



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Síndrome de BURNOUT en el personal policial de las comisarías
PNP de Cayma, durante el tiempo de pandemia 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Uchamaco Cuevas, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2944-572X)

ASESORA:

Dra. García Reyes, Liliana (orcid.org/0000-0001-5404-3100)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Padre Celestial, por ser mi luz, mi mira y mi fuente de inspiración; a mi padre Florentino que me cuida desde el cielo, mi madre Marcelina por ser mi mayor motivación para seguir con mis metas, a mi retoña Adrianita por su amor y paciencia, y a todas las personas que ayudaron a mi formación académica y a la realización de mi tesis.

Agradecimiento

A nuestro Celestial, por regir mi camino en los buenos y malos momentos, permitiéndome lograr mis objetivos trazados. A la **Universidad Cesar Vallejo**, por brindarme la oportunidad de sustentar la presente tesis, a la Dra. Liliana García Reyes por el asesoramiento apropiado en la conducción de la Tesis y a todas las personas que no he mencionado pero que de una o de otra forma contribuyeron a mi formación académica y a la realización de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES:.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Baremos de Síndrome de Burnout.....	15
Tabla 2. Baremos de Agotamiento emocional	16
Tabla 3. Baremos de Realización personal.....	17
Tabla 4. Baremos de Despersonalización	18
Tabla 5. Descriptiva del Síndrome de Burnout.....	19
Tabla 6. Descriptiva del Agotamiento emocional	20
Tabla 7 Descriptiva de la Realización personal	21
Tabla 8. Descriptiva de la Despersonalización	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Baremos de Síndrome de Burnout.	15
Figura 2 Baremos de Agotamiento emocional.....	16
Figura 3 Baremos de Realización personal.....	17
Figura 4 Baremos de Despersonalización.....	18
Figura 5 Descriptiva del Síndrome de Burnout.....	19
Figura 6 Descriptiva del Agotamiento emocional.....	20
Figura 7 Descriptiva de la Realización personal.....	21
Figura 8 Descriptiva de la Despersonalización.....	22

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de síndrome BURNOUT en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma, durante el tiempo de pandemia, 2022. Este estudio se llevó a cabo mediante la metodología de tipo básico, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por 70 efectivos policiales de las comisarias PNP Cayma. Para ello se administró el inventario de burnout de Maslach. Los resultados obtenidos determinaron que un 45.7% de los policías muestran un nivel medio del síndrome de burnout.

En conclusión, el nivel del síndrome de burnout en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma, durante el tiempo de pandemia, 2022, es de nivel medio.

Palabras clave: Síndrome, burnout, síndrome de burnout, personal policial.

Abstract

The objective of the research was to determine the levels of BURNOUT syndrome in the Police Personnel of the PNP police stations of Cayma during the time of pandemic, 2022. This study was carried out by means of a basic methodology, descriptive level and with a non-experimental, cross-sectional, simple descriptive design. The sample consisted of 70 police officers from the PNP Cayma police station. The Maslach burnout inventory was administered. The results obtained determined that 45.7% of the police officers showed a medium level of burnout syndrome.

In conclusion, the level of burnout syndrome in the police personnel of the PNP police stations of Cayma during the time of the pandemic, 2022, is of medium level.

Keywords: Syndrome, burnout, burnout syndrome, police personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por Covid-19 tuvo efectos en diversos contextos de la vida de una persona, podríamos considerar que la salud física fue el área que más nos afectó, sin embargo, también ha traído consecuencias a nivel psicológico; el estrés laboral o síndrome de burnout también se masificó en este periodo de confinamiento. Al respecto, Guillén (2021) indica que en España un 41.99% de todos los trabajadores presentaron indicadores de ansiedad y alrededor del 70% reclamaron una atención en salud psicológica laboral por temas de estrés.

Según el MININTER (2021) los efectos emocionales de la presión El personal de salud y policial han tenido dificultades en el control y manejo de la pandemia, desde la atención de emergencia hasta los cuidados preventivos en el control social; sus horas laborales se extendieron y el riesgo de contagio era mayor, por su contacto directo con la población infectada. (Ministerio del Interior, 2021). En base a los efectos emocionales de la presión laboral, Hernández et. al (2021) refiere que el burnout durante la pandemia ha impactado más en países donde los profesionales sienten mayor insatisfacción por su trabajo y la exigencia laboral fue excesiva, así también, los policías con mayor antigüedad fueron más propensos a padecer del síndrome.

En el Perú los policías direccionaron su trabajo al control exhaustivo del orden público, donde, su objetivo primordial fue brindar garantía a las medidas presentadas por el estado para enfrentar la crisis sanitaria, así también, su labor fue más intensiva cuando se decretó estado de cuarentena, ellos estuvieron resguardando todo establecimiento en prevención del contagio mediante las aglomeraciones (Andina, 2020).

Al respecto Caycho et al. (2020) refirió que el personal policial de nuestro país realizó labores superando su carga laboral promedio, así también, tuvieron complicaciones respecto a los recursos y personal para cubrir todas las necesidades poblacionales, ello ocasionó que se eleve considerablemente los casos por síndrome de burnout.

La policía del Perú fue la institución más afectada por la pandemia, donde los efectivos tuvieron que enfrentar todas las condiciones que requerían el control de la población adicional a su labor de brindar seguridad ciudadana, ello generó gran impacto a nivel de estrés laboral y ansiedad por la sobrecarga y temor al contagio (Marquina & Benavides, 2021).

Sin embargo, existen escasas investigaciones que busquen conocer los niveles de síndrome de burnout en población policial en nuestro país: por ello a través del estudio se buscará resolver el siguiente problema: ¿Cuáles son los niveles de Síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022? para el cual se plantean problemas a nivel específicos, ¿Cuáles son los niveles de agotamiento emocional en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022?, ¿Cuáles son los niveles de realización personal en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022? y ¿Cuáles son los niveles de despersonalización en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022?

La justificación teórico del estudio se justifica en el aspecto en buscar identificar el síndrome de burnout o estrés laboral en los policías que sirven a nuestro país, donde impulsará la investigación en esta población, ya que, se considera muy relevante en nuestro país, ya que, un efectivo policial con alguna dificultad a nivel psicológico podría tener dificultades en su labor o ser un peligro en un acción, así también, servirá de aporte teórico a otros estudios que buscan investigar en la misma línea o temática, por otra parte, será eje inicial para generar planes de intervención en función a los resultados en las comisaría PNP Cayma.

Así mismo la justificación a nivel práctico, buscara fomentar la aplicación de estrategias en beneficio psicológico emocional del personal policial de las comisarias PNP Cayma, así también, en la implantación de planes sostenibles enfocados al manejo del burnout en los mismos como medida preventiva en riesgo de salud mental.

Por último, la justificación metodológica, el instrumento utilizado en la investigación, también puede ser de mucho beneficio para la utilización en la

medición del mismo constructo en otras comisarias del Perú o contextos similares del ámbito castrense. Así también, el instrumento utilizado cuenta con una adaptación a la realidad peruana, además, se realizó el análisis de confiabilidad y validez en base a la muestra seleccionada para su proceso de estandarización a la unidad de análisis.

Respecto a la delimitación espacial el estudio abarcó la jurisdicción del distrito de Cayma como población de trabajo, por otra parte, a nivel temporal, la investigación fue realizado en corto plazo y mediante una evaluación única.

Con base a ello, se plantea como objetivo general, determinar los niveles de Síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022. En el mismo sentido, se plantean los siguientes objetivos específicos; en primer lugar se busca determinar los niveles de agotamiento emocional en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022; determinar los niveles de realización personal en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022; y determinar los niveles de despersonalización en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma, durante el tiempo de pandemia, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Guzmán (2017) realizó un análisis de los componentes y prevalencia enfocados con el síndrome Burnout de las personas de tropa de la brigada artillera N°27, "Portete", ubicado en Cuenca - Ecuador. La investigación tuvo una muestra de 289 personas, donde se empleó el instrumento de Maslach. Como resultado obtuvo que el 88.93% del personal analizado, presenta un rango moderado del síndrome de Burnout y el 10.03% un rango alto grave.

Escudero et al. (2018) realizaron un análisis entre el tiempo laboral y el síndrome de Bournout, para los efectivos policiales de atención por telefonía en el sur oeste de México. La muestra se conformó por 60 policías y se utilizó un instrumento de Maslach (MBI-SS). Como resultados obtuvieron que los policías con 3 años laborados presentan un rango alto a medio con el síndrome de Burnout, pero los policías de 4-8 años laborados presentaron un nivel bajo.

Campos y Martínez (2021) se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 200 efectivos policiales de la comisaria de Huancayo, los instrumentos utilizados fueron el inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de clima laboral (CL-SPC). Como resultados obtuvieron que existe una relación inversa débil, con un coeficiente de Rho Spearman -0.362. Por último, el análisis inferencial concluyo que existe una relación inversamente débil entre el síndrome de burnout y el clima laboral en tiempos de pandemia en el personal policial de una Comisaria de Huancayo

Buamache y Guerrero (2022) tuvo como propósito analizar una relación entre la motivación y síndrome de Burnout, utilizando una metodología de diseño no experimental, de corte transversal y carácter correlacional, empleando una serie de preguntas de Burnout de Jackson y Maslach. Como resultado obtuvieron que un $p=0.005$, el cual es una afirmación correlativa negativa entre las variables. Concluyeron que hay una relación negativa entre las variables, cuanto más es el síndrome de Burnout menos es la motivación laboral en los policías.

Quispe y López (2021) se plantearon como propósito establecer la relación existente entre Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en efectivos policiales

en base a la Unidad de Servicios Especiales durante la pandemia, empleando una metodología de tipo básica, no experimental de diseño descriptiva. Entre sus resultados, destaca el mayor porcentaje 22,4% de los efectivos policiales presentan un nivel medio y su bienestar psicológico fue muy alto y un 2% se presentaron un síndrome de Burnout en un rango bajo y su bienestar psicológico fue promedio. Concluyeron que no hay una relación existente significativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en efectivos policiales de la Unidad de Servicios Especial.

Zapata (2022) determinó el rango de síndrome de Burnout en efectivos policiales que trabajan en el distrito de Chachapoyas, empleando preguntas de Maslach Burnout Inventory. Como resultados, el 44% presentaron riesgo a padecer Síndrome de Burnout, asimismo en la dimensión de debilidad emocional el 72% presenta nivel elevado, personalidad casi nula y el personal realizado esta en nivel medio con 39% y 54% respectivamente. Concluyendo que los policías que trabajan en el distrito de Chachapoyas, en su mayoría presentan riesgo a padecer Síndrome de Burnout y tienen altos niveles la dimensión de agotar emocional.

Calla (2020) determino la relación entre Burnout y la satisfacción de la vida laboral para los efectivos policiales en Juliaca. La investigación fue de carácter cuantitativo, básica, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 83 policías, además los instrumentos fueron Inventario de Burnout de Maslach y Cuestionario de Índice de Chamba 1.0 de Yamamoto. Como resultado obtuvo que las variables tienen una relación negativa, inversa y un rango bajo $Rho = -0.120$. Donde el nivel significativo es mayor a lo norma, el cual indica que no existe una correlación estadística significativa.

Lecca (2017) su investigación fue de carácter descriptivo, de diseño no instrumental, la muestra estuvo conformado por 353 policías. Uno de sus resultados fue que el 7.1% presentaron niveles altos de síndrome de Burnout.

Lindo y Parejas (2020) en su investigación busca analizar el síndrome de Burnout y agresividad, aplico su instrumento a 346 efectivos policiales. Demostró en sus resultados que existe una relación positiva entre sus dos variables.

El síndrome de Burnout se define por primera vez a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante la convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en el cual se conceptualizó dicho síndrome como el agotamiento profesional de las personas que laboran en diferentes sectores relacionadas al servicio humano, que se encuentran en constante contacto con los usuarios, en especial el personal de salud y los profesores. Conceptualmente, el síndrome se definiría como la respuesta excesiva al estrés ocasionado repercusiones de carácter individual en los trabajadores, pero también influiría en aspectos organizacionales y sociales (Maslach, 1977).

Años más tarde Maslach y Jackson (1986) se refieren al síndrome de burnout como una conducta de agotamiento que se da como respuesta al estrés laboral, que produce efectos nocivos al ser humano, así como a la institución en la cual labora.

Por su parte Raigosa y Marin (2010) Define el síndrome de burnout como una condición psicológica negativa y dañina que constantemente experimentan los empleadores y que se caracteriza por agotamiento emocional, falta de motivación y alegría en el trabajo.

Asimismo Bazalar y Balarezo (2016) refiere al síndrome de Burnout es un problema complicado que influye en la salud del ser humano, el cual produce dolencias físicas y mentales que interfiere en la calidad de vida personal y familiar.

Finalmente, y reforzando las definiciones anteriores al respecto del síndrome Burnout, Schaufeli et al. (2008) refieren que el Burnout se encuentra relacionado al trabajo, en el cual el colaborador con el transcurrir del tiempo reduce su participación positiva a la organización a la cual pertenece.

Para Manzano (2008) el síndrome de Burnout, Dependiendo del tipo de personalidad que exhiba una persona, en cierta medida, las personas con control emocional deficiente tienen un mayor riesgo de desarrollar los síndromes antes mencionados. Por otro lado, las personas que tienen relaciones interrumpidas con colegas u organizaciones debido a problemas de gestión, programación o nómina pueden sufrir este problema.

Respecto a la sintomatología del síndrome burnout Mena (2010) menciona algunos de los síntomas físicos que se presenta en el individuo como dolores de cabeza, problemas digestivos, pérdida de sueño, agotamiento, pérdida de interés por aquello que antes le causaba placer, falta de concentración, irritabilidad, impaciencia, depresión, ansiedad así como también, bajo desempeño laboral, rotación, ausentismo laboral.

Moreno et al.(2019) indican que en estudios recientes las personas de género femenino son más propensas al estrés y desgaste laboral. Por otra parte, el no contar con el apoyo de los jefes, tener un bajo uso de los recursos a disposición, y ser un colaborador joven son otros factores que influyen en la aparición del síndrome Burnout.

El síndrome de burnout es una condición psicológica percibida como negativa para la persona, la cual, se origina a partir de una sobrecarga laboral constante dentro de un ambiente inconforme e inestable de trabajo. Así también, Maslach y Jackson (1981) como se citó en Monte y Peíro (1997) considera que es un conjunto de sensaciones de fracaso y agotamiento resultado de sobrecarga laboral, sobre exigencia y pérdida de motivación para trabajar, el cual se manifiesta a nivel físico, psicológico y actitudinal. Asimismo, Maslach (2010) citado por Juárez (2014) indica que este constructo se puede definir como un síndrome que agrupa diversas experiencias o manifestaciones en el trabajador producto del contexto laboral, se manifiesta a través de agotamiento constante, disconformidad por el trabajo, pérdida de motivación para realizar sus actividades, decaimiento competencial e inferencia por las metas organizacionales.

Respecto a las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, la dimensión agotamiento emocional es el conjunto de sensaciones afectivas de desagrado, apatía y decaimiento que manifiesta el trabajador, así también, las repercusiones se pueden manifestar a nivel físico. Al respecto, Maslach y Jackson (1981) citado por Olivares (2017) afirma que este factor es un componente clave del síndrome de burnout, la cual se entiende como un conjunto de sentimientos y estados emocionales de agotamiento y cansancio mental. Así también, Martínez (2010) añade que este proceso también abarca sentimientos de sentirse inútil, pérdida de entusiasmo y en muchos casos baja autoestima. Reafirmando, Maslach

(2010) citado por Juárez (2014) indican que los indicadores se empiezan a presentar cuando los colaboradores llegan al punto de sentir hastío emocional.

Así también, la dimensión despersonalización hace referencia a la manifestación actitudinal desfavorable que tiene el trabajador hacia el personal con quien labora o personas externas con quienes interactúa, donde muestra una cordialidad poco agradable o fingida. Así también, Maslach y Jackson (1981) citado por Olivares (2017) refieren que este factor también es conocido como deshumanización, el cual se manifiesta a través de un trato despectivo y poco asertivo hacia los demás miembros de la organización, también, se podría presentar conductas de agresividad, falta de paciencia, y poca tolerancia a las circunstancias en la entidad. Asimismo, Maslach (2010) citado por Juárez (2014) reitera que este componente se presenta en la actitud de hostilidad los demás, problemas en la concentración por sus actividades, pocas expectativas positivas del trabajo y cinismo en la interrelación laboral.

Finalmente, la dimensión realización personal abarca el aspecto negativo de la misma, donde el trabajador siente que ha perdido su autoconfianza, percibe sus metas personales como lejanas y no tiene un autoconcepto definido de sí mismo. Así también, Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peíro (1997) indican que este componente hace referencia a la autoevaluación negativa que tienen de sí mismos y del rol que tienen en su trabajo, así también, evitan los vínculos laborales saludables, tratan de soportar la presión laboral y se presenta una disminución de su desempeño, adicional a ello, también se auto reprochan por no poder lograr sus metas profesionales y personales. Por otra parte, Maslach (2010) citado por Juárez (2014) afirman que en este factor resalta la devaluación personal, sentimientos de incompetencia y pérdida de esperanza respecto al éxito en su trabajo.

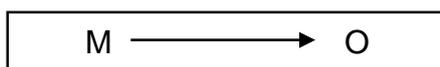
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básico, donde se buscará aportar y ampliar el conocimiento científico desde un plano teórico, como primera fase de investigación dentro de la entidad elegida. Al respecto, Ñaupas et al. (2014) considero que este tipo de investigación es de primera línea en poblaciones donde se estudia por primeras veces, cuyos resultados servirán de aporte a la teoría científica.

Referente al diseño de investigación, el estudio será, no experimental, transeccional, descriptivo simple, donde la información será recolectada sin llegar a ejercer manipulación en la misma. Así también, Hernández et al. (2014) refirió que este diseño, se basa en la descripción de la muestra con una unidad propia y global.

El alcance planteado es descriptivo, donde se indica que toda la línea de investigación estará enfocada a la descripción del constructo de estudio. Asimismo, Hernández et al. (2014) indica que este alcance o nivel, se utiliza en estudios donde se desea conocer la variable como primer proceso de estudio.



Donde:

M = Muestra de efectivos policiales que laboran activamente en la comisaria PNP Cayma.

O1 = Datos de la variable síndrome de burnout

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1:

- Definición conceptual.

Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peíro (1997) El síndrome de burnout es un conjunto de sensaciones de fracaso y agotamiento resultado de sobrecarga laboral, sobre exigencia y pérdida de motivación para trabajar, el cual se manifiesta a nivel físico, psicológico y actitudinal.

- Definición operacional.

Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peíro (1997) señalan que el síndrome de burnout en el personal policial es un conjunto de indicadores de agotamiento constante producto de exigencias laborales que superan las capacidades, destrezas, para lograr objetivos laborales. Así también, la variable puede ser medida a partir 3 dimensiones y 22 ítems:

- Dimensiones.
 - Agotamiento emocional
 - Realización personal
 - Despersonalización
- Escala de medición.
De 5 niveles, tipo Likert.

Tabla 1. Operacionalización de variable síndrome de burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Items	ESCALA	BAREMOS
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peiro (1997) El Síndrome de burnout es un conjunto de sensaciones de fracaso y agotamiento resultado de sobrecarga laboral, sobre exigencia y pérdida motivación para trabajar. el cual se manifiesta a nivel físico. psicológico actitudinal.	Maslach y Jackson (1981) Citado por Monto y Peiro (1997) señalan que el Síndrome de burnout en el personal policial es un conjunto de indicadores de agotamiento constante producto exigencias laborales que superan las capacidades, destrezas, para lograr objetivos laborales Asi también, la variable puede ser medida a partir 3 dimensiones y 22 Items: <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Realización personal • Despersonalización 	Agotamiento Emocional. Realización Personal. Desperso nalizacion	1,2,3,6,8,13 14,16,20 4,7,9,12,17, 18,19,21 5,10,11,15, 22	ESCALA: Likert 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Algunas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Pocas veces a la semana. 6= Diariamente.	EVALUACION GLOBAL. 67-132 = Riesgo alto. 34-66 = Riesgo medio. 00-33 = Riesgo bajo. AGOTAMIENTO EMOCIONAL: 0-18 = Excesivo 19-26 = Mediano. 27-54= Escaso. REALIZACION PERSONAL: 0-33 = Excesivo 34-39 = Mediano. 40-56= Escaso. DESPERSONALIZACION: 0-5 = Excesivo 6-9 = Mediano. 10-30 = Escaso.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población

La población estará conformada por 70 efectivos policiales entre oficiales y suboficiales que laboran activamente en la comisaria PNP Casimiro Cuadros y la comisaria PNP Acequia Alta.

Muestra

La muestra también estará conformada por 70 efectivos policiales entre oficiales y suboficiales que laboran activamente en la comisaria PNP Casimiro Cuadros y la comisaria PNP Acequia Alta, ya que, en base a la viabilidad de la investigación y acceso a ambas, se considera posible incluir a la totalidad poblacional. Al respecto, Hernández et al. (2014) considera que la muestra es una pequeña porción de la totalidad de elementos, donde los resultados obtenidos permite una proyección del estado situacional de la población, y en poblaciones pequeñas se considera a la totalidad de los elementos.

Dentro de los criterios de Inclusión, se consideró a los sub suboficiales que laboran activamente en la comisaria PNP Casimiro Cuadros y la comisaria PNP Acequia Alta, entre 20 y 40 años, con un tiempo de servicio mínimo de 05 años en la institución.

Muestreo

La técnica por utilizar en el estudio es de tipo Censal, la cual consiste en abarcar la totalidad de elementos que compone la población de estudio; en el estudio se considera a los suboficiales que laboran activamente en la comisaria PNP Casimiro Cuadros y la comisaria PNP Acequia Alta como la unidad de análisis. Al respecto, Ñaupas et al. (2014) considera que esta técnica solo se utiliza cuando las poblaciones son pequeñas o existe la posibilidad de acceder a la totalidad del mismo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se determinó la utilización de la técnica encuesta, donde se recolectará la información por medio del inventario de Síndrome de Burnout elaborado por Maslach y Jackson (1981) y adaptado por Cárdenas (2013); el instrumento psicométrico consta de 22 ítems, 03 dimensiones (agotamiento emocional, realización personal y despersonalización) y escala Likert con 7 opciones de respuesta. Asimismo, Ñaupas et al. (2014) refiere que esta técnica permite recoger datos para un posterior análisis cuantitativo de la variable de estudio.

Tabla 2. *Ficha técnica*

FICHA TECNICA	
Nombre:	Inventario de Síndrome de Burnout.
Autoras:	Maslach y Jackson (1981).
Administración:	Individual y Grupal.
Tiempo de administración:	15 minutos.
Finalidad:	Medir el nivel de Burnout.
Estructura:	El cuestionario está conformado por 22 items, la cuales se evalúan a través de una escala de tipo Likert de siete alternativas.

Validez y confiabilidad

Acerca de la validez del instrumento de evaluación, se realizó mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, mediante una rotación varimax, cuyas cargas factoriales fueron de mayor o igual a 0.45 en una agrupación de 03 factores, el cual se considera que el instrumento mide lo que pretende medir (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Respecto al nivel de confiabilidad, se obtuvo mediante un análisis por consistencia interna en base a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado se encuentra entre 0.71 a 0.90, ello indica un alto nivel de confiabilidad, se infiere que el instrumento

presenta datos acertados en la medición del constructo (Hernández et al., 2014). El instrumento fue adaptado a la realidad peruana en trabajadores del sector público de una comisaría del distrito de los Olivos, con un índice de confiabilidad de 0.914 y validez por la técnica V de Aiken en un valor de 0.80 (Vizcardo, 2017).

3.5. Procedimientos

En el procedimiento se inició con la determinación de la problemática dentro de las comisarías PNP Cayma ubicados en la ciudad de Arequipa perteneciente al estado peruano, posterior a ello, se solicitó la autorización correspondiente dirigida al máximo representando de la comisaría, se presentó un consentimiento informado a cada participante y se realizó la evaluación de manera presencial, posterior a ello se inició con la redacción de informe de tesis. Por último, en la investigación se determinó el uso de instrumentos válidos y confiables que permitan una recolección y análisis de datos de manera efectiva, sin embargo, se realizará el procedimiento de análisis de confiabilidad mediante la técnica de Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos serán analizados a partir del plano descriptivo, donde se incorporará tablas y gráficos estadísticos mediante el uso del programa SPSS STADISTIC-V26, dentro de los resultados de medirán e interpretarán en base a la estructura barémica inherentemente esquematizada por los autores del instrumento psicométrico

3.7. Aspectos éticos

Referente a los principios éticos del investigador, el estudio estará basado en los parámetros estipulados por la Universidad Cesar Vallejo, así también, se tomará en cuenta la normativa investigativa del código de ética y deontológico del psicólogo peruano; respecto al proceso de evaluación se emitirá un consentimiento informado por cada participante autorizando el uso de su información con fines educativos y de manera confidencial; respecto al uso de contenido teórico, se brindará el crédito respectivo a los autores en base a los parámetros de las normas APA en su séptima edición.

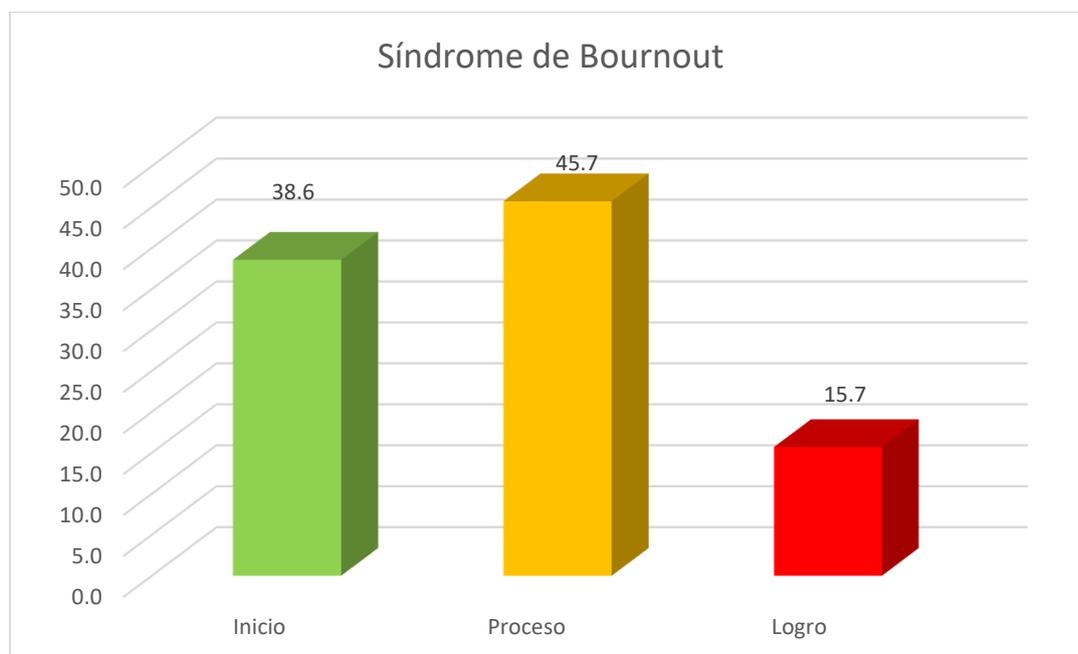
IV. RESULTADOS

Interpretación de baremos

Tabla 1. Baremos de Síndrome de Burnout

Baremos	Niveles/escala	Síndrome de Burnout	
		fi	Hi
[52 - 65]	Inicio	27	38.6%
[66 - 79]	Proceso	32	45.7%
[80 - 95]	Logrado	11	15.7%
	Total	70	100%

Figura 1. Baremos de Síndrome de Burnout.



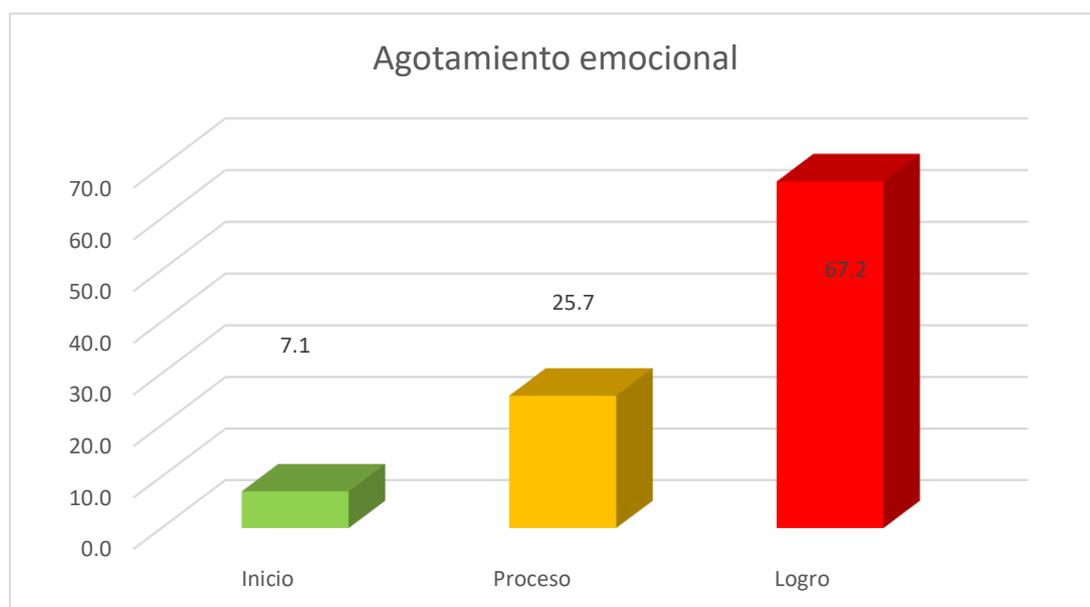
Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 se observa que de 70 Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma, el Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel inicio de 38.6% (27 sujetos), en el nivel proceso el 45.7% (32 sujetos) y el 15.7% (11 sujetos) de los encuestados tiene el síndrome de Burnout.

Tabla 2. Baremos de Agotamiento emocional

Baremos	Niveles/escala	Agotamiento emocional	
		fi	Hi
[25 - 31]	Inicio	5	7.1%
[32 - 38]	Proceso	18	25.7%
[39 - 47]	Logrado	47	67.2%
	Total	70	100%

Figura 2 Baremos de Agotamiento emocional.



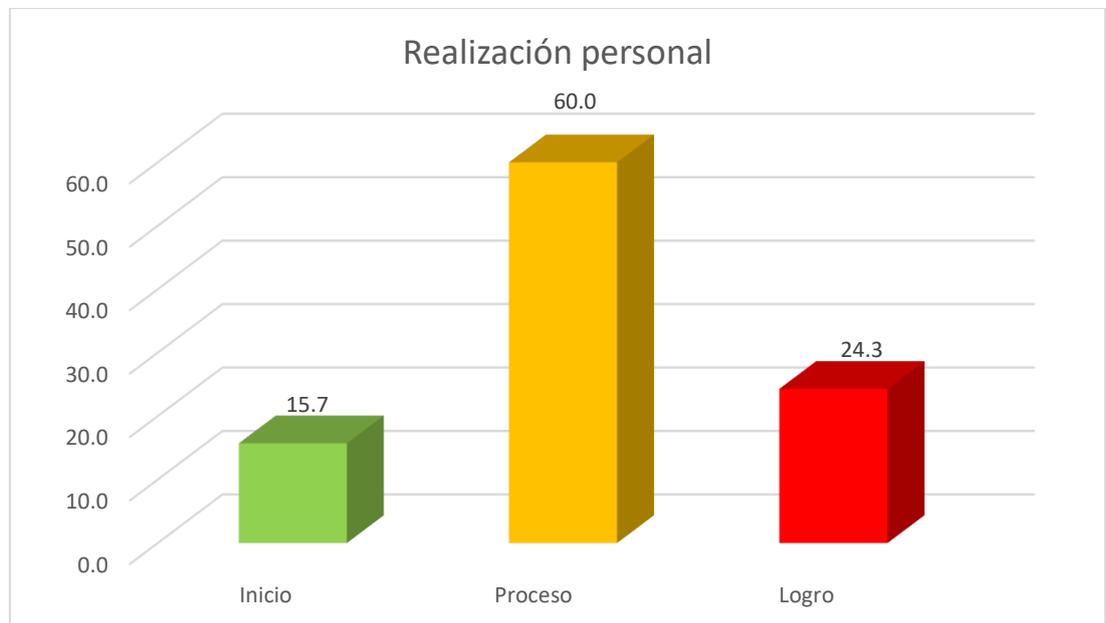
Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 se observa de 70 Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma, el Agotamiento emocional se encuentra en un nivel inicio de 7.1 (5 sujetos), en el nivel proceso el 25.7% (18 sujetos) y el 67.2% (47 sujetos) de los encuestados tienen agotamiento emocional.

Tabla 3. Baremos de Realización personal

Baremos	Niveles/escala	Realización personal	
		Fi	Hi
[16 - 20]	Inicio	11	15.7%
[21 - 25]	Proceso	42	60.0%
[26 - 32]	Logrado	17	24.3%
	Total	70	100%

Figura 3 Baremos de Realización personal



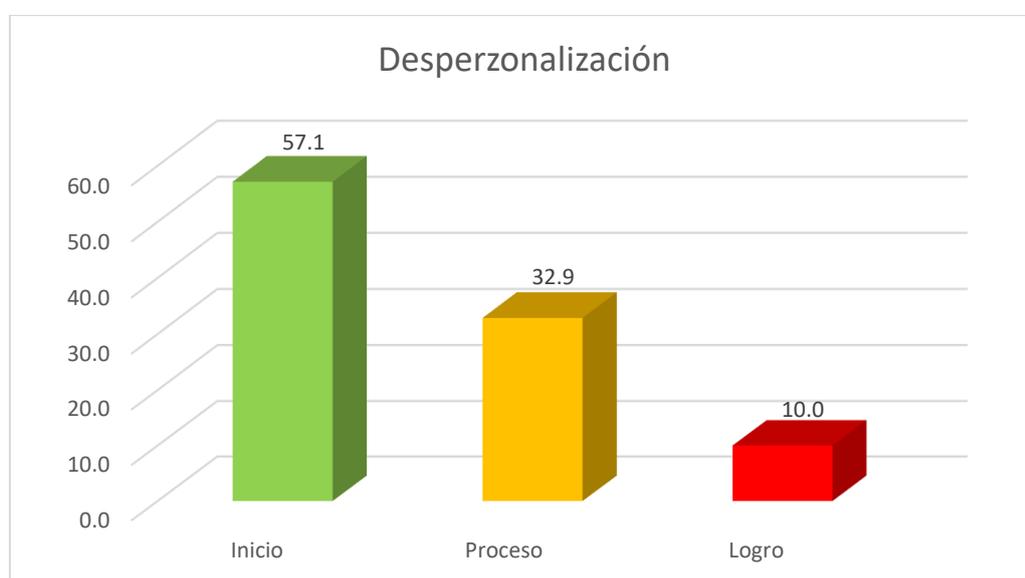
Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se observa de 70 Personales Policiales de las comisarías PNP de Cayma, la Realización personal se encuentra en un nivel inicio de 15.7% (11 sujetos), en el nivel proceso el 60.0% (42 sujetos) y el 24.3% (17 sujetos) de los encuestados, poseen Realización personal.

Tabla 4. Baremos de Despersonalización

Baremos	Niveles/escala	Despersonalización	
		fi	Hi
[9 - 12]	Inicio	40	57.1%
[13 - 16]	Proceso	23	32.9%
[17 - 20]	Logrado	7	10.0%
	Total	70	100%

Figura 4 Baremos de Despersonalización



Interpretación:

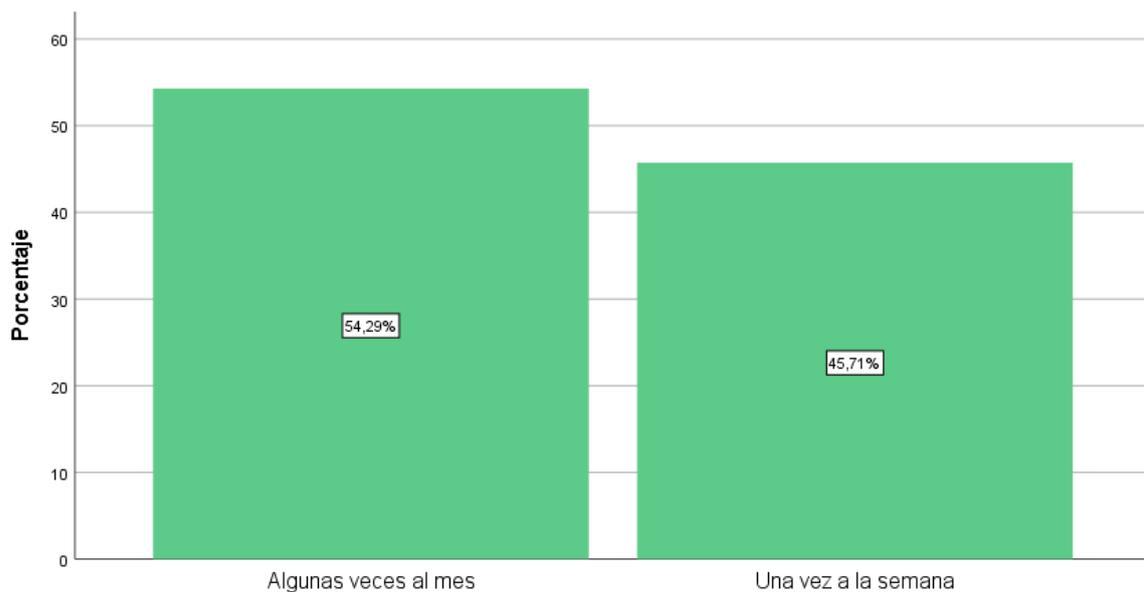
En la tabla 4 y figura 4 se observa de 70 Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma, la Despersonalización se encuentra en un nivel inicio de 57.1% (24 sujetos), en el nivel proceso el 32.9% (23 sujetos) y el 10.0% (7 sujetos) tienen despersonalización.

Estadística descriptiva

Tabla 5. Descriptiva del Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces al mes	38	54,3	54,3	54,3
	Una vez a la semana	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 5 Descriptiva del Síndrome de Burnout



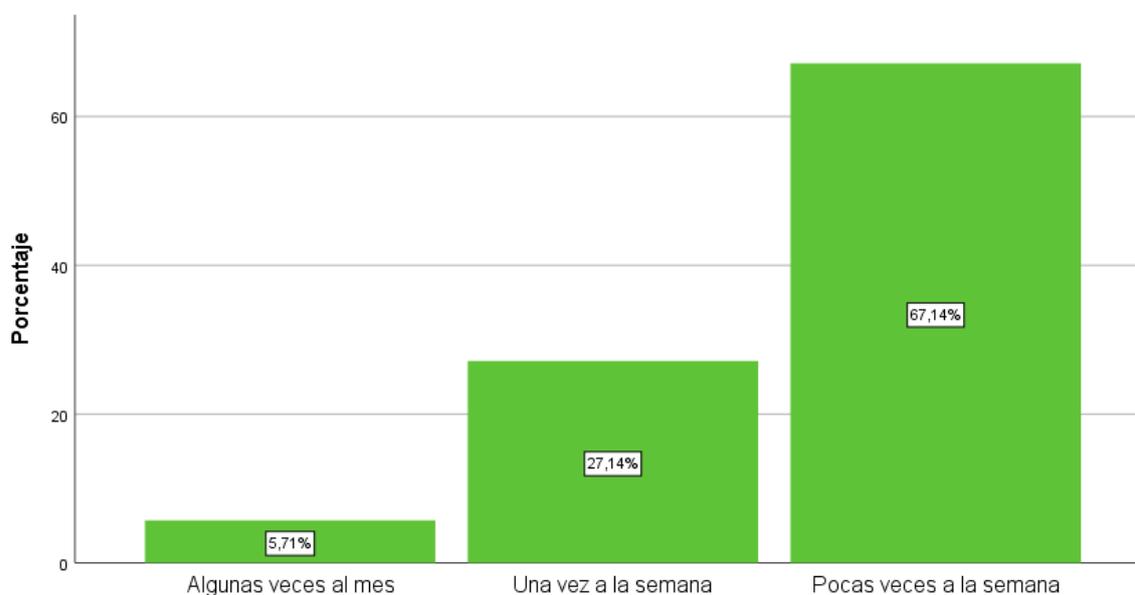
Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5 se puede apreciar que en la variable Síndrome de Burnout, el 45.71% de los encuestados, dieron como respuesta Una vez al mes o menos, el 54,29% dan como respuesta Algunas veces al mes.

Tabla 6. Descriptiva del Agotamiento emocional

		Agotamiento personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Algunas veces al mes	4	5,7	5,7	5,7
	Una vez a la semana	19	27,1	27,1	32,9
	Pocas veces a la semana	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 6 Descriptiva del Agotamiento emocional



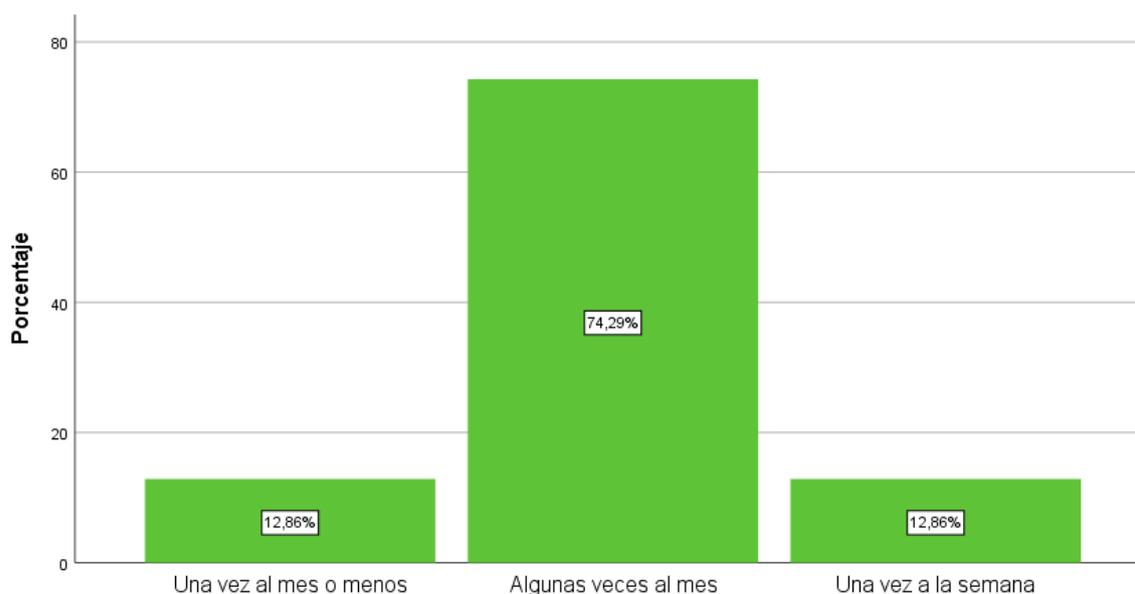
Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6, se puede apreciar que en la dimensión Agotamiento emocional, el 5,71% de los encuestados, dieron como respuesta Algunas veces al mes, el 27,14% dan como respuesta Una vez a la semana y el 67,14% dan como respuesta Pocas veces a la semana.

Tabla 7 Descriptiva de la Realización personal

		Realización personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Una vez al mes o menos	9	12,9	12,9	12,9
	Algunas veces al mes	52	74,3	74,3	87,1
	Una vez a la semana	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 7 Descriptiva de la Realización personal



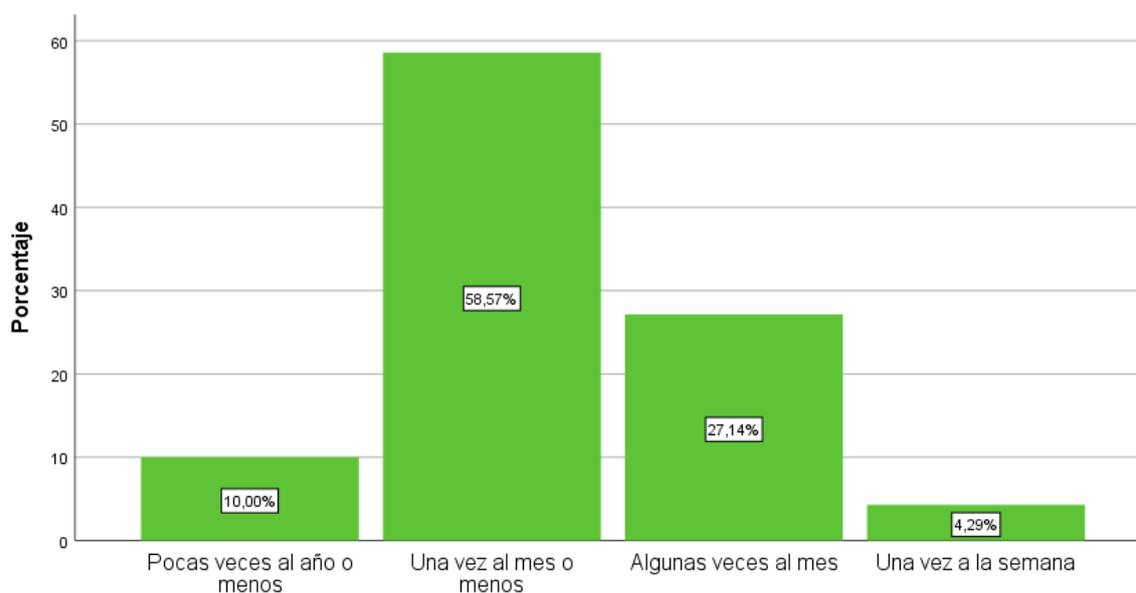
Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 Se puede apreciar que en la dimensión Realización personal, el 12,86% de los encuestados, dieron como respuesta Una vez al mes o menos, el 74,29% dan como respuesta Algunas veces al mes y el 12,86% dan como respuesta una vez a la semana.

Tabla 8. *Descriptiva de la Despersonalización*

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Pocas veces al año o menos	7	10,0	10,0	10,0
	Una vez al mes o menos	41	58,6	58,6	68,6
	Algunas veces al mes	19	27,1	27,1	95,7
	Una vez a la semana	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 8 *Descriptiva de la Despersonalización*



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8 Se puede apreciar que en la dimensión Despersonalización, el 58,57% de los encuestados, dieron como respuesta Una vez al mes o menos, el 27,14% dan como respuesta Algunas veces al mes, el 4,29% dan como respuesta Una vez a la semana y el 10,00% pocas veces al año o menos.

V. DISCUSIÓN

Respecto al **objetivo general**: Determinar los niveles de Síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022, en base a los resultados obtenidos se presentaron los siguientes datos estadísticos, un 45.7% presenta un nivel medio del síndrome de Burnout, lo cual equivale a 32 policías, a diferencia que el 38.6% equivalente a 27 efectivos poseen un nivel bajo, y un 15.7% presenta nivel alto de síndrome de Burnout lo expuesto anteriormente la investigación se asemeja con los hallazgos de Zapata (2022), que llevo a cabo un estudio con la misma variable de investigación, el mismo instrumento y una población con características similares, en la cual obtuvo como resultado de 190 encuestados el 9% (17) tiene niveles altos de síndrome de Burnout. En el mismo sentido, se corroboran dentro de las investigaciones internacionales la de Guzmán (2017), quien, en su investigación, en la cual se empleó el mismo instrumento, se encontró que 10.03% presenta el síndrome de Burnout. Asimismo, se corrobora lo expuesto por Escudero et al. (2018), quienes llevaron a cabo su investigación con una muestra similar y el mismo instrumento, obtuvieron como resultados que los efectivos policiales con tres años de antigüedad presentaron el síndrome de Burnout. Sin embargo, los policías con mayor antigüedad presentaron un nivel bajo.

Por último, Lindo y Parejas (2020) menciona que en relación a los resultados encontrados los efectivos policiales se hacen más susceptible a adquirir el Síndrome de Burnout ya que están expuestos a la ambigüedad de lo que se les exige, actividades excesivas o insuficientes, responsabilidad sobre la seguridad de otros trabajadores u otras personas y la presencia constante de peligro. Estas situaciones a las que están expuestos los efectivos policiales ocasionan que se utilice la violencia, fuerza física y agresividad como medio de control hacia otras personas, incluso en algunas ocasiones de manera injustificada. También Lecca (2017) corrobora que posiblemente estos resultados de los niveles que se han obtenido, vienen influenciados por muchos factores y variables externas, como el ambiente de trabajo, la cantidad

de muestra, el tiempo, entre otros factores externos. Dentro de los factores internos puede influenciar la presencia y niveles de estrés, ansiedad, inestabilidad emocional, problemas de pareja y/o familia, etc.

Respecto al **primer objetivo específico 1**, determinar los niveles de **agotamiento emocional** en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022, los resultados obtenidos refieren que un 7.1 % equivalente a 30 efectivos policiales, presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, el 25,7% de los efectivos policiales presentaron un nivel medio, y el 67.1% equivalente a 47 efectivos policiales, presentaron un nivel alto de agotamiento emocional. La cual se corrobora con lo expuesto por Zapata (2022) quien determinó en su dimensión agotamiento Emocional de 190 efectivos policiales el 72% (137) presentan niveles altos. Asimismo, Quispe y López (2021) en su estudio en la dimensión agotamiento emocional en efectivos policiales de un total de 98 encuestados el 49% presento niveles altos. Por último, Lecca (2017) en su estudio menciona frente a los hallazgos encontrado los efectivos policiales perciben un alto grado de estrés laboral crónico, frente al contacto continuo frente a personas que presentan sufrimientos y diversidad de problemas. Sólo el 6.3% de casos reportaron encontrarse en un nivel bajo de agotamiento emocional.

Respecto del **segundo objetivo específico**, determinar los niveles de **realización personal** en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022, con respecto a la dimensión de realización personal, se obtuvo un nivel bajo que está representada por un 15.7% que equivale a 11 efectivos policiales, en el nivel medio se encuentran un 60.0% que equivale a 42 efectivos policiales y el 24.3% que equivale a 17 efectivos policiales se encuentran en un nivel alto. Lo cual se puede corroborar con Zapata (2022) quien determino que el 21% tiene un nivel bajo de realización personal, así mismo menciona que existe un nivel medio respecto a la dimensión de realización personal la cual está relacionada al trabajo exhausto por la

demanda exigida por el trabajo que afecta de forma negativa al personal policial. Asu vez Quispe y López (2021) que en su investigación con respecto a la dimensión de realización personal encontró niveles bajos. Por último, Lecca (2017) referente a los resultados encontrados a despersonalización, menciona que estos son originados por el estrés laboral, impactan significativamente en los factores que integran la calidad de vida profesional (motivación intrínseca, apoyo directivo y carga de trabajo), reduciendo su bienestar y satisfacción laboral, lo que puede afectar su desempeño y productividad de los policías.

Respecto del **tercer objetivo específico**, determinar los niveles de **despersonalización** en el Personal Policial de las comisarias PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022, se obtuvo que en un nivel de inicio se encuentra el 57,1% (24 sujetos), en nivel en proceso el 32.9% (23 sujetos) y el 10.0% (7 sujetos) tienen niveles altos, los resultados fueron similares a Quispe y López (2021) en su estudio referente a la dimensión despersonalización en efectivos policiales encontró que el 63.3% tiene niveles bajos. A su vez de Zapata (2022) menciona que encontró un nivel bajo. Por último, Lecca (2017) referente a los mismos resultados el menciona en su estudio que los efectivos policiales perciben moderado-bajo grado de estrés laboral crónico, perdiendo identidad frente al contacto continuo frente a personas que presentan sufrimientos y diversidad de problemas. Sólo el 10.9% de casos reportaron encontrarse en un nivel Alto para la dimensión mencionada.

VI. CONCLUSIONES:

1. En cuanto al objetivo general, de los 70 efectivos policiales encuestado en la comisaría de PNP Cayma en tiempo de pandemia tuvieron como resultado el 38.6% están en un nivel inicio de síndrome de Burnout, 45.7% en proceso de síndrome de Burnout y 15.7% presentan el síndrome de Burnout.
2. En cuanto al objetivo específico 1, el nivel de agotamiento emocional en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, el 7.1% está en un nivel inicio, el 25.7% en un nivel de proceso y 67.1% presentan agotamiento emocional.
3. En cuanto al objetivo específico 2, el nivel de realización personal en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, el 15.7% está en un nivel inicio de afectar su realización personal, 60.0% en proceso de afectar su realización personal y 24.3% se encuentran en un nivel alto.
4. En cuanto al objetivo específico 3, el nivel de despersonalización en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, el 57.1% está en un nivel inicio, 32.9% están en un nivel de proceso y 10.0% presentan despersonalización.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a lo determinado para el objetivo general, se recomienda a las autoridades de las Comisaría de Cayma desarrollar charlas relacionado a la autoestima, auto concepto con especialistas, para superar algunos indicios del Síndrome de Burnout en el personal policial que pertenecen a las comisarías en mención, poniendo en práctica técnicas de relajación.
2. En relación a lo determinado para el primer objetivo específico, se recomienda a los efectivos de la Policía Nacional que pertenecen a las comisarías de Cayma redistribuir la carga del trabajo, establecer una rutina al final del día y no generar demasiada carga laboral ni cansancio psicológico.
3. En relación a lo determinado para el segundo objetivo específico, se recomienda a las comisarías PNP Cayma, desarrollen programas de prevención enfocados en la reducción del estrés laboral, así como estrategias de afrontamiento ante las situaciones. Lo anterior deberá realizarse con la intención de mitigar el desgaste mental de los efectivos Policiales.
4. En relación a lo determinado para el tercer objetivo específico, se recomienda a los efectivos Policiales darse un tiempo para disfrutar de sus hobbies, así también, en ello incorporar atención psicológica continua donde se les brinde herramientas de afronte ante los afectos del mismo en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Andina. (22 de Diciembre de 2020). *Coronavirus en el Perú: Inseguridad y delincuencia ciudadana durante la pandemia en el país*. Obtenido de Andina: <https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-en-el-peru-inseguridad-y-delincuencia-ciudadana-durante-la-pandemia-en-el-pais-noticia-1310011>
- Bazalar, M., & Balarezo, G. (2016). *El síndrome de Burnout en los profesionales de odontología*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620681/El%20S%c3>
- Buamsche, M., & Guerrero, C. (2022). *Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en Agentes Policiales durante la Pandemia de la COVID - 19 en Lima Metropolitana*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84259/Buamsche_AMA-Guerrero_TCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calla, B. E. (2020). *Satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55338>
- Campos, N., & Martínez, D. (2021). *Síndrome de Burnout y clima laboral en tiempo de pandemia en el personal policial de una comisaría de Huancayo, 2020*. Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2740/TE%20SIS%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caycho , T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J., & Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta médica peruana*, 37(3), 396-398. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n3/1728-5917-amp-37-03-396.pdf>
- Guillén, A. (10 de Junio de 2021). *Estrés laboral, la otra cara de la pandemia*. Obtenido de ABC Economía: https://www.abc.es/economia/abci-estres-laboral-otra-cara-pandemia-202106100125_noticia.html

- Guzman, J. (2017). *Análisis y prevalencia del síndrome de Bournout en personal de Tropa Artillera N°27*.
- Hernández, M., Rojas, J., & Méndez, J. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. *Educación, Política y Valores.*, 1(63), 1-19. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2970>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). McGRAW-HILL.
- Juárez, A. (2014). Entrevista con christina maslach: reflexiones sobre el Síndrome de Burnout. *LIBERABIT*, 20(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a01v20n2.pdf>
- Lecca Marquez , C. H. (2017). Síndrome de burnout en el personal policial USE-DITERPOL- Lima,2017. *Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Psicología*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18395/Lec ca_MCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lindo Orizano , A. N., & Parejas Zacarias , J. M. (2020). Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de un distrito de Lima, Peru. *Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de bachiller en Psicología*. Universidad Peruana Union, Lima. doi:https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3794/An gie_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maguiña, V. (2020). Reflexiones sobre el COVID 19. *Acta médica Peruana*, 8-10.
- Manzano, G. (2008). *Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención*.
- Marquina, R., & Benavides, A. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-

19. *ConCiencia EPG*, 6(32), 132-142.
doi:<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.9>
- Martínez , A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 1(112), 42-80.
doi:<http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. (1977). "Burn - out ". *Human behaviour*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. University of California, Palo Alto.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burn - out inventory*. California.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo*. Universidad de granada. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Ministerio del Interior. (22 de Julio de 2021). *Reconocen a héroes de la PNP por su labor en primera línea contra la covid-19*. Obtenido de Ministerio del Interior: <https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/507784-reconocen-a-heroes-de-la-pnp-por-su-labor-en-primera-linea-contra-la-covid-19>
- Monte, G. . (2002). *Burnout Inventory- General Survey*. México: Salud publica de México.
- Monte, P., & Peíro, J. (1997). *MBI Maslach Burnout Inventory*. ACP Psychometric.
- Moreno, B., Morett, N., Rodriguez, A., & Morante , M. (2019). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de Burnout en una muestra de bomberos. *Revista Psicothema*, 413-418. Obtenido de <http://www.psycothema.com/psycothema.asp?id=3231>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 1(58), 59-63. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

- Quispe, P., & Lopez, G. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en efectivos policiales de la Unidad de Servicios Especiales durante la pandemia covid-19 Juliaca, 2021*. Obtenido de <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1469/1/Gaby%20Lizeth%20Lopez%20Zela.pdf>
- Raigosa , D., & Marin , B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 89-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023506010.pdf>
- Schaufeli , W., Leiter , M., & Maslach, C. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice* . Career Development Internacional . Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
- Vizcardo, W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach*.
- Zapata, G., & Hyhua, S. (2022). *Síndrome de Burnout en efectivos policiales, frente a la COVID-19. Región Policial de Amazonas, 2021. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2632/Zapata%20Quintanilla%20Gilberto%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuáles son los niveles de Síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los niveles de agotamiento emocional en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022? • ¿Cuáles son los niveles de realización personal en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022? • ¿Cuáles son los niveles de despersonalización en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar los niveles de Síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los niveles de agotamiento emocional en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022 • Determinar los niveles de realización personal en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022 • Determinar los niveles de despersonalización en el Personal Policial de las comisarías PNP de Cayma durante el tiempo de pandemia, 2022. 	<p>Variable 1: Síndrome de BURNOUT</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Realización personal • Despersonalización 	<p>TIPO Básico</p> <p>DISEÑO No experimental – Transversal – Descriptivo Simple</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>POBLACIÓN 70 efectivos policiales de la comisaría PNP Cayma.</p> <p>MUESTRA 70 efectivos policiales de la comisaría PNP Cayma.</p> <p>MUESTREO TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO El inventario de burnout de Maslach (1997)</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS Software SPSS 26</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable síndrome de Burnout

VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMES	ESCALA	BAREMOS
<p>Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peiro (1997) señalan que el síndrome de burnout es un conjunto de sensaciones de fracaso y agotamiento resultado de sobrecarga laboral, sobre exigencia y pérdida de motivación para trabajar, el cual se manifiesta a nivel físico, psicológico y actitudinal.</p>	<p>Maslach y Jackson (1981) citado por Monte y Peiro (1997) señalan que el síndrome de burnout en el personal policial es un conjunto de indicadores de agotamiento constante producto de exigencias laborales que superan las capacidades, para lograr objetivos laborales. Así también, la variable puede ser medida a partir 3 dimensiones y 22 ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Realización personal • Despersonalización 	Agotamiento emocional	1 Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	<p>ESCALA: Likert</p> <p>0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Algunas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Diariamente</p>	<p>EVALUACIÓN GLOBAL: 67 - 132 = Riesgo alto 34 - 66 = Riesgo medio 00 - 33 = Riesgo bajo</p> <p>AGOTAMIENTO EMOCIONAL: 0 - 18 = Escaso 19-26= Mediano 27-54= Excesivo</p> <p>REALIZACIÓN PERSONAL: 0 - 33 = Escaso 34-39 = Mediano 40-56= Excesivo</p> <p>DESPERSONALIZACIÓN: 0 - 9 = Escaso 10-19 = Mediano 20-30= Excesivo</p>
			2 Al final de la jornada me siento agotado.		
			3 Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.		
			6 Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.		
			8 Me siento agotado por el trabajo.		
			13 Me siento frustrado por mi trabajo.		
			14 Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.		
			16 Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.		
		20 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.			
		Realización personal	4 Puedo entender con facilidad lo que piensan las personas.		
			7 Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los demás.		
			9 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.		
			12 Me encuentro con mucha vitalidad.		
			17 Tengo facilidad para crear un ambiente relajado para los demás.		
			18 Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis colegas.		
		Despersonalización	19 He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.		
			21 Siento que trato de forma adecuada mis problemas emocionales en el trabajo.		
			5 Creo que trato a algunas personas con indiferencia.		
			10 Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que hago este trabajo.		
			11 Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.		
			15 Realmente no me importa lo que les ocurra a otras personas.		
			22 En mi trabajo, me incomoda que las personas me interrumpan por sus problemas personales, por los cuales no me interesa ser molestado.		

Anexo 3. El inventario de burnout de Maslach



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD/ ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA DE PSICOLOGIA

INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Finalidad: Este cuestionario tiene por finalidad medir los niveles de síndrome de burnout en el personal policial.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe contestar todos los ítems indicando la frecuencia con que se presentan. Debe marcar con un aspa (X) sobre el recuadro que le corresponda, según la siguiente escala.

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana			Pocas veces a la semana		Diariamente	
0	1	2	3	4			5		6	
N°	Ítems			0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.									
2	Al final de la jornada me siento agotado.									
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.									
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan las personas.									

5	Creo que trato a algunas personas con indiferencia.							
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los demás.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a otras personas.							
16	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado para los demás.							
18	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis colegas.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que trato de forma adecuada mis problemas emocionales en el trabajo.							
22	En mi trabajo, me incomoda que las personas me interrumpen por sus problemas personales, por los cuales no me interesa ser molestado.							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA REYES LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "síndrome de BURNOUT en el Personal Policial de las Comisarias PNP de Cayma, durante el tiempo de pandemia 2022.", cuyo autor es UCHAMACO CUEVAS ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 17 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA REYES LILIANA PASAPORTE: G35506966 ORCID: 0000-0001-5404-3100	Firmado electrónicamente por: GGARCIARE12 el 06-10-2022 17:57:17

Código documento Trilce: TRI - 0429400