



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**Síndrome de Burnout y Estilos de Afrontamiento
en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del
Área Penal del Distrito de Chiclayo**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA**

Autores

Bach. Ruiz Vasquez Ronald Erik

<https://orcid.org/0000-0002-3135-9994>

Bach. Ruiz Chapoñan Luisita Onelia

<https://orcid.org/0000-0002-8369-1630>

Asesor

Dr. Paredes Jara Fernando Antonio

<https://orcid.org/0000-0003-1135-9281>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los
desafíos globales.**

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

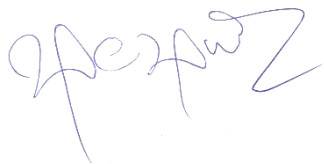
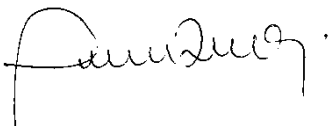
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos egresado (s) de la 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 Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN JUECES Y TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL ÁREA PENAL DEL DISTRITO DE CHICLAYO

El texto de nuestro 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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el 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:

Ruiz Vasquez Ronald Erik	DNI: 40564478	
Ruiz Chapoñan Luisita Onelia	DNI: 16795280	

Pimentel, 11 de diciembre de 2023.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Informe_De_Tesis__Ronald_y_Luisita Final.docx

RECuento DE PALABRAS

7363 Words

RECuento DE CARACTERES

41878 Characters

RECuento DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

66.8KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 12, 2023 12:03 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 12, 2023 12:04 PM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

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

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN JUECES Y
TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL ÁREA PENAL DEL DISTRITO DE
CHICLAYO**

Aprobación del jurado

MG. CHICOMA SECLÉN KAREN JULISSA

Presidente del Jurado de Tesis

MG. SANCHEZ MEDINA TITO ADAN

Secretario del Jurado de Tesis

MG. ALMEYDA TORRES MARIELY SOLEDAD

Vocal del Jurado de Tesis

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental, contando con un total de 31 jueces penales y 125 trabajadores jurisdiccionales penales. Se aplicó dos instrumentos, el inventario de Burnout elaborada por Maslach y Jackson (1982) y el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) de los autores Carver, Scheier y Weintraub (1989), ambos validados por los autores de la investigación. Para los resultados se utilizó el estadístico chi cuadrado, dado que se trató de una variable nominal (estilos de afrontamiento) y ordinal (síndrome de burnout), encontrando para los jueces un valor de 0.006 lo que indica correlación altamente significativa entre síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.020 lo que indica correlación significativa entre las variables, lo cual indica que las manifestaciones de burnout están asociadas al estilo de afrontamiento que asumen ante situaciones de estrés.

Palabras clave: *afrontamiento, burnout, agotamiento emocional*

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and Coping Styles in Judges and Jurisdictional Workers of the Criminal Area of the District of Chiclayo, following a quantitative approach, basic type and non-experimental design, with a total of 31 judges. and 125 jurisdictional workers. Two instruments were applied, the Burnout inventory developed by Maslach and Jackson (1982) and the Stress Coping Questionnaire (COPE) by the authors Carver, Scheier and Weintraub (1989), both validated by the authors of the research. For the results, the chi square statistic was used since it was a nominal variable (coping styles) and ordinal (burnout syndrome), finding for the judges a value of 0.006, which indicates a highly significant correlation between Burnout syndrome and styles. In addition, a value of 0.020 was found for jurisdictional workers, which indicates a significant correlation between the variables, which indicates that the manifestations of burnout are associated with the coping style they assume in stressful situations.

Keywords: *coping, burnout, emotional exhaustion*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tanto la labor que realizan los Jueces y trabajadores jurisdiccionales del área penal, conlleva a enfrentarse a largas y extenuadas horas de trabajo derivado de la alta carga procesal o los altos estándares en las exigencias administrativas, siendo que dichas circunstancias pueden generar una situación de agotamiento laboral, acompañado de estrés y disminución en su productividad, trayendo consecuencias a nivel físico, fisiológico y mental (Vásquez et al., 2020). Ante esta situación, Torres (2021) señala que el accionar de un juez es el accionar de la ley, por lo que no puede provocar ningún daño injusto. Más aún si se habla de aquel funcionario o servidor judicial, que coadyuva en el deber de administración de justicia con prontitud, imparcialidad, razonabilidad y respeto, conforme así lo señala la Ley de la Carrera Judicial, que rige las funciones y el actuar de todo funcionario y servidor judicial en el Perú.

Con ello, puede advertirse que la labor propia de la judicatura predispone que los jueces se enfrenten a constantes situaciones de estrés negativo, generando en ello, agotamiento laboral, por lo que la institución, para la cual desempeñan sus funciones, debe poner mayor énfasis en mejorar las condiciones de trabajo (Subijana y Echeburúa, 2022), estableciendo estrategias de afrontamiento, a fin de reducir el riesgo de que estos trabajadores adquieran dicho agotamiento laboral, pues se sabe que la exposición crónica a tal estado y la ausencia de un afrontamiento adecuado podría generar el síndrome de Burnout, desencadenando un desgaste del recurso humano y abandono laboral (Valdez et al., 2022).

Dadas estas condiciones, surgen los llamados estilos de afrontamiento que de alguna u otra manera se consideran como alternativa para prevenir y combatir

el síndrome de Burnout (Abilmona et al., 2023). Tal es así, que en el estudio realizado por Vega y Flores (2021) señaló en su investigación que en jueces y fiscales en la región La Libertad, se presenta un nivel alto de estrés laboral en los colaboradores, lo cual ha tenido como consecuencia que éstos muestren un nivel bajo de rendimiento laboral, sin embargo, en dicho estudio no se ha establecido cuáles serían los estilos de afrontamiento que prevengan o ayuden a combatir el síndrome de burnout que padecen estos colaboradores. Con ello, se demuestra que este síndrome, es un riesgo psicosocial relacionado a la carga laboral excesiva y exigente, resaltando como un factor de riesgo vinculado al estrés disfuncional.

Al mismo tiempo, debe entenderse, que el término “burnout” se manifiesta después de transcurrir un lapso considerable entre uno y tres años, en la mayoría de los casos, en el que los trabajadores experimentan una falta de motivación y carecen de interés en su labor (Pereira et al., 2022), lo cual es característico de un trabajo con carencias de horario fijo, exceso de horas de trabajo, pago escaso y un entorno social altamente demandante, a menudo tenso y comprometido, junto con la ausencia de una capacitación sistemática para los empleados que compensaban su falta de preparación profesional con entusiasmo (Vidotti et al., 2020).

Algunos autores han indicado que en Latinoamérica la productividad es uno de los objetivos centrales de toda empresa, pero no toman en consideración los factores que intervienen, como la sobrecarga laboral de sus colaboradores, configurando todo un riesgo para su salud, más aún cuando la presencia de otros atributos psicológicos como la resiliencia y el afrontamiento, no se encuentran desarrollados adecuadamente (Sucapuca et al., 2022; Morales & Villegas, 2022;

Yslado, 2019). Esta situación ha generado que investigadores consideren en sus estudios al burnout como una de sus variables abordadas en personal de salud (Hidalgo et al., 2022; Lucero et al., 2022; Vinueza et al., 2021) en personal docente (Gurumendi et al., 2021; Manzano, 2020; Salcedo et al., 2020) y en otras áreas (Treviño et al., 2019), sin embargo, un abordaje casi nulo en trabajadores del área judicial, más aún a nivel local y en los últimos años que implique su relación con los estilos de afrontamiento, lo cual representa un vacío en el conocimiento.

Finalmente, éste padecimiento si bien es producido por una diversidad de factores que se presentan en el ámbito laboral, sin embargo, pese a ello, lo cierto es que el burnout puede mitigarse a través del afrontamiento que utilice cada individuo. Por tal motivo, resulta de vital importancia realizar un estudio de los estilos de afrontamiento que utilizan los funcionarios (jueces) y trabajadores jurisdiccionales del área penal del Distrito de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, ante el síndrome de burnout.

En cuanto a las investigaciones a nivel internacional, Vargas et al., (2022), en Ecuador, desarrollaron una investigación con la finalidad de hacer un análisis sobre la asociación entre burnout, afrontamiento al estrés y optimismo en trabajadores de una empresa no gubernamental, la cual fue descriptiva, de diseño observacional, de tipo transversal/correlacional en una total de 221 colaboradores de los cuales el 41.62% varones y 58.38% mujeres que respondieron al inventario de Maslach para burnout y una escala para medir las estrategias de afrontamiento. Los resultados evidenciaron que existe relación directa y significativa ($p < .05$) entre la dimensión cansancio emocional y despersonalización con las estrategias de afrontamiento improductivas; por otra parte, la dimensión realización personal se relaciona de manera inversa y significativa ($p < .05$) con las estrategias centradas

en la solución del problema y de manera directa con las estrategias de evitación ($p < .05$). Ante esto se concluye que las estrategias que se orientan a la búsqueda de solución predisponen una reducción a la aparición de burnout, sin embargo, aquellas estrategias que conllevan a evitar la situación estresante repercuten en la manifestación de mayores indicadores de burnout.

En otro contexto, Ríos (2020) en México llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue identificar la correlación entre síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, de enfoque cuantitativo, tipo correlacional en una muestra se conformó por 37 participantes del área de enfermería de 23 a 65 años. Se obtuvo como resultados que predominó el nivel bajo en las dimensiones cansancio emocional (83.8%) y despersonalización (67.6%); además se halló que la estrategia más utilizada es focalización centrada en el problema. En cuanto a la correlación, se logró observar asociación directa y altamente significativa entre auto focalización negativa y las dimensiones de burnout; también se halló relación inversa entre la estrategia expresión emocional abierta y cansancio emocional (valor = $-.339$, $p < .05$). Ante estos hallazgos se concluye que el uso de estrategias de afrontamiento enfocadas en el problema, generan mayor manifestación de burnout específicamente en la dimensión cansancio emocional.

Herrera y Hurtado (2020) en Colombia desarrollaron un estudio cuya finalidad fue identificar la asociación entre burnout y estrategias de afrontamiento en un grupo de profesores pertenecientes a colegios del estado de Bucaramanga. Se trabajó con una muestra de 45 trabajadores de 22 a 58 años. Se obtuvo como resultado correlación significativa entre las variables ($p < .05$), esto indica que ante mayores indicadores de burnout se manifestarán menores estrategias de afrontamiento productivo. Ante esto se concluye que la presencia de burnout

genera la disminución de estrategias de afrontamiento adecuadas en búsqueda de solucionar el problema.

En el ámbito nacional, Manzanares (2021) desarrolló un estudio cuya finalidad fue hallar la asociación entre estilos de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en personal de salud en la ciudad de Tacna, de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y de acuerdo al momento en que se recopilaban los datos fue transversal. Contó con una muestra de 160 colaboradores de ambos sexos. En cuanto a los resultados se encontró a un 39.38% con presencia leve de burnout; también se halló relación indirecta y significativa ($r_s = -.169$; $p < .05$) entre burnout y estrategias de afrontamiento activo, también relación directa y significativa ($r_s = .077$; $p < .018$) entre burnout y estrategias de afrontamiento improductivos.

Otro estudio fue realizado por Torre y Zevallos (2019) cuyo objetivo general consistió en hallar la asociación entre burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de una institución en Lima, en una muestra de 34 colaboradores. Se identificó que el 91.18% evidenciaron nivel alto de Burnout, el 17.65% manifestaron uso de estrategias de afrontamiento centradas en el problema. Además, se halló correlación significativa entre la dimensión cansancio emocional y las estrategias de afrontamiento ($r_s = -.485$; $p < .05$), esto indica que el frente a mayores indicadores de cansancio emocional menor uso de estrategias de afrontamiento. Se concluye que el esfuerzo percibido a causa de la sobrecarga laboral repercute en la escasa utilización de estrategias de afrontamiento que permitan dar solución a situaciones emergente o estresantes.

Cabellos (2019) llevó a cabo una investigación con el objetivo de identificar la relación entre burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios

de Cajamarca, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional con una muestra de 310 participantes. Los resultados descriptivos indicaron que el 5.6% presentó niveles altos de burnout, el 35.4% nivel medio; además se halló relación negativa altamente significativa ($p < .05$), esto indica que aquellos trabajadores que reflejaron menores niveles de burnout, reflejaron uso de adecuado y con mayor frecuencia de estrategias de afrontamiento favorables ante situaciones estresantes. Se concluye que el manejar adecuadamente las estrategias de afrontamiento, contribuye a la disminución de factores de riesgo frente a un posible caso de burnout.

Parrera (2020) elaboró un estudio cuya finalidad fue identificar de qué forma se relacionan el burnout y las estrategias de afrontamiento en efectivos policiales; fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo de diseño observacional en una muestra de 251 participantes varones de 20 a 59 años. Luego del procesamiento estadístico se determinó que el 41.1% reflejó nivel medio en agotamiento emocional, 39% bajo nivel en despersonalización y 43.4% nivel medio en realización personal. Por otra parte, el 43.4% emplea estrategias enfocadas en el problema, 37.5% estrategias de tipo evitativo; además se halló correlación negativa y altamente significativa entre agotamiento emocional y las estrategias centradas en el problema ($r_s = -.311$); también entre la dimensión realización personal y afrontamiento centrado en el problema ($r_s = -.259$). Otro resultado señaló que existe relación directa y significativa entre agotamiento emocional y afrontamiento evitativo ($r_s = .557$). Ante esto se concluye que las manifestaciones de burnout se presentan en mayor medida ante el uso de estrategias de afrontamiento que implican evitar las situaciones estresantes.

Albinagorta (2019) desarrolló un estudio con el objetivo general de hallar la relación que existe entre estrés laboral y trabajo en equipo en colaboradores de la corte superior de justicia en Huaura. Se contó con 130 participantes, los cuales respondieron a la escala de estrés laboral diseñada por Curibancoy y Medina (2008), se pudo encontrar que el 93% presenta estrés laboral entre moderado y alto. Ante estos resultados se concluye que los trabajadores de la sede judicial tienen una elevada carga laboral percibida como excesiva de acuerdo a sus capacidades, lo que representa un peligro por la posible agudización de los síntomas pudiendo desencadenar en burnout.

En el ámbito local, Gamarra (2022) llevó a cabo una investigación que tuvo como finalidad identificar la influencia del síndrome de burnout sobre el compromiso laboral en una muestra de 100 docentes de una universidad en Chiclayo. Dentro de los resultados relevantes se encontró que el 61% refleja niveles bajos de agotamiento emocional, el 96% nivel bajo en despersonalización y 94% nivel alto de realización personal. Ante esto se concluye que la mayoría de docentes no presentan indicadores relevantes en función a las dimensiones de burnout, es decir, no perciben sobrepasada su capacidad de acuerdo a las funciones que realizan.

Gutiérrez y Abasolo (2021) desarrolló un estudio que tuvo como finalidad identificar las diferencias respecto al burnout en una muestra de trabajadoras de un Call-center en Chiclayo, contaron con un total de 200 participantes de dos turnos. Se pudo encontrar que del turno diurno el 71% presentó nivel bajo en agotamiento emocional, 54% se ubicó en nivel medio en la dimensión cinismo y el 78% en nivel alto de la dimensión realización profesional. Esto indica que un alto porcentaje de los colaboradores no evidencia indicadores significativos de

agotamiento emocional, sin embargo, más de la mitad evidencia tendencia a experimentar indicadores de la dimensión cinismo.

Ríos (2020) elaboró un programa para diseñar una estrategia de afrontamiento para disminuir el desgaste emocional en trabajadores administrativos de una empresa de hidrocarburos en Chiclayo, se contó con una muestra de 60 participantes. Se encontró que el 72.21% evidenció nivel alto en desgaste emocional, 43.37% nivel alto en despersonalización, 44.59% en realización personal. Ante esto se concluye que un alto número de trabajadores evidencia desgaste a nivel psicológico a causa de la excesiva carga laboral.

Referente a las teorías relacionadas al tema de síndrome de burnout según la definición de Lovo (2021) se describe como una reacción o respuesta a una tensión emocional constante, que se manifiesta a través de la fatiga/cansancio emocional y/o física, en otras ocasiones por disminución significativa en la productividad y una falta de interés hacia los clientes y compañeros de trabajo, además, implica perder de forma gradual la motivación, las ganas y las metas debido a las condiciones laborales.

Por su parte, Hagen et al. (2022) sostienen que el burnout es entendido como un desgaste profesional, caracterizado por disfunción en el plano interno (personal) y externo (laboral) especialmente en quienes trabajan teniendo contacto con personas, al respecto (Chang, 2020) señala que la idea de burnout abarca un deterioro, agotamiento y una notoria problemática interior, por esta razón, también se le conoce como síndrome de desgaste laboral u ocupacional, el cual se manifiesta como una respuesta ante la presencia de presiones permanentes causadas por situaciones estresantes que afectan la parte emocional e interpersonal, en torno a las funciones laborales.

En 1981, Maslach y Jackson elaboraron una definición tridimensional del concepto, que consta de tres dimensiones principales. La primera dimensión es el desgaste emocional, referido al cansancio y la fatiga a nivel físico, mental o una mezcla de ambas. Indican que existe una sensación de incapacidad para ofrecer más de uno mismo al trabajo y a los demás. La segunda dimensión es la despersonalización, que se describe a partir de desarrollar sentimientos, comportamientos y reacciones negativas, cortantes y distantes hacia terceros, por lo general a los que reciben y solicitan sus servicios, esta dimensión también viene acompañada de un aumento en la irritabilidad y pérdida motivacional.

El individuo intenta alejarse no solamente de los compañeros de trabajo, sino también de los miembros del grupo, mostrando cinismo, irritabilidad, ironía y en algunos casos haciendo uso de calificativos despectivos para hacer referencia a los usuarios, responsabilizando a terceros por la sensación de frustración y disminución en el rendimiento en el ámbito laboral. Además, se experimenta una sensación de escasa realización personal, de cumplimiento laboral al percibir que las exigencias superan la capacidad para manejarlas de manera competente. Esto se manifiesta también mediante las respuestas de tipo negativo hacia sí, evitan los vínculos con compañeros de trabajo o amistades, escaso rendimiento en las labores, complicaciones para sobrellevar la presión lo que conlleva a una posible disminución de la autoestima (Apiquian, 2007).

Cuando existe la percepción de ausencia de logro personal en el plano laboral, condiciona la presencia de una dolorosa sensación de sentirse fracasado, desilusionado, al no encontrar un sentido en lo laboral, comienzan a experimentarse sentimientos de incompetencia, disminución del esfuerzo, uso inadecuado de los conocimientos, decaen las expectativas y visiones laborales,

en general existe insatisfacción. Como resultado, es común y característico que aparezcan síntomas como llegar impuntuales, evitar la parte laboral, ausentarse, abandonar el espacio de trabajo, entre otros (Apiquian, 2007).

En cuanto a las dimensiones agotamiento emocional: Maslach et al. (1996, citado por Muñoz, 2016) Indican que el burnout es la reacción del empleado a las actividades laborales que desempeña, es decir, se refiere a la expectativa de la relación entre el trabajo solicitado en el trabajo y los problemas de salud relacionados con el estrés y caracterizado por un desajuste afectivo.

Despersonalización: Maslach et al. (1996, citado por Muñoz, 2016), se refieren a comportamientos negativos silenciosos que surgen como una forma de encubrir el agotamiento emocional. Esta dimensión se caracteriza por la actitud fría del individuo hacia sus compañeros de trabajo y clientes, mostrándose desinteresado, distante y manteniendo un bajo rendimiento durante un período prolongado frente a los beneficiarios. Además, utiliza etiquetas generalizadas y muestra mayor irritabilidad, evidenciando una pérdida de interés en su trabajo. En resumen, esta actitud es habitual en el síndrome, ya que la persona se vuelve negativa, insensible y muestra falta de interés hacia las personas y ciertas actividades laborales.

Realización Profesional: Maslach et al. (1996, citado por Muñoz, 2017), en esta situación, la persona afectada experimenta sentimientos de incompetencia, falta de efectividad en el trabajo y una disminución de la autoestima, junto con ideas de fracaso y frustración. Presenta sensaciones de ineficacia y poca capacidad que surgen debido a la falta de recursos para llevar a cabo el trabajo, como información clave deficiente, herramientas inadecuadas, recursos limitados o tiempo insuficiente para realizar las tareas laborales.

Respecto a la variable estilos de afrontamiento, hace referencia a las acciones y procesos mentales que buscan controlar comportamientos internos o externos que se consideran como aquellos que descontrolan la conducta de la persona (Folkman y Folkman, 1986). Viene a ser la forma en que una persona enfrenta el estrés mediante esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo para lidiar con el estrés (Chorot y Sandin, 2002)

Se refiere a la acumulación de acciones realizadas por el individuo con el fin de prepararse y hacer frente de manera efectiva a situaciones estresantes. Estas acciones se llevan a cabo con el objetivo de reducir, aliviar o eliminar las circunstancias amenazantes, de modo que se puedan experimentar sensaciones desagradables mínimas o que estas no sean tan intensas (Morán et al., 2009)

Respecto a la teoría, diversos modelos teóricos han abordado el afrontamiento al estrés, pero nos centraremos en el modelo de Lazarus et al. (1986), quienes desarrollaron el enfoque interactivo de afrontamiento al estrés, denominado también como modelo cognitivo transaccional, de acuerdo a esta teoría el estrés se maneja dependiendo de las características personales y contextuales, sin embargo, una mayor relevancia se asume a partir de la valoración cognitiva del individuo, siendo lo que determinará si una situación emergente será percibida o no como estresante.

Folkman & Lazarus (1987) introducen los conceptos de evaluación cognitiva y afrontamiento como elementos fundamentales en la relación entre el individuo y su entorno. La evaluación cognitiva es descrita como un proceso a través del cual la persona determina si una situación es relevante o amenazante, y de qué manera lo es. Además, Folkman & Lazarus (1987) señala que la evaluación cognitiva ocurre cuando el individuo considera dos elementos clave que influyen

en su reacción al estresor, una es la percepción de una amenaza latente respecto al estrés y la otra es la evaluación de las habilidades personales para mitigar, resistir o alejarse de los factores estresantes.

En cuanto a las dimensiones, Lazarus y Folkman (1991), plantean dos estilos de afrontamiento, el primer tipo de afrontamiento, conocido como afrontamiento dirigido al problema, consiste en identificar y abordar directamente la fuente del estrés, con el objetivo de transformarla o redirigirla hacia algo que ya no represente una amenaza para la persona. Al tener éxito en esta tarea, la persona logra aumentar su capacidad de adaptación, evaluarse de manera efectiva y experimentar sensaciones de satisfacción y alegría.

El segundo se encuentra orientado a la emoción, se refiere a las estrategias utilizadas por las personas para regular y gestionar sus propias emociones en situaciones estresantes. Este enfoque se centra en abordar directamente las respuestas emocionales relacionadas con el estrés, como el temor, la pena o síntomas ansiosos, con el objetivo de reducir su impacto negativo y promover una mayor estabilidad emocional.

Tras describir las bases teóricas en que se sustentaron las variables, como justificación a nivel teórico significa un precedente para investigaciones ligadas a la problemática en mención o a temas afines en sujetos de características similares, como edad o sexo, como también, aquellos estudios que hagan uso de las mismas herramientas de recolección de datos. Sumado a ello, amplía el conocimiento de las variables y su relación dada la escasa producción académica, lo cual representa un vacío en el conocimiento. En aspectos prácticos se justifica al partir de un problema observado en la muestra, resultando necesaria la identificación, siendo necesario identificar cómo se relacionan las variables, dado

que se han manifestado dificultades para actuar en determinadas situaciones de estrés debido a la carga laboral.

En el ámbito social benefició a los integrantes de la muestra, debido a que la problemática observada en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del área penal del Distrito de Chiclayo, podría tener consecuencias adversas que limiten el cumplimiento de sus funciones, además de tener implicancia en lo personal, es por ello que se obtuvo indicadores tangibles, los cuales pueden significar el inicio de estrategias orientadas a dar solución al problema. Como justificación metodológica, se logró obtener las características psicométricas de validez de contenido y confiabilidad para ambas pruebas.

Se propuso como pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Estilos de Afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del área Penal del Distrito de Chiclayo?, considerando como hipótesis general que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo. Mientras que como hipótesis específicas, se consideró que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento y la dimensión agotamiento emocional de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, además, que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento y la dimensión despersonalización de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo y por último que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento y la dimensión realización personal de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

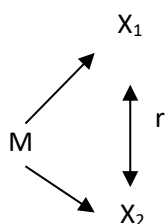
En cuanto al objetivo general se planteó determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, y como objetivos específicos identificar el nivel de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, asimismo, identificar los estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, así también determinar la relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión agotamiento emocional de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, asimismo, determinar la relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión despersonalización de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo y, finalmente, determinar la relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión realización personal de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

De acuerdo al enfoque se consideró cuantitativa, esto obedece a que cada variable fue medida a través de instrumentos cuyos ítems presentaron opciones de respuesta de tipo cerrado, permitiendo la valoración numérica de cada una y poder corroborar las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018). Considerando su finalidad fue básica, pues buscó contribuir con el desarrollo teórico partiendo de datos empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación hizo uso del diseño no experimental, dado que se midió las variables sin manipulación intencionada; además, fue descriptiva porque mostró las características encontradas en la muestra en función a las variables seleccionadas; por otra parte, es correlacional pues intentó abordar la asociación entre las variables dentro de una muestra específica (Hernández y Mendoza, 2018); respecto al momento en que fue aplicado, fue de corte transversal, puesto que se recolectó la información en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018). El esquema del diseño de investigación fue el siguiente:

Figura 1. Diseño de investigación



Dónde

M: Jueces y trabajadores jurisdiccionales del área penal del distrito de Chiclayo

X₁: Síndrome de Burnout

X₂: Estilos de Afrontamiento

r: Relación entre variables

Como variable 1 se consideró al Síndrome de Burnout, definida conceptualmente como una respuesta inapropiada ante una tensión emocional crónica, caracterizada por un agotamiento físico, psicológico y emocional, una actitud distante y despersonalizada hacia los demás, y un sentimiento de incompetencia en relación con las tareas que deben llevarse a cabo (Maslach y Jackson, 1982). De manera operacional, fue evaluado a través de la suma de los 22 ítems que integran las tres dimensiones del inventario, por lo que un puntaje alto indica mayor presencia de burnout en los evaluados.

Como variable 2 se consideró los estilos de afrontamiento, definidos como acciones cognitivas y conductuales que tienen como objetivo regular tanto las conductas internas como externas que se consideran como desencadenantes del comportamiento descontrolado de una persona (Lazarus y Folkman, 1984). De manera operacional, fue evaluado a través de la suma de los 52 ítems que integran las tres dimensiones, siendo que un puntaje alto indica el uso de determinadas estrategias según sus dimensiones.

La tabla de operacionalización se muestra en el Anexo 03.

Se denomina población a un conjunto de elementos que presentan características semejantes, siendo relevante que cumplan o se relacionen con los objetivos de la investigación abordada (Arias, 2006), para esta investigación se contó como población a 41 jueces y 142 trabajadores jurisdiccionales del área penal del distrito de Chiclayo que forman un total de 183.

Se conoce como muestreo al procedimiento que permite seleccionar de un conjunto de elementos a una cantidad menor mediante determinados criterios estadísticos o de selección (Hernández y Mendoza, 2018) para este estudio se

consideró un muestreo no probabilístico de tipo censal, definida como aquella que cuenta con la totalidad de integrantes de la población (Hernández y Mendoza, 2018) que reúnan los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Jueces y Trabajadores que estuvieron en el momento de la aplicación.
- Jueces y Trabajadores que mostraron voluntad para participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Jueces y Trabajadores que no se encontraron al momento de la aplicación, ya sea por motivo de licencia, por periodo vacacional, salud, entre otros.
- Jueces y Trabajadores que no mostraron voluntad para participar del estudio.

Luego de la valoración de los criterios de selección se contó con un total de 156 participantes como muestra, esto es, 31 jueces y 125 trabajadores jurisdiccionales del área penal de Chiclayo.

Con la finalidad de recopilar información se utilizó como técnica la encuesta, definida como una herramienta necesaria para obtener datos en relación a las variables mediante interrogantes relacionadas a cada dimensión e indicador (Hernández y Mendoza, 2018).

Para medir la primera variable se utilizó el inventario de Burnout elaborada por Maslach y Jackson (1982), adaptada al Perú por Vásquez (2020), y consta de 22 reactivos distribuidos en tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Aplicable para personas de 18 años a más que se encuentren laborando, cuya aplicación puede ser individual o grupal y toma un tiempo aproximado de 15 minutos. Cada ítem tiene siete opciones de respuesta que van desde 0: Nunca, hasta 7: Todos los días. Cuenta con validez

de contenido obtenida a través de la valoración de tres expertos con un índice de Aiken con valores muy significativos, en cuanto a la validez de constructo, el análisis factorial exploratorio indicó un buen ajuste del modelo tridimensional. Respecto a la confiabilidad, el coeficiente Omega de McDonald se obtuvo .866 para la primera dimensión, .814 para la segunda y .874 para la tercera.

Para medir la segunda variable se utilizó el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) de los autores Carver, Scheier y Weintraub (1989) validado por Dextre (2019) en la ciudad de Huaraz, que busca exhibir las tácticas empleadas por las personas cuando se enfrentan a situaciones estresantes. Puede ser utilizado tanto en forma individual como colectiva y está diseñado para personas mayores de 16 años. El cuestionario consta de 52 afirmaciones con opciones de respuesta dicotómicas Si y No, cada una busca revelar qué cosas realiza con más frecuencia el evaluado cuando se encuentra en un escenario estresante. En cuanto a la validez de constructo, el análisis factorial exploratorio señaló que el índice de ajuste es adecuado para la distribución original, respecto a la fiabilidad se consiguió a través del coeficiente Omega de McDonald con valores superiores a .62 para cada dimensión.

Con la finalidad de realizar una contribución metodológica, se efectuó el criterio de expertos mediante el cual se pudo conseguir la validez de contenido, contando con 5 profesionales conocedores del tema que determinaron la claridad de los ítems, la pertinencia según sus dimensiones y la coherencia de la redacción. Luego se llevó a cabo una prueba piloto con 50 personas para determinar la fiabilidad de los instrumentos. Luego, tras presentar el consentimiento informado donde quedó en evidencia la voluntariedad de su

participación y el conocimiento sobre el alcance del estudio, las pruebas fueron aplicadas de manera presencial.

Se llama análisis de datos a un conjunto de procedimientos que se incorporan en el estudio a partir de la recopilación de información cuantitativa hasta la presentación final e interpretación. Se trabajó inicialmente en el software Microsoft Excel 2016 para conseguir la suma de puntajes teniendo en cuenta las normas de calificación. Estos resultados fueron exportados al programa SPSS para realizar la prueba de normalidad y de esta forma identificar la distribución que presentan los datos a fin de seleccionar el estadístico más adecuado para corroborar las hipótesis. Luego se procedió con el análisis inferencial que permitió hallar la relación entre las variables, finalmente, se presentaron de acuerdo a las normas APA, en tablas cada uno de los resultados de acuerdo a los objetivos de estudio.

A lo largo del proceso se tuvo en cuenta los Artículos 5 y 6 de los principios éticos generales y específicos del código de ético en investigación de la Universidad Señor de Sipán, por tanto, se protegió a cada participante en torno a su dignidad, diversidad social y cultural, se contó con el debido consentimiento informado, además de cumplir con los criterios éticos aceptados y admitidos por la comunidad científica, como los lineamientos de acuerdo con el informe Belmont suscrito en 1979, tomando en cuenta tres aspectos esenciales para investigaciones que tienen como muestra de estudio a personas:

- Respeto a las personas: Se aplicó mediante la protección de la autonomía en cada uno de los participantes, abordándolos de manera cortés, respetándolos en todo momento y considerando un documento formal conocido como

consentimiento informado en donde dieron fe de su voluntariedad en la participación y tener conocimiento de los propósitos del estudio.

- Beneficencia: Se aplicó a través de obtener un máximo de beneficios para el estudio y al mismo tiempo disminuir los factores que pudieran significar un riesgo para cada uno de los integrantes de la muestra.

- Justicia: Se presentó en la investigación a través del uso de procesos razonables, sin actitudes de explotación y considerados, de tal forma se aseguró la administración correcta.

En la actualidad, el Informe Belmont permanece y se mantiene como uno de los referentes más importantes en el desarrollo de investigaciones y grupos que utilizan a personas en sus estudios, a fin de asegurar que cada proyecto cumpla con ajustes éticos.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1

Relación entre Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento	Prueba χ^2	p
Jueces	195.5	0.006**
Trabajadores jurisdiccionales	86.5	0.020*

Nota: *p<.05; ** p<.01

Se observa en la tabla 1 el análisis a través del estadístico chi cuadrado, encontrando para los jueces un valor de 0.006 lo que indica correlación altamente significativa entre Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.020, lo que indica correlación significativa entre Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento. Esto indica que las manifestaciones de burnout están asociadas al estilo de afrontamiento que asumen ante situaciones de estrés.

Tabla 2

Nivel de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

Niveles	Jueces		Trabajadores jurisdiccionales	
	N	%	N	%
Alto	17	54.83%	45	36.0%
Medio	10	32.2%	51	40.8%
Bajo	4	12.9%	29	23.2%
Total	31	100.0%	125	100.0%

En la tabla 2 se observa en los jueces una mayor cantidad de personas con nivel alto de burnout representado por el 54.83%, mientras que en los trabajadores jurisdiccionales se ubican valores similares en nivel medio (40.8%) y en nivel alto (36.0%).

Tabla 3

Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

Estilos de afrontamiento	Jueces		Trabajadores jurisdiccionales	
	N	%	N	%
Centrado en el problema	12	38,71%	34	27,20%
Centrado en la emoción	8	25,81%	51	40,80%
Evitativos	11	35,48%	40	32,00%
Total	31	100.0%	125	100.0%

En la tabla 3 se observa que en los jueces se ubican valoraciones similares en los estilos de afrontamiento utilizados, el 38.71% manifiesta afrontamiento centrado en el problema y 35.48% estilo de afrontamiento evitativo; mientras que en los trabajadores jurisdiccionales en el 40.80% predomina el estilo de afrontamiento centrado en la emoción y el 32.0% estilo de afrontamiento evitativo.

Tabla 4

Relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión agotamiento emocional de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

Estilos de afrontamiento y agotamiento emocional	Prueba χ^2	P
Jueces	120.8	0.009**
Trabajadores jurisdiccionales	165.4	0.043*

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Se observa en la tabla 4 el análisis a través del estadístico chi cuadrado, encontrando para los jueces un valor de 0.009 lo que indica correlación altamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.043 lo que indica correlación significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento. Esto indica que las manifestaciones propias del agotamiento emocional a causa de las actividades laborales están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante determinadas circunstancias que significan estrés.

Tabla 5

Relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión despersonalización de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo

Estilos de afrontamiento y despersonalización	Prueba χ^2	P
Jueces	169.7	0.039*
Trabajadores jurisdiccionales	162.5	0.040*

Nota: *p<.05; ** p<.01

Se observa en la tabla 5 el análisis a través del estadístico chi cuadrado, encontrando para los jueces un valor de 0.039 lo que indica correlación significativa entre la dimensión despersonalización de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.040 lo que indica correlación significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento. Esto indica que las manifestaciones de despersonalización en el trato dentro del ambiente laboral están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante determinadas situaciones estresantes.

Tabla 6

Relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión realización personal de síndrome de burnout en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo.

Estilos de afrontamiento y realización personal	Prueba χ^2	p
Jueces	173.3	0.017*
Trabajadores jurisdiccionales	110.9	0.027*

Nota: *p<.05

Se observa en la tabla 6 el análisis a través del estadístico chi cuadrado, encontrando para los jueces un valor de 0.017 lo que indica correlación significativa entre la dimensión realización personal de síndrome de burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.027 lo que indica correlación significativa entre las variables, esto indica que las respuestas negativas sobre el propio desempeño laboral y el desenvolvimiento con compañeros de trabajo, está asociado con las predisposiciones personales al afrontar situaciones específicas.

3.2. Discusión

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Estilos de afrontamiento en Jueces y Trabajadores Jurisdiccionales del Área Penal del Distrito de Chiclayo, encontrando para los jueces un valor de 0.006 lo que indica correlación altamente significativa entre Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.020 lo que indica correlación significativa entre Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, es decir, las manifestaciones de burnout están asociadas al estilo de afrontamiento que asumen ante situaciones de estrés. Este resultado coincide con lo hallado en la investigación realizada en Tacna por Manzanares (2021), donde halló relación indirecta y significativa ($r_s = -.169$; $p < .05$) entre burnout y estrategias de afrontamiento activo, también relación directa y significativa ($r_s = .077$; $p < .018$) entre burnout y estrategias de afrontamiento improductivos.

En relación al primer objetivo específico se identificó el nivel de síndrome de burnout en los jueces una mayor cantidad de personas con nivel alto de burnout representado por el 54.83%, mientras que en los trabajadores jurisdiccionales se ubican valores similares en nivel medio (40.8%) y en nivel alto (36.0%); este resultado se contrapone a lo encontrado por Gamarra (2022) quien encontró predominio del nivel bajo en síndrome de burnout y sus dimensiones, concluyendo que la mayoría de participantes no presentan indicadores relevantes en función a las dimensiones de burnout, es decir, no perciben sobrepasada su capacidad de acuerdo a las funciones que realizan.

Como segundo objetivo específico se identificó los estilos de afrontamiento, se observa que en los jueces se ubican valoraciones similares en los estilos de

afrontamiento utilizados, el 38.71% manifiesta afrontamiento centrado en el problema y 35.48% estilo de afrontamiento evitativo; es decir, la mayoría emplea estrategias enfocadas en identificar y abordar directamente los desafíos o dificultades que enfrenta en lugar de evitarlos o distraerse de ellos, lo cual implica un análisis objetivo de la situación problemática y la búsqueda de soluciones prácticas y acciones concretas para resolverla.

Por otra parte, los trabajadores jurisdiccionales en el 40.80% predomina el estilo de afrontamiento centrado en la emoción y el 32.0% estilo de afrontamiento evitativo, por lo tanto, se caracterizan por enfocarse en la gestión y expresión de sus emociones como una forma principal de lidiar con situaciones estresantes o difíciles, reconociendo sentimientos relacionados con el problema en lugar de centrarse principalmente en resolver el problema en sí, implica la búsqueda de apoyo emocional, la expresión de emociones a través de la comunicación o actividades de autorregulación emocional, como la meditación o el ejercicio.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se determinó la relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión agotamiento emocional de síndrome de burnout, hallándose para los jueces un valor de 0.009 lo que indica correlación altamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.043 lo que indica correlación significativa entre las variables, esto indica que las manifestaciones propias del agotamiento emocional a causa de las actividades laborales están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante en determinadas circunstancias que significan estrés.

Lo encontrado se asemeja a lo encontrado en la investigación de Torre y Zevallos (2019) realizada en la ciudad de Lima, donde se determinó correlación

significativa entre la dimensión cansancio emocional y las estrategias de afrontamiento ($r_s = -.485$; $p < .05$), es decir, frente a mayores indicadores de cansancio emocional menor uso de estrategias de afrontamiento, concluyendo que el esfuerzo percibido a causa de la sobrecarga laboral repercute en la escasa utilización de estrategias de afrontamiento que permitan dar solución a situaciones emergente o estresantes.

En torno al cuarto objetivo específico que en los jueces se ubican valoraciones similares en los estilos de afrontamiento utilizados, se observó para los jueces un valor de 0.039 lo que indica correlación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.040 lo que indica correlación significativa entre las variables, esto indica que las manifestaciones de despersonalización en el trato dentro del ambiente laboral están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante determinadas situaciones estresantes.

Lo encontrado guarda relación con los resultados de la investigación abordada por Vargas et al., (2022) en Ecuador, quienes hallaron que existe relación significativa entre la dimensión realización personal y los estilos de afrontamiento, esto implica que la percepción sobre el logro de metas personales, la búsqueda de la autenticidad, el desarrollo de habilidades y talentos, la búsqueda de un propósito significativo y la mejora continua de la calidad de vida, se vincula con la manera de afrontar diferentes escenarios que significan estrés.

En función al quinto objetivo específico se determinó la relación entre los estilos de afrontamiento y la dimensión realización personal de síndrome de burnout, lográndose encontrar para los jueces un valor de 0.017 lo que indica

correlación significativa entre la dimensión realización personal de síndrome de burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.027 lo que indica correlación significativa entre las variables, esto indica que las respuestas negativas sobre el propio desempeño laboral y el desenvolvimiento con compañeros de trabajo, está asociado con las predisposiciones personales al afrontar situaciones específicas.

El resultado mostrado se asemeja a lo encontrado por Parrera (2020) en cuya investigación determinó que existe relación significativa entre la dimensión realización personal y afrontamiento centrado en el problema ($r_s = -.259$), concluyendo que las manifestaciones de burnout se presentan en mayor medida ante el uso de estrategias de afrontamiento que implican evitar las situaciones estresantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que para los jueces existe correlación altamente significativa entre Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento y para los trabajadores jurisdiccionales correlación significativa entre las variables, por tanto, las manifestaciones de burnout están asociadas al estilo de afrontamiento que asumen ante situaciones de estrés.

Respecto a los niveles de burnout, se observa en los jueces una mayor cantidad de personas con nivel alto de burnout representado por el 54.83%, mientras que en los trabajadores jurisdiccionales se ubican valores similares en nivel medio (40.8%) y en nivel alto (36.0%).

En relación a los estilos de afrontamiento, en los jueces el 38.71% manifiesta afrontamiento centrado en el problema y 35.48% estilo de afrontamiento evitativo; mientras que de los trabajadores jurisdiccionales el 40.80% predomina el estilo de afrontamiento centrado en la emoción y el 32.0% estilo de afrontamiento evitativo.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se observó que en los jueces existe correlación altamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento, mientras que para los trabajadores jurisdiccionales es significativa, por lo cual las manifestaciones propias del agotamiento emocional a causa de las actividades laborales están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante determinadas circunstancias que significan estrés.

En relación al cuarto objetivo específico, se identificó que en los jueces existe correlación significativa entre la dimensión despersonalización de síndrome

de Burnout y estilos de afrontamiento, además, se encontró para los trabajadores jurisdiccionales un valor de 0.040 lo que indica correlación significativa entre la dimensión agotamiento emocional de síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento. Esto indica que las manifestaciones de despersonalización en el trato dentro del ambiente laboral están asociadas al estilo de afrontamiento que se asume ante determinadas situaciones estresantes.

Respecto al quinto objetivo específico se identificó para los jueces correlación significativa entre la dimensión realización personal de síndrome de burnout y estilos de afrontamiento, de igual forma para los trabajadores jurisdiccionales, esto indica que las respuestas negativas sobre el propio desempeño laboral y el desenvolvimiento con compañeros de trabajo, está asociado con las predisposiciones personales al afrontar situaciones específicas.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere, de ser posible, la contratación de personal profesional de la salud mental en la institución objeto de estudio (área penal de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque), o en todo caso, se firmen convenios con Colegios Profesionales, universidades u otras instituciones afines para atender la problemática estudiada.

Se sugiere a los participantes acudir a sesiones de terapia psicológica que permita trabajar aspectos relacionados con la carga laboral y las consecuencias que trae a nivel emocional, fisiológico y conductual.

A los profesionales de la salud, llevar a cabo actividades vinculadas al área organizacional para el desarrollo de estrategias adecuadas de afrontamiento ante situaciones adversas.

Se recomienda a futuros investigadores realizar el abordaje de estudios que permitan ampliar el conocimiento sobre el síndrome de burnout y su relación con los estilos de afrontamiento en otros contextos que incluyan otras variables y características metodológicas.

REFERENCIAS

- Abilmona, R., Dimassi, H., Aboulhosn, R., & Chamoun, N. (2023). Burnout and coping strategies among health system pharmacists in Lebanon: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 23(1)
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09422-7>
- Albinagorta, S. (2019). *Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3874>
- Apiquian, G. (2007). *El Síndrome de Burnout en la empresa*.
www.anahuac.mx/psicología/archivos/burnoutempresas.pdf
- Cabellos, S. (2019). *Asociación entre síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/11518>
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing Coping Strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
- Chang, M. (2020). Emotion display rules, emotion regulation, and teacher burnout. *Frontiers in Education*, 5,
<https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00090>
- Chorot, P. & Sandín, B. (2002). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 8(1), 39-53
- Dextre, L. (2019). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) en Personal del Ejército Peruano, Huaraz-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41004>
- Folkman, S. & Lazarus, R.S. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging*, 2, 171-184
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Journal egesti*, 160, 1, 1 – 5.

- Gamarra, J. (2022). *Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101820>
- Gurumendi, I., Patricia, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Gutiérrez, F. & Abásolo, V. (2021). *Síndrome de burnout en teleoperadores según jornada laboral en un call center de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8531>
- Hagen, T., Bogaerts, S., & De Caluwé, E. (2022). Burnout, work engagement and workaholism in a group of dutch judges: Distinctiveness and two-year structural stability. *Psychiatry, Psychology and Law*, <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.2013341>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México*, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Herrera, L. & Hurtado, L. (2020). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de secundaria de cuatro instituciones públicas en Bucaramanga y su área metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/11728>
- Hidalgo, S., Holguin, M., Mendoza, A., & Franco, K. (2022). Síndrome de Burnout en los internos de Enfermería. *Journal of American Health*, 5(2). <https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/135>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. México: Martínez Roca
- Lazarus, R.S., Gruen, R. & DeLongis, A. (1986). *Appraisal, coping, health status, and psychological symp*
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 1(70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

- Lucero, M., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(1), e255.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962022000100007&lng=es&tlng=es.
- Manzanares, N. (2021). *Estilos de afrontamiento y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Hipólito Unanue en tiempos de COVID-19, Tacna*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2099>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlng=es.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1982) *Burnout in health professions: a social psychological analysis* En G. Sanders y J. Suls, (Eds) *Social psychology of health and illness* Hillsdale, N.J: Erlbaum
- Morales, J., & Villegas, J. (2022) *Estilos de personalidad y tipos de afrontamiento al estrés en Policías. Tungurahua, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Riobamba, Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8575>
- Muñoz (2016) *Propiedades psicométricas el inventario de burnout de Maslach en tele operadores de dos empresas de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/207/mu%c3%b1oz_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parrera, G. (2019). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del Águila Negra de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/937>

- Pereira, S., Correia, P., da Palma, P., Pitacho, L., & Lunardi, F. (2022). The conceptual model of role stress and job burnout in judges: The moderating role of career calling. *Laws*, 11(3) <https://doi.org/10.3390/laws11030042>
- Rios, P., Rivera, R., Gómez, S., & Gallegos, R. (2022). Síndrome de burnout y sobrecarga laboral de enfermería en el área Covid-19. *European Scientific Journal, ESJ*, 7(1), 90.
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/15540>
- Rios, V. (2020). *Estrategia de afrontamiento para mejorar el desgaste emocional en personal administrativo de una empresa del rubro de hidrocarburos*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7700>
- Salcedo, H., Cardenas, Y., Carita, L., & Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1, 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Subijana, I. J. y Echeburúa, E. (2022). El Conflicto de Roles con respecto a la Prueba Pericial Psicológica en el Proceso Judicial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32(1), 107 - 114. <https://doi.org/10.5093/apj2021a22>
- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, O., & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es&tlng=es.
- Torre, L. & Zevallos, G. (2019). *Síndrome de Burnout en Trabajadoras de Call Center de Hospitales de ESSALUD del Sur del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2876>
- Torres, R. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>
- Treviño, E., Treviño, R., Segovia Jiménez, S., Reyna Delgado, F. I., & Vallejo Pérez, B. (2019). Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel

- gerencial. *AD-Minister*, (35), 137–164. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.35.6>
- Valdez, Y., Marentes, R., Correa, S., Hernández, R., Enríquez, I., & Quintana, M. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(65), 248-270. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.441711>
- Vásquez, E., Aranda, C., & López, M. (2020). Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es&tlng=es.
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46900>
- Vega, J. & Flores, G. (2021). *Estrés laboral, ansiedad y depresión en jueces y fiscales en la región La Libertad*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica]. Perú. <https://doi.org/10.21142/tm.2021.1830>
- Vidotti, V., Martins, J., Galdino, M., Ribeiro, R., & Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & Vinueza, M. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS



Universidad
Señor de Sipán

ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos egresado (s) de la 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 Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN JUECES Y TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL ÁREA PENAL DEL DISTRITO DE CHICLAYO

El texto de nuestro 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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Ruiz Vasquez Ronald Erik	DNI: 40564478	
Ruiz Chapañan Luisita Onelia	DNI: 16795280	

Pimentel, 11 de diciembre de 2023


ANEXO 02: ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo **Paredes Jara Fernando Antonio** docente del curso Taller Actualización de Tesis para egresados de Pregrado y Postgrado de la USS, de la Escuela Profesional de **Psicología** y revisor de la investigación de los estudiantes, **Ruiz Vasquez Ronald Erik** y **Ruiz Chapañan Luisita Onelia**, titulada:

SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN JUECES Y TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL ÁREA PENAL DEL DISTRITO DE CHICLAYO

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Paredes Jara Fernando Antonio	DNI: 18160530	
--------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 11 de diciembre de 2023

ANEXO 03*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio, fatiga, frustración	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal
	Despersonalización	Insensibilidad, Autoculpa	5, 10, 11, 15, 22	
	Realización personal	Estimación, debilidad	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	
Estilos de Afrontamiento	Centrado en el problema	Afrontamiento activo	1, 14, 27, 40	Ordinal
		Planificación	2, 15, 28, 41	
		Supresión	3, 16, 29, 42	
		Postergación	4, 17, 30, 43	
		Búsqueda de apoyo social	5, 18, 31, 44	
	Centrado en la emoción	Búsqueda de soporte emocional	6, 19, 32, 45	
		Reinterpretación positiva	7, 20, 33, 46	
		Aceptación	8, 21, 34, 47	
		Acudir a la religión	9, 22, 35, 48	
		Análisis de las emociones	10, 23, 36, 49	
Evitativos	Negación	11, 24, 37, 50		
	Conductas inadecuadas	12, 25, 38, 51		
		Distracción	13, 26, 39, 52	

ANEXO 04. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

El propósito de esta ficha de consentimiento es hacer de su conocimiento que nos encontramos en el proceso de desarrollo de la investigación denominada **“SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN JUECES Y TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL ÁREA PENAL DEL DISTRITO DE CHICLAYO”**, elaborada por los bachilleres Ruiz Vasquez Ronald Erik y Ruiz Chapoñan Luisita Onelia, para lo cual se solicita su colaboración con la resolución de dos instrumentos adjuntos:

- Cuestionario de Estilos de Afrontamiento
- Inventario de Maslach,

De aceptar participar en este proyecto, se solicita dar su conformidad de haber sido informado de todos los procedimientos, en caso tenga alguna duda respecto a la evaluación, realizarlas al momento de resolver los cuestionarios.

De antemano agradecemos su apoyo en contribuir con el desarrollo de la investigación.

Fecha:

Sexo: M () F ()

Número de DNI:

.....

Firma

ANEXO 05. INSTRUMENTOS 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

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

DNI: _____ Sexo: M () F () Edad: _____

Instrucciones: Lea atentamente las premisas, responda con la mayor sinceridad posible, es importante que responda la totalidad de enunciados.

Recuerde: No existen respuestas buenas ni malas.

		Si	No
1	Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema		
2	Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema		
3	Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema		
4	Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.		
5	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron		
6	Hablo con alguien sobre mis sentimientos		
7	Busco algo bueno de lo que está pasando		
8	Aprendo a convivir con el problema		
9	Busco la ayuda de Dios		
10	Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones		
11	Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido		
12	Dejo de lado mis metas		
13	Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente		
14	Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema		
15	Elaboro un plan de acción		
16	Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades		
17	Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita		
18	Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema		
19	Busco el apoyo emocional de amigos y familiares		
20	Trato de ver el problema en forma positiva		
21	Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado		
22	Deposito mi confianza en Dios		
23	Libero mis emociones		
24	Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente		
25	Dejo de perseguir mis metas		
26	Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema		
27	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse		
28	Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema		
29	Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema		
30	Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto		
31	Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema		
32	Conservo con alguien sobre lo que me está sucediendo		
33	Aprendo algo de la experiencia		

34	Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido		
35	Trato de encontrar consuelo en mi religión		
36	Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros		
37	Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema		
38	Acepto que puedo enfrentar el problema y lo dejo de lado		
39	Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema		
40	Actúo directamente para controlar el problema		
41	Pienso en la mejor manera de controlar el problema		
42	Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema		
43	Me abstengo de hacer algo demasiado pronto		
44	Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema		
45	Busco la simpatía y la comprensión de alguien		
46	Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia		
47	Acepto que el problema ha sucedido		
48	Rezo más de lo usual		
49	Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema		
50	Me digo a mí mismo: "Esto no es real"		
51	Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema		
52	Duermo más de lo usual		

ANEXO 06. Validez de contenido
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE
AFRONTAMIENTO
CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: PAREDES JARA FERNANDO ANTONIO

DNI: 18160530.

FECHA ACTUAL: 16 MAYO 2023

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	LICENCIADO PSICOLOGIA	2002 - 2006
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTOR PSICOLOGIA	2015 - 2018
03	UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO	TERAPUTA SISTEMICO FAMILIAR	2020 - 2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USS	DOCENTE	CHICLAYO	2018 - 2023	DESARROLLO CURSO PSICOMETRIA
02	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	2015 - 2023	DESARROLLO CURSO PSICOMETRIA
03	UPN	DOCENTE	TRUJILLO	2016 - 2023	DESARROLLO CURSO PROCESOS COGNITIVOS
04	UNPRG	DOCENTE	LAMBAYEQUE	2020 - 2022	DESARROLLO CURSO MOTIVACION

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
 PSICÓLOGO 53
 CPSP 13444

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BURNOUT INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: PAREDES JARA FERNANDO ANTONIO

DNI: 18160530.

FECHA ACTUAL: 16 MAYO 2023

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

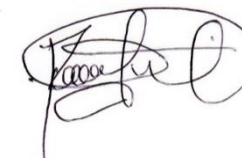
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	LICENCIADO PSICOLOGIA	2002 - 2006
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTOR PSICOLOGIA	2015 - 2018
03	UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO	TERAPUTA SISTEMICO FAMILIAR	2020 - 2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USS	DOCENTE	CHICLAYO	2018 - 2023	DESARROLLO CURSO PSICOMETRIA
02	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	2015 - 2023	DESARROLLO CURSO PSICOMETRIA
03	UPN	DOCENTE	TRUJILLO	2016 - 2023	DESARROLLO CURSO PROCESOS COGNITIVOS
04	UNPRG	DOCENTE	LAMBAYEQUE	2020 - 2022	DESARROLLO CURSO MOTIVACION

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICÓLOGO
CPSP 13444

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE
AFRONTAMIENTO
CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: CRUZ CEDILLO AURA VIOLETA

DNI: 25682201

FECHA ACTUAL: 26/06/2023

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

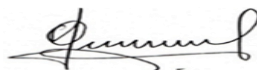
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD FEDERICO VILLAREAL	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA	2014 - 2017
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2018 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



FIRMA

CRUZ CEDILLO AURA VIOLETA
NRO COLEGIATURA: 9336

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BURNOUT INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: CRUZ CEDILLO AURA VIOLETA

DNI: 25682201

FECHA ACTUAL: 26/06/2023

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD FEDERICO VILLAREAL	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA	2014 - 2017
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2018 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA
02					
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....

 FIRMA

CRUZ CEDILLO AURA VIOLETA
NRO COLEGIATURA: 9336

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE
AFRONTAMIENTO
CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

DNI: 18167629

FECHA ACTUAL: 24/06/2023

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2008 - 2010
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORA EN PSICOLOGIA	2013 - 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2018 - ACTUAL	LECTURA DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



 Dra. María C. Quintanilla Castro
 C.F. 8441

FIRMA

QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

NRO COLEGIATURA: 8441

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BURNOUT INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

DNI: 18167629

FECHA ACTUAL: 24/06/2023

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


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2008 - 2010
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORA EN PSICOLOGIA	2013 - 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2018 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Dra. María C. Quintanilla Castro
C.Ps. 8441

.....

FIRMA
QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA
NRO COLEGIATURA: 8441

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: ESPINOZA PORRAS FATIMA ROSALIA

DNI: 43088898

FECHA ACTUAL: 24/06/2023

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2007 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - POSGRADO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2020 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA EDUCATIVA
03	ALTERNATIVA PSICOLOGICA	PSICOLOGA	SULLANA	2010 - ACTUAL	PSICOTERATEUTA DE FAMILIA Y PAREJAS

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



 FIRMA

ESPINOZA PORRAS FATIMA ROSALIA
 NRO COLEGIATURA: 14102

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BURNOUT
INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: ESPINOZA PORRAS FATIMA ROSALIA
DNI: 43088898
FECHA ACTUAL: 24/06/2023

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	2002 - 2005
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2007 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA DE LA SALUD Y ASESORIA
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - POSGRADO	DOCENTE UNIVERSITARIO	PIURA	2020 - ACTUAL	DICTADO DE CATEDRA DE CURSOS DE PSICOLOGIA EDUCTIVA
03	ALTERNATIVA PSICOLOGICA	PSICOLOGA	SULLANA	2010 - ACTUAL	PSICOTERATEUTA DE FAMILIA Y PAREJAS

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



.....
FIRMA

ESPINOZA PORRAS FATIMA ROSALIA
NRO COLEGIATURA: 14102

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: ...VILLEGAS DAVILA JULIO ADRIAN.....

DNI: ...45049714.....

FECHA ACTUAL: ...14/06/2023.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Trujillo	Maestría en Investigación y docencia universitaria	2022 – 2023
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa	2018 - 2019
03	Universidad Señor de Sipán	Licenciado en Psicología	2011 – 2016

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipán	Docente	Chiclayo	2022 – actualidad	
02	IDAT	Docente	Chiclayo	2021 – actualidad	
03	SENCICO	Docente	Chiclayo	2021 – actualidad	
04	IE Manuel Seoane Corrales	Psicólogo JEC	Lambayeque	2021 – 2022	
05	IE Jorge Basadre	Psicólogo JEC	Piura	2020 – 2021	
06	Universidad César Vallejo	Coordinador y psicólogo	Chiclayo	2016 – 2020	

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


 Julio Adrian Villegas Davila
 Psicólogo
 C.Ps.P. 30091

.....
FIRMA
VILLEGAS DAVILA JULIO ADRIAN
 C.Ps.P. 30091

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BURNOUT
INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: ...VILLEGAS DAVILA JULIO ADRIAN.....

DNI: ...45049714.....

FECHA ACTUAL: ...14/06/2023.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Trujillo	Maestría en Investigación y docencia universitaria	2022 – 2023
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología educativa	2018 - 2019
03	Universidad Señor de Sipán	Licenciado en Psicología	2011 – 2016

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipán	Docente	Chiclayo	2022 – actualidad	
02	IDAT	Docente	Chiclayo	2021 – actualidad	
03	SENCICO	Docente	Chiclayo	2021 – actualidad	
04	IE Manuel Seoane Corrales	Psicólogo JEC	Lambayeque	2021 – 2022	
05	IE Jorge Basadre	Psicólogo JEC	Piura	2020 – 2021	
06	Universidad César Vallejo	Coordinador y psicólogo	Chiclayo	2016 – 2020	

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Julio Adrian Villegas Davila
 Psicólogo
 CPs.P. 30091

FIRMA
VILLEGAS DAVILA JULIO ADRIAN
 C.Ps.P. 30091



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chiclayo, 19 de Julio del 2023



Firmado digitalmente por
RODRIGUEZ TANTA Edilberto Jose
FAU 20487872310 soft
Presidente De La Csj De Lambayeque
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.07.2023 14:15:11 -05:00

PROVEIDO N° 001400-2023-P-CSJLA-PJ

Referencia : A) EXPEDIENTE 014977-2023-P-CSJL
B) HOJA DE ENVIO 003921-2023-P-CSJLA (14JUL2023)
C) **Escrito con sumilla "Subsano omisiones y adjunto documentos solicitados"**

En atención al documento de la referencia C), remitido por el estudiante Ronald Erik Ruiz Vásquez, a través del cual subsana las omisiones advertidas en el **Proveído N° 001355-2023-P-CSJLA-PJ**, adjuntando copia de los DNI de los estudiantes Luisita Onelia Ruiz Chapoñán y Ronald Ruiz Vásquez; estando al contenido del mismo, **SE DISPONE**:

- I) **AUTORIZAR** a la estudiante Ronald Erik Ruiz Vásquez y Luisita Onelia Ruiz Chapoñán, acceder a las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, previa coordinación con el Administrador del Módulo Penal Central¹.
- II) **REQUIERASE** a la **Dr. Aldo Aníbal Gutiérrez Fabián** – Administrador del Módulo Penal Central, a fin de que coordine con la estudiantes antes citados, la fecha y hora en que puedan entrevistarse con los Magistrados y/o personal jurisdiccional correspondiente, siempre que no afecte su labor jurisdiccional.
- III) **NOTIFÍQUESE**.

Documento firmado digitalmente

EDILBERTO JOSE RODRIGUEZ TANTA
Presidente de la CSJ de Lambayeque
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque

ERT/apm

¹ Dr. Aldo Aníbal Gutiérrez Fabián, correo electrónico: agutierrezf@pj.gob.pe, Cel: 976865088.

