultados

Se observa en la tabla 2, que existe diferencia significativa entre efectivos policiales de dos comisarías en las dimensiones realización profesional y despersonalización, este resultado se asemeja a lo hallado por Zapata y Huyhua (2021) que encontró que el 44% presentan riesgo a padecer Síndrome de Burnout; asimismo en la dimensión agotamiento emocional el 72% presentan nivel alto; en despersonalización y realización personal presentan nivel medio (39% y 54%, respectivamente), además, se determinó relación entre el Síndrome de Burnout y el sexo ($p= 0.001$) en efectivos policiales que laboran en el distrito de Chachapoyas, Región Policial de Amazonas.

Además, en la tabla 3 se señala que existe diferencia significativa entre varones y mujeres de dos comisarías en la dimensión despersonalización, es decir que de acuerdo al sexo existen divergencias en la forma de tener actitudes negativas, retraimientos e indiferencias hacia otras personas de modo que el individuo intenta mantenerse alejado de los demás, caracterizado por pérdida de sensibilidad, poca empatía, sentimientos de indiferencia, percibiendo a las personas como objetos, esto genera marcar una lejanía con individuos que están beneficiados de sus servicios (Maslach, 1981), tal como encontró Marquina (2021), en su estudio comparativo, donde concluyó que las variaciones del servicio policial, vienen afectando la inestabilidad emocional, dando paso a un nivel alto de estrés lo que de mantenerse aumenta las posibilidades de manifestar burnout, especialmente en las mujeres que evidencian índice más elevado, por lo que representan un factor de riesgo. Así mismo, se asemeja a lo hallado por Vivek et al., (2019) quienes identificaron que el 80% de efectivos policiales femeninas refleja estrés organizativo y operativo, de las cuales el 40% presenta estrés moderado y el otro 40% estrés alto, concluyendo que en las agentes policiales femeninas existe una alta prevalencia del síndrome de burnout.

En torno a la tabla 4 no se halló diferencia significativa entre las edades, en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, evidenciando divergencias según las edades sin embargo no fueron significativas, a diferencia de lo que plantea Caycho (2020) quien señaló que la edad es un factor de riesgo inverso al burnout, debido a la experiencia dentro de las funciones laborales, a la

carga familiar que puede existir y las mayores responsabilidades que suelen incrementar de manera directa y proporcional con los años.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se halló diferencias significativas en las dimensiones de burnout entre los efectivos policiales de dos comisarías, lo cual indica que los roles asumidos en ellas pueden tener implicancia en la aparición de mayores indicadores de burnout.

Se determinó diferencias significativas en las dimensiones de burnout entre los efectivos policiales según género, señalando que las mujeres son quienes reflejaron mayores puntuaciones medias en las tres dimensiones.

No se halló diferencias significativas en las dimensiones de burnout entre los efectivos policiales según su edad, concluyendo que no es un factor que incida estadísticamente en los indicadores de burnout.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere a las autoridades y altos mandos de dirigir actividades en beneficio de los efectivos para que puedan organizar mejor sus actividades y evitar la manifestación de síntomas de estrés.

Al personal policial se sugiere acudir por apoyo psicológico como soporte ante las dificultades presentadas en el trabajo y así poder mantener un mejor control de situaciones emergentes.

A los profesionales vinculados a la investigación, ahondar en estos temas no solo en efectivos policiales, sino también en colaboradores de otros rubros que también pasan por situaciones de riesgo y estresantes.

Referencias

- Agencia Peruana de Noticias. (2021). Chiclayo: intervienen a 100 personas participando en evento social. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-chiclayo-intervienen-a-100-personas-participando-evento-social-850915.aspx>
- Apiquian, A. (2007). El síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Asociación Americana de Psicólogos (junio de 2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. American Psychological. Recuperado el día 22 Octubre de 2021 de <https://www-apa-org/ethics/code>
- Cabrera, J. H., y Elvira, J. A. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621.
- Carlotto, M. S. (2018). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 152-158
- Carrillo, Y. (2017). *Síndrome de burnout, según función en suboficiales de policía de las comisarías de Cercado de Lima, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11245>
- Castaño, J. (2020). La Pandemia. *Archivos de Medicina*, 20(2), 265–267. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3873.2020>
- Correa, J., Lopes, L., Almeida, D., & Camargo, M. (2019). Workplace wellbeing and burnout síndrome: Opposite faces in penitentiary work. *Human and Social Management*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190149>
- Cuevas C, Fuente JA, Alviani M, Ruiz A, Coiduras E, Gonzalez T, Moujir A, Rodriguez Ma. T. (2015). Desgaste Profesional y clima laboral en Atención Primaria. *MAPFRE Medicina*, 6(1).
- Diario El Comercio (2021). Lambayeque: intervienen a más de 50 personas por participar en una fiesta al interior de un restaurante. *El Comercio Online*. <https://elcomercio.pe/peru/lambayeque-intervienen-a-mas-de-50-personas-por-participar-en-una-fiesta-al-interior-de-un-restaurante-video-npp-noticia/>
- García, B., Olguln, J., Aranibar, M., Ramirez, M., Camargo, C., López, J., & Garcia, J. (2020). Síndrome de Burnout en oficiales de Policía y su relación con las actividades físicas y recreativas. *Revista Internacional de*

- investigación ambiental y salud pública*. 17 (23), 87-90.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill, México.
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Salud Pública*, 37(2), 327-334.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Juárez, A. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 52(4), 432–439. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Kula, S. (2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*, 18(2).
<https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1250630>
- Levinson, D. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Lozano, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1).
<https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Martínez, C. (2010). El síndrome de burnout, evolución conceptual y cuestión. Rioja: Vivat Academia.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*. 5; 16-22.
- Maslach, C. Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA. Consulting. Psychologists Press
- Mebus, S. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú*. [Trabajo de Suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la vega]
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1380>
- Monte, F. & Peiró, G. (1999). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*. 29(1), 206-227
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>

- Montero, Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020). Síndrome del Burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 12(2), 32-43. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>
- Olivares-Faúndez, V., & Gil-Monte, P. R. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del «Maslach Burnout Inventory» (MBI). *Ciencia y Trabajo*, 11(3), 160-167. <https://10.11144/Javeriana.UPSY13-1.vfmb>
- Onkari, D., & Sunanda, I. (2018). Occupational Stress of Women Police. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(1), 38-42. <http://www.i-scholar.in/index.php/ijhw/article/view/166519>
- Pérez J. (2009). Instituto de Económica, Geografía y Demografía. *Centro de Ciencias Humanas y Sociales*. Grupo de Investigación de Dinámicas demográficas. CSIC. <http://sociales.cchs.csic.es/jperez/pags/demografia/glosario.htm>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Monteiro, S., Marques, A., Silva, C., & Pereira, A. (2020). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>
- Ragesh, G., Harish, M., Raj, T., Mariamma, P., & Ameer, H. (2017). Occupational stress among pólíce personnel in India. *Open Journal of Psychiatry y Allied Sciences*, 8(2), 148-152. <http://dx.doi.org/10.5958/2394-2061.2017.00012.X>
- Ramos, V. y Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicología: Organizacoes e Trabalho*. Vol. 14, No. 2, 218-229
- Ríos, K. (2020). *Síndrome de Burnout según variables sociodemográficos en policías del departamento de investigación criminal de lima metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51076>
- Rojas, J., Hernández, M., García, B., & López, V. (2021). Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Un estudio exploratorio. *Archivos de Medicina*, 21(2), 556-566. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.4118.2021>

- Segura, R. y Pérez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Revista Alternativas*, 36(1), 105-120.
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D., Beira, A., Cicuto, K., & Salvo, V. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the POLICE study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 151–160.
<https://doi.org/10.1186/s12888-018-1726-7>
- Urzúa, A., Vera, P., Caqueo, A., & Polanco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. *Aportes desde la evidencia inicial. Terapia Psicológica*, 38(1), 103-118.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>
- Valladares, L. (2017). *Síndrome de Burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6193/Valladares_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1).
<https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Carolina, E., & Vinueza, M. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 1(2), 32-38.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>
- Vivek, S., Varghese, R., Neethumol, K., Sameena, S., Reju, R., Priya, J., Rasheed, R., Shereena, V., & Vijaysankar, S. (2019). Occupational stress among female police officers in an urban setting in South Kerala. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 6(1).
<http://dx.doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20185281>
- Zapata, G. y Huyhua, S. (2021). *Síndrome de burnout en efectivos policiales frente a la covid-19, región policial de Amazonas, 2021*. [Tesis de pregrado,

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Amazonas.
<https://hdl.handle.net/20.500.14077/2632>

Anexos

FICHA DEMOGRÁFICA

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Edad: _____ años

Lugar de nacimiento:

Estado civil:

Soltero/a ()

Casado/a ()

Conviviente ()

Divorciado/a ()

Viudo/a ()

Grado de Instrucción:

Primaria ()

Secundaria ()

Superior técnico ()

Superior universitario ()

Posgrado ()

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto: Síndrome de Burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022

Institución: Universidad Señor de Sipan

Investigador: Hoyos Jiménez Verónica Viviana - Zamora Obando Nathallyt Anthuanett

Email: hijmenezvernoci@crece.uss.edu.pe- zobandonathalla@crece.uss.edu.pe

Teléfono: 976743793 - 964420228

Presentación:

El presente es un estudio que tiene por finalidad identificar si existen diferencias en cuanto al síndrome de burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia, 2022, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder el Inventario de burnout de Maslach. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

Firma: _____

Fecha: _____

INVENTARIO DE MASLACH

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca:	0	Una vez por semana:	4
Alguna vez al año o menos:	1	Algunas veces por semana:	5
Una vez al mes o menos:	2	Todos los días:	6
Algunas veces al mes:	3		

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
4. Me tensa trabajar todo el día.	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6

10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	0	1	2	3	4	5	6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Juicio de Expertos

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "Maslach Burnout Inventory", que forma parte de la investigación "SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022", elaborado por la estudiante Zamora Obando Nathalyt Anthuanett del X Ciclo de Psicología de la Universidad Señor de Sipán.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando a la línea de investigación denominada "Comunicación y desarrollo humano" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alfonso Vivea Coronado
Grado profesional:	Licenciado () Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social (x) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de pre y postgrado, ejecución de diagnóstico organizacional, procesos de reclutamiento y selección, capacitación e inducción.
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán SAC Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consigar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Tesis para optar el título de Licenciado en psicología. Tesis para optar el grado de Magister. Tesis para optar el título de Ingeniero Industrial. Docentes de Metodología de investigación I y II. Miembro de jurado de tesis de postgrado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento "Maslach Burnout Inventory".
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM Original	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Agotamiento Emocional	Los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo, puede manifestarse física, psicológicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
		2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	4	4	4	
		3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	
		6. Trabajar todos los días es una tensión para mí	4	4	4	
		8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	
		14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	
		16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	4	4	4	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
Despersonalización	La respuesta interpersonal frías hacia las personas, acompañado de un incremento en la intubilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.	5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	4	4	4	
		10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
		11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	
		15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo	4	4	4	
Realización personal	Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.	22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	
		4. Me tensa trabajar todo el día.	4	4	4	
		7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	4	4	4	
		9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	
		12. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
		17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	4	4	4	
		18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
		19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
		21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: 15 de noviembre de 2021



Mg. Vivea Coronado Luis Alfonso
Colegiado-Registro N° 14546
Luis.vivea.coronado@gmail.com/952051587

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "Maslach Burnout Inventory", que forma parte de la investigación "SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022", elaborado por la estudiante Zamora Obando Nathallyt Anthuanett del X Ciclo de Psicología de la Universidad Señor de Sipán.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "Comunicación y desarrollo humano" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Anail M. Ramos Díaz
Grado profesional:	Licenciado () Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica (x) Educativa (X) Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de pre y posgrado, procesos de recursos humanos, reclutamiento y selección, diagnóstico organizacional, planes de sucesión, capacitación, motivación e incentivos
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, UCV Universidad Santo toribio de Mogrovejo, USA F IPAF
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Tesis para optar el título de Licenciado en psicología. Tesis para optar el grado de Magister. Docente de Metodología de investigación I y II. Miembro de jurado de tesis de postgrado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento "Maslach Burnout Inventory".
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	pretende medir:	ÍTEM Original	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES		
Agotamiento Emocional	Los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo, puede manifestarse física, psicológicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4			
		2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	4	4	4			
		3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4			
		6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	4	4	4			
		8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4			
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4			
		14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4			
		16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.	4	4	4			
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4			
		Despersonalización	La respuesta interpersonal fría hacia las personas, acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.	5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	4	4	4	
				10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
				11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
				15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo.	4	4	4	
				22. Siento que los trabajadores me	4	4	4	
culpan de algunos de sus problemas.	4			4	4			
Realización personal	Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.	4. Me tensa trabajar todo el día.	4	4	4			
		7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	4	4	4			
		9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4			
		12. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4			
		17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	4	4	4			
		18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros	4	4	4			
		19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4			
		21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4			

Ciudad y fecha de evaluación: 15 de noviembre de 2021



Mg Anail M. Ramos Díaz
Colegiado-Registro N°14545
C.Ps. P.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "**Maslach Burnout Inventory**", que forma parte de la investigación "**SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022**", elaborado por la estudiante Zamora Obando Nathallyt ~~Antuana~~ ^{Cobuanetti} del X Ciclo de Psicología de la Universidad Señor de Sipán.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "Comunicación y desarrollo humano" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Edmundo Arévalo Luna
Grado profesional:	Licenciado () Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clinica (X) Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria por más de 30 años, construcción y adaptación de pruebas psicológicas, consultor de empresas terapeuta
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orrego
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Adaptación de la escala de procrastinación en adolescentes (EPA) Construcción y validación de la escala de comunicación intrafamiliar (ECI-EAL) Adaptación de la escala de actitudes maternas

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento "**Maslach Burnout Inventory**".
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM Original	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Agotamiento Emocional	Los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo; puede manifestarse física, psíquicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
		2. Al final de la jornada laboral me siento cansado	4	4	4	
		3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	
		6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	
		8. Me siento agotado por el trabajo.	3	2	1	Es similar al ítem 1
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	3	2	1	Es similar al ítem 1
		14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	3	3	4	Sería mejor colocar "exigente", en vez de "duro"
		16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	2	2	4	Sería mejor colocar "con mis colegas", que "con los trabajadores"
Despersonalización	La respuesta interpersonal fría hacia las personas; acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.	5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	3	3	4	"Colegas", en vez de "trabajadores"
		10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	
		11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	
		15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo	3	3	4	"Colegas", en vez de "trabajadores"
Realización personal	Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.	22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	3	3	4	"Siento que mis colegas", en vez de "trabajadores"
		4. Me tensa trabajar todo el día.	3	2	1	Similar al ítem 6
		7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	4	4	4	
		9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	
		12. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
		17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	4	4	4	
		18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
		19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4			

Ciudad y fecha de evaluación: 15 de noviembre de 2021



Dr. Edmundo Arévalo Luna
DNI 10472445
C.P.S. P. 2010

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "**Maslach Burnout Inventory**", que forma parte de la investigación "**SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022**", elaborado por la estudiante Zamora Obando Nathalyt Anthuanett del X Ciclo de Psicología de la Universidad Señor de Sipán.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "Comunicación y desarrollo humano" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Roberto Olazabal Boggio
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>Clínica</u>
Institución donde labora:	USS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Estandarización del test de O.V de Yolanda Blanco

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento "**Maslach Burnout Inventory**".
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM Original	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Escala de Agotamiento Emocional	Los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo; puede manifestarse física, psíquicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
		2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	4	4	4	
		3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	
		6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	
		8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
		14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	
		16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	4	4	4	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
		Escala de Despersonalización	La respuesta interpersonal fría hacia las personas; acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.	5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	4	4
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4			4	4	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4			4	4	
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo	4			4	4	
22. Siento que los trabajadores me	4			4	4	
Escala de Realización personal	Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.	4. Culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	
		4. Me tengo que trabajar todo el día.	4	4	4	
		7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	4	4	4	
		8. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
		12. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
		17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
		18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
		19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
		21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 15 de Nov. de 21



Mg. Roberto Olazabal Boggio
14051
rolazabal@rece.uss.edu.pe

**FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO
DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "**Maslach Burnout Inventory**", que forma parte de la investigación "**SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN SEXO Y EDAD EN PERSONAL POLICIAL DE DOS COMISARIAS DE CHICLAYO EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2022**", elaborado por la estudiante Zamora Obando Nathallyt Anthuanett del X Ciclo de Psicología de la Universidad Señor de Sipán.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "Comunicación y desarrollo humano" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CARMEN GRETTEL BULNES BONILLA
Grado profesional:	Licenciado () Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica (X) Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA – EDUCATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento "**Maslach Burnout Inventory**".
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM Original	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Escala de Agotamiento Emocional	Los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo; puede manifestarse física, psíquicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
		2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	4	4	4	
		3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	4	4	
		6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	3	4	4	Utilizar mejor un sinónimo a Tensión (porque hace referencia a algo físico)
		8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	
		14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	
		16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	4	4	4	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
		Escala de Despersonalización	La respuesta interpersonal fría hacia las personas; acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo.	5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	4	4
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4			4	4	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4			4	4	
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo	4			4	4	
22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	4			4	4	
Escala de Realización personal	Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.	4. Me tensa trabajar todo el día.	4	4	4	
		7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	4	4	4	
		9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	3	4	
		12. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
		17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	4	4	4	
		18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
		19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
		21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Noviembre de 2021



Mg. Carmen Gretel Bulnes Bonilla
C.Ps.P. 15225
bbonilla@crece.uss.edu.pe

Evidencias de validez basada en el contenido

Se encuentra que todos los ítems cuentan con todos los criterios de claridad, coherencia y relevancia con valores que oscilan entre 0.733 y 1.

Tabla 2.

Índice de V de Aiken de la dimensión Agotamiento emocional

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%	Modificación
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	Claridad	0,866	0,621 - 0,962	
	Coherencia	0,866	0,621 - 0,962	
	Relevancia	0,8	0,548 – 0,929	
8. Me siento agotado por el trabajo.	Claridad	0,733	0,48 - 0,891	Me siento desanimado por el trabajo.
	Coherencia	0,866	0,621 - 0,962	
	Relevancia	1	0,796 - 1	
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	Claridad	0,866	0,621 - 0,962	
	Coherencia	0,933	0,701 – 0,988	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	Claridad	0,866	0,621 - 0,962	
	Coherencia	0,933	0,701 – 0,988	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 - 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 - 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	

Se encuentra que todos los ítems cuentan con todos los criterios de claridad, coherencia y relevancia con valores que oscilan entre 0.866 y 1.

Tabla 3

Índice de V de Aiken de la dimensión Despersonalización

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%	Modificación
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	Claridad	0.866	0.621 – 0.962	
	Coherencia	0.866	0.621 – 0.962	
	Relevancia	0.8	0.548 – 0.929	
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	Claridad	0.866	0.621 – 0.962	
	Coherencia	0.933	0.701 – 0.988	
	Relevancia	1	0.796 - 1	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Claridad	1	0.796 – 1	
	Coherencia	1	0.796 – 1	
	Relevancia	1	0.796 – 1	
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo	Claridad	0.866	0.621 – 0.962	
	Coherencia	0.866	0.621 – 0.962	
	Relevancia	0.8	0.548 – 0.929	
22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	Claridad	1	0.796 – 1	
	Coherencia	1	0.796 – 1	
	Relevancia	1	0.796 - 1	

Se encuentra que todos los ítems cuentan con todos los criterios de claridad, coherencia y relevancia con valores que oscilan entre 0.866 y 1.

Tabla 4

Índice de V de Aiken de la dimensión Realización personal

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%	Modificación
4. Me tensa trabajar todo el día.	Claridad	0,933	0,701 - 0,988	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	Claridad	0,866	0,621 - 0,962	
	Coherencia	0,933	0,701 – 0,988	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	0,933	0,701 – 0,988	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	Claridad	1	0,796 – 1	
	Coherencia	1	0,796 – 1	
	Relevancia	1	0,796 – 1	

21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	Claridad	1	0,796 – 1
	Coherencia	1	0,796 – 1
	Relevancia	1	0,796 – 1

Estudio piloto

Los estadísticos descriptivos mostrados en la tabla 2 indican que la mayoría de respuestas tienden al polo más alto de la escala, y las magnitudes de los estadísticos de distribución (asimetría y curtosis) son aceptables (<+-2.0).

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Agotamiento emocional

Ítem	M	Mediana	Moda	DE	Min	Max	Asimetría	Curtosis
1	3.27	3	3	0.521	0	6	1.87	1.93
2	2.20	2	2	1.02	0	6	0.483	-1.05
3	2.37	1	2	1.06	0	6	0.458	-1.30
6	2.567	2	2	0.22	0	6	1.62	1.83
8	2.70	1	1	0.39	0	6	0.300	-1.72
13	4.03	4	5	0.27	0	6	-0.596	-1.23
14	2.133	2	2	0.728	0	6	1.97	1.36
16	1.47	0	1	0.33	0	6	1.33	0.053
20	4.93	6	6	0.87	0	6	-1.78	1.99

Tabla 3.

Análisis de la fiabilidad de la dimensión Agotamiento emocional

Ítem	Correlación ítem test
1	0.606
2	0.629
3	0.727
6	0.814
8	0.842
13	0.765
14	0.793
16	0.697
20	0.832
Cronbach	0.785

Los estadísticos descriptivos mostrados en la tabla 4 indican que la mayoría de respuestas tienden al polo más alto de la escala, y las magnitudes de los estadísticos de distribución (asimetría y curtosis) son aceptables ($<+-2.0$).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Realización personal

Ítem	M	Mediana	Moda	DE	Min	Max	Asimetría	Curtosis
4	3.25	3	3	0.42	0	6	1.43	0.593
7	4.40	4	4	0.682	0	6	1.832	-0.720
9	3.621	4	4	0.358	0	6	1.218	-1.265
12	3.80	4	4	0.592	0	6	1.56	0.692
17	3.56	4	4	0.623	0	6	1.241	0.394
18	3.334	3	3	0.529	0	6	1.432	0.459
19	3.267	4	4	0.592	0	6	1.11	0.678
21	3.17	4	4	0.702	0	6	0.334	0.951

Tabla 5.

Análisis de la fiabilidad de la dimensión Realización personal

Ítem	Correlación ítem test
4	0.703
7	0.821
9	0.635
12	0.729
17	0.842
18	0.765
19	0.793
21	0.697
Cronbach	0.729

Los estadísticos descriptivos mostrados en la tabla 6 indican que la mayoría de respuestas tienden al polo más alto de la escala, y las magnitudes de los estadísticos de distribución (asimetría y curtosis) son aceptables (<+-2.0).

Tabla 6

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Despersonalización

Ítem	M	Mediana	Moda	DE	Min	Max	Asimetría	Curtosis
5	3.13	3	3	0.723	0	6	0.56	0.925
10	4.16	4	4	0.675	0	6	0.94	0.244
11	4.215	4	4	0.891	0	6	0.897	-0.591
15	4.22	4	4	0.833	0	6	0.126	0.841
22	2.79	3	3	0.674	0	6	0.678	1.512

Tabla 7.

Análisis de la fiabilidad de la dimensión Despersonalización

Ítem	Correlación ítem test
5	0.671
10	0.825
11	0.695
15	0.815
22	0.780
Cronbach	0.795



Universidad
Señor de Sipán

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, Julio del 2022

Señor:
Mayor PNP Chichipe Rojas Rogger Jesse
Comisaria de Atusparias.
Presente -

Asunto: Autorización para aplicación de instrumento de investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a los estudiantes del XI ciclo, de la asignatura "Investigación II", para que ejecute su investigación denominada: Síndrome de Burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarias de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

A continuación, se detalla a los estudiantes:

- o Hoyos Jiménez Verónica Viviana.
- o Zamora Obando Nathallyt Anthuanett.

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


Dra. Zuzenny Maldonado Bentes
Dirección de EP Psicología



OA - 347606
JESSE CHICHIBE ROJAS
MAYOR PNP
COMISARIO



Universidad
Señor de Sipán

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, Julio del 2022

Señor:
Mayor PNP Glomar Antonio Zalon Villacrez
Comisaría de Campodónico.
Presente. -

Asunto: Autorización para aplicación de instrumento de investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a los estudiantes del XI ciclo, de la asignatura "Investigación II", para que ejecute su investigación denominada: Síndrome de Burnout según sexo y edad en personal policial de dos comisarías de Chiclayo en tiempos de pandemia 2022.

A continuación, se detalla a los estudiantes:

- o Hoyos Jiménez Verónica Viviana.
- o Zamora Obando Nathallyt Anthuanett.

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Dra. Zulema T. Ballarín Benites
Dirección de EP Psicología



OA - 340786
Glomar Antonio ZALON VILLACRES
MAYOR PNP
COMISARIO CAMPODONICO