



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Burnout y Engagement en efectivos policiales en comisarías de
Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Barrantes Dávila, Kaiyo Isabel (ORCID: 0000-0003-3481-0493)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A mi familia, quienes están y estarán a mi lado siempre, apoyándome y alentándome a jamás desistir si tengo un sueño que quiero cumplir. Porque su amor y compañía me motiva a querer ser día tras día una mejor persona en todo aspecto y, sobre todo, ser el ejemplo para mis hermanos menores a quienes amo con todo mi corazón.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme cada día la fuerza de voluntad y el ánimo de perseverancia que necesito para afrontar los problemas, de manera que pueda alcanzar exitosamente una de las más grandes metas que me propuse hace cinco años para sentirme realizada profesionalmente.

A mi asesora Karla, por ser una docente excelente, paciente, comprensiva y exigente. Sin su notable generosidad y desprendimiento al impartir conocimientos no hubiera sido posible realizar esta tesis.

La autora

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Métodos de análisis de datos	33
3.6. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	37
Tabla 2. Datos estadísticos según sexo	40
Tabla 3. Datos estadísticos según edad	41
Tabla 4. Datos estadísticos según tiempo de servicio	42
Tabla 5. Datos estadísticos totales del Maslach Burnout Inventory	47
Tabla 6. Datos estadísticos totales del Utrecht Work Engagement Scale	47
Tabla 7. Datos estadísticos del factor Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory	48
Tabla 8. Datos estadísticos del factor Despersonalización del Maslach Burnout Inventory	48
Tabla 9. Datos estadísticos del factor Realización Personal del Maslach Burnout Inventory	49
Tabla 10. Datos estadísticos del factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale	50
Tabla 11. Datos estadísticos del factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale	51
Tabla 12. Datos estadísticos del factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale	52
Tabla 13. Coeficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory con los datos estadísticos totales del Utrecht Work Engagement Scale	53
Tabla 14. Coeficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale	54
Tabla 15. Coeficiente de Correlación de Pearson del factor Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale	55

Tabla 16. Coeficiente de Correlación de Pearson del factor Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale	56
Tabla 17. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Maslach Burnout Inventory	73
Tabla 18. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Utrecht Work Engagement Scale	74
Tabla 19. Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson	75

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 124 efectivos policiales de diversos cargos, para ello, se consideraron participantes de ambos sexos que tengan mínimo 3 años de servicio. Así mismo, se aplicó un muestreo aleatorio simple. Se hizo uso de los instrumentos Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el engagement. El estudio reveló que existe relación inversa entre burnout y engagement, con coeficientes de $-.364$, $-.072$ y $.359$ entre el resultado total del UWES y los factores agotamiento emocional (muy significativa), despersonalización y realización personal (muy significativa) del MBI, respectivamente. Así mismo, se obtuvo moderada correlación inversa significativa entre agotamiento con vigor y dedicación, con coeficientes de $-.416$ y $-.447$, correspondientemente; así como entre despersonalización con dedicación, con $-.412$. Del mismo modo, se halló correlación significativa tanto entre realización personal y dedicación, en grado moderado y con un coeficiente de $.471$, como entre realización con vigor y absorción, en bajo grado con coeficientes de $.306$ y $.255$, respectivamente.

Palabras clave: Síndrome de burnout, engagement, efectivos policiales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and engagement in police officers in police stations in the city of Trujillo. The correlational descriptive research design was used. The sample consisted of 124 police officers of various positions, for this, participants of both sexes who had at least 3 years of service were considered. Likewise, a simple random sampling was applied. The Maslach Burnout Inventory (MBI) instruments were used to assess burnout syndrome and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to assess engagement. The study revealed that there is an inverse relationship between burnout and engagement, with coefficients of $-.364$, $-.072$ and $.359$ between the total result of the UWES and the factors emotional exhaustion (very significant), depersonalization and personal fulfillment (very significant) of the MBI, respectively. Likewise, a moderate significant inverse correlation was obtained between exhaustion with vigor and dedication, with coefficients of $-.416$ and $-.447$, correspondingly; as well as between depersonalization and dedication, with $-.412$. In the same way, a significant correlation was found both between personal achievement and dedication, to a moderate degree and with a coefficient of $.471$, and between achievement with vigor and absorption, to a low degree with coefficients of $.306$ and $.255$, respectively.

Keywords: Burnout syndrome, engagement, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas se encuentran inmersas en un mundo globalizado que se desarrolla y avanza cada vez más rápido, lo que les demanda seguirle el paso. Esto los mantiene alerta a un contexto en el que deben adaptarse, de manera que se pueda innovar paulatinamente cada aspecto que rodea al ser humano para velar por su tranquilidad y estabilidad.

Se observa poco a poco como se urbanizan zonas antes desiertas, la economía se encuentra en un movimiento continuo, la tecnología es cada vez más sofisticada y, centrándose específicamente en lo laboral, nacen organizaciones que generan nuevos puestos de trabajo y/o se actualizan a la realidad y necesidad actual las ya existentes.

Es de conocimiento general que una organización es un grupo de individuos que laboran conjuntamente para alcanzar un objetivo común. Es por ello que el crecimiento o mejora de una empresa exige la participación de colaboradores altamente capacitados, competentes y comprometidos con ésta y sus labores, para finalmente obtener un rendimiento eficiente y eficaz.

Es aquí donde se toma como punto de partida el comportamiento organizacional, definido por Dubrin (2003) como la investigación de la conducta del colaborador dentro de su área de trabajo y su interacción con la organización. Señala además que tener un conocimiento general del comportamiento humano, permite el desarrollo de habilidades, crecimiento personal, mejoramiento de la eficacia y agudizar el sentido común del colaborador. Todo ello dará como resultado el desempeño que se espera por parte de su capital humano.

Cabe mencionar que, de acuerdo con Chiavenato (2009), el otorgarle la debida importancia a este tipo de estudio organizacional recae en que todo aquel que busque emprender o generar algún cambio en las instituciones o empresas existentes debe invertir en ésta, sobre todo si tiene la función de dirigirla.

Sin embargo, un adecuado desempeño del trabajador requiere esfuerzo, dedicación, y, en algunas oportunidades, sacrificio y/o presión; es decir, desgastar

a corto tiempo más energía de lo que se está acostumbrado al desarrollar su función. A consecuencia de ello, el colaborador finaliza el día agotado, incluso, en algunas ocasiones, la tarea a realizar necesita más de un día para culminarse, lo que genera una acumulación de cansancio y agobio que acaba en la rutina.

Grunfeld (2008) manifiesta que la sensación de fracaso y agotamiento debido a una sobrecarga de trabajo por exigencias al colaborador genera una experiencia de estrés que, en continuidad, conlleva al riesgo psicosocial del síndrome del quemado, o mejor conocido como burnout. Este concepto es corroborado por lo que refieren Maslach y Jackson (1981), quienes lo definen como una reacción inoportuna frente a un cuadro de estrés que se tornó habitual.

De acuerdo con datos estadísticos del año 1999, la Fundación Europea para las Mejoras de las condiciones de Vida y Trabajo aseveró que el 20% de la población en actividad laboral padece de burnout (Pérez, 2001).

Existe, además, dentro del ámbito laboral un fenómeno opuesto al burnout conocido como engagement. Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) lo definen como una fase positiva y satisfactoria relacionada al trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Es decir, al contrario del burnout, las personas con engagement poseen energía y un sentido afectivo hacia las labores que realizan, por lo cual consideran tener las habilidades y capacidades adecuadas para afrontar el esfuerzo que éstas demandan.

De acuerdo un estudio reciente, expone Saracho (2011), se aseguró que el personal más engaged es un 20% más productivo que el que no lo está. También se aseguró existe un 87% de probabilidad de que un colaborador engaged no renuncie y así se retenga el talento humano. Además, Gallup (2002, citado en Saracho, 2011) afirmó que, si todos los empleados sintieran pasión por su trabajo, las utilidades de la organización incrementarían en un 40%, la rotación sería un 70% menos y la lealtad de los clientes se elevaría hasta 70%.

Maslach y Leiter (1997) explican dentro de sus teorías la dependencia entre el burnout y el engagement. Ellos la asumen como polos opuestos que forman parte de un continuo bienestar laboral donde el engagement y el burnout representan el polo positivo y el polo negativo, respectivamente.

Así mismo, definen al burnout en términos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2001) consideran indicadores del engagement al vigor, dedicación y absorción.

Estos últimos autores los plantean como conceptos que deben ser evaluados independientemente debido a que, si bien es conocido que la correlación entre burnout y engagement es negativa, es decir, los altos valores de una variable le corresponden valores bajos de la otra: un colaborador que no está quemado, no necesariamente presenta engagement en el trabajo. Del mismo modo, un empleado que no presenta engagement en su organización, no se encuentra necesariamente quemado.

La población seleccionada está conformada por efectivos policiales que laboran más de tres años dentro de la jurisdicción del distrito de Trujillo y sus alrededores. El horario de trabajo que poseen suele variar constantemente entre mañana, tarde, noche e incluso madrugada. Así mismo, algunos policías son trasladados cada cierto tiempo a otras ciudades para la prestación de sus servicios a la nación.

Las funciones de los policías son amparar la seguridad y tranquilidad de la población; luchar y declarar delitos y faltas; servir a la población en riesgo en cuestiones de seguridad; indagar cuando una persona desaparece; vigilar la circulación libre en la vía pública y carreteras; patrullar y registrar fronteras; y, en general, ejercer las funciones señaladas en la Constitución.

El peligro al que se ven expuestos constantemente se debe a la naturaleza de sus funciones y a las condiciones bajo las que tienen que trabajar; ya que es un servicio que le prestan a la sociedad en general, quienes depositan plena confianza en su eficiencia y buen desempeño como funcionarios del orden y seguridad.

Es por ello que las demandas del trabajo que reciben a diario puede agotarlos tanto emocional como físicamente, dando pase a un bajón de energía y por consecuencia, poca dedicación de esfuerzo y desistir frente a las dificultades, lo que afecta directamente al rendimiento laboral. Todo esto desengancha al efectivo policial de su trabajo, es decir, disminuye el entusiasmo y significado de las labores, generando un bajo sentido de realización personal.

Un policía poco o nada comprometido sumado a un estrés en alto grado debido a las exigencias de sus funciones se convertirá en una bomba de tiempo para la organización, ergo tarde o temprano su desempeño será totalmente inadecuado, así como el clima laboral tanto para él como para sus pares.

Los resultados de una evaluación del síndrome del quemado en colaboradores de un mismo establecimiento dan cabida a la conveniente intervención y construcción de un plan de trabajo según las deducciones obtenidas. No obstante, evaluar el engagement para posteriormente tener un plan de acción y promoción y así trabajar el “enganche” o compromiso de los colaboradores aportará positivamente a la cultura, clima y desempeño de la institución.

Por todo lo anteriormente expuesto se consideró importante el estudio de la relación entre engagement y burnout, debido a que los instrumentos que se utilizaron para evaluarlos proporcionaron objetivamente los puntajes altos o bajos que el colaborador obtenga en cada uno de éstos y, así mismo, permitió realizar un análisis concreto de fuerza de relación entre las variables y entre los respectivos indicadores.

II. MARCO TEÓRICO

Rothmann (2008) realizó una investigación sobre la satisfacción en el trabajo, estrés ocupacional, síndrome de desgaste ocupacional y compromiso laboral como componentes de bienestar laboral en una muestra de miembros de la policía en Sudáfrica. Se usó un diseño de prueba. El muestreo usado fue aleatorio estratificado con una población de 677 policías. Se aplicaron los instrumentos de medición de Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, Police Stress Inventory Maslach Burnout Inventory - GS y el Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados proporcionaron soporte a un modelo de cuatro factores sobre bienestar laboral que consistió en las siguientes dimensiones: satisfacción en el trabajo, estrés ocupacional, síndrome de desgaste y compromiso. Se encontró además que los factores Vigor y Dedicación de engagement correlacionan significativamente ($p < .01$), inversamente y en grado escaso con los factores Agotamiento Emocional y Despersonalización del síndrome de burnout.

Demerouti, Mostert y Bakker (2010) aplicaron un estudio sobre la independencia de los constructos síndrome burnout y engagement laboral en una población de 528 trabajadores de construcción sudafricanos, usando el Maslach Burnout Inventory - GS, el Oldenburg Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale. El análisis confirmatorio de factores mostró que mientras la dimensión Actitud representa el extremo opuesto de los factores Despersonalización y Dedicación, el constructo Energía no lo es para los factores Agotamiento Emocional y Vigor. a pesar de estar altamente correlacionados. Estos resultados son respaldados por el modelo de relaciones entre el burnout y el work engagement, por una parte, así como los predictores y resultados. Se encontró también que los factores Agotamiento Emocional y Despersonalización correlacionan significativamente, negativa con un coeficiente de $-.35$ y $-.42$ para el factor Vigor y $-.42$ y $-.48$ para el factor Dedicación, respectivamente.

Villavicencio, Jurado y Valencia (2014) realizaron una investigación con la finalidad de valorar el nivel de engagement en empresas de la ciudad de México, para comprobar la relación que tiene con el síndrome de desgaste ocupacional (SDO),

la socialización organizacional (SO) y la resiliencia psicológica. Tuvo una población de 1110 trabajadores, a los que les aplicaron el Utrecht Work Engagement Scale, el Inventario de Socialización Organizacional, Escala de Desgaste Ocupacional, y Escala de Resiliencia Mexicana. Al analizar la trayectoria a través de ecuaciones estructurales consiguió un ajuste adecuado y proyectó relaciones de causa entre las distintas variables. Así mismo, mostró un buen ajuste a la influencia positiva de la SO y Resiliencia en el engagement. Sin embargo, esta medición disminuyó en los casos de SDO, confirmando que el engagement se comporta en forma positiva y opuesta al SDO con un Coeficiente de Correlación de Pearson de $-.268$. Además, se obtuvieron las correlaciones de $-.353$ para el factor Vigor, $-.437$ para el factor Dedicación y $-.264$ para el factor Absorción.

Burnout:

Concepto

Freudenberger (1974) empleó el concepto del síndrome del quemado para referirse a la fase tanto física como mental de aquellos voluntarios que laboraban en su Clínica Libre, considerando que se esforzaban en sus funciones así tuviesen que sacrificar su propia salud, para alcanzar objetivos mayores sin mucho reconocimiento. Años después, estas personas presentaron irritabilidad, agotamiento, cinismo y evitación hacia los clientes.

Maslach y Jackson (1981) precisan a este síndrome como la contestación inoportuna a un estrés repetido que se encuentra dividido en tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Burke (1987) expone que el burnout son etapas de conciliación con el estrés laboral, diferenciado por confusión, deterioro, culpabilidad, desapego emocional y retraimiento.

Shirom (1989) manifestó que el burnout se encuentra relacionado con la mezcla entre el desgaste de energía y el cansancio corporal, visceral y mental.

Farber (2000) refiere a este síndrome como espejo del clima y cultura laboral, debido a que la competencia empresarial requiere generar efectos superiores con eficiencia y eficacia, es decir, al menor tiempo y usando lo menos posible los recursos.

Después de conocer las definiciones de diferentes autores, se considera que el síndrome de burnout puede ser definido como un proceso de acomodación al estrés laboral caracterizada por la pérdida de energía física, desgaste emocional y falta de realización personal.

Etapas

Edelwich y Brodsky (1980) establecieron las etapas para que un colaborador llegue al burnout:

A. Etapa de entusiasmo: la persona se siente estimulada por su puesto, posee elevadas aspiraciones y energía.

B. Etapa de estancamiento: el trabajador baja sus expectativas en cuanto a su función y le es difícil conseguir sus objetivos, aunque se esfuerce.

C. Etapa de frustración: se encuentra desmotivado y aparecen problemas físicos, emocionales y conductuales.

D. Etapa de apatía: el colaborador está resignado a que no existe solución para los problemas.

E. Etapa de burnout: aparece la sintomatología que caracteriza al síndrome, el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Proceso

Maslach y Leiter (1988) refieren que, debido a los estresores laborales, el trabajador desarrolla emociones de cansancio emocional que causan una conducta desapegada hacia el cliente y, debido a ello, pierden su identificación con la organización y disminuye su realización personal en el trabajo.

La aparición del burnout, según Gil-Monte y Peiró (1997), surge paulatinamente, incrementando en un proceso continuo.

Modelos explicativos

Gil-Monte y Peiró (1997) clasifican los modelos etiológicos del burnout en cuatro tipos de líneas de investigación:

A. Teoría sociocognitiva del Yo

Modelo de competencia social:

Harrison (1983) nos habla de la eficacia y competencia percibida como factores de ayuda, estancados por factores de barrera continuos, lo que da paso a la aparición del síndrome de burnout.

Modelo de Pines:

Pines (1993) señala que el fenómeno se presenta cuando el sujeto busca un sentido existencial en el trabajo y no lo halla. Manifiesta además que solo padecen burnout las personas con alta motivación y expectativas.

Modelo de autoeficacia:

Cherniss (1993) explica que el alcance exitoso de las metas aumenta la eficacia del colaborador. Si sucediese lo contrario, se puede llegar al fracaso psicológico y, posteriormente, al burnout.

Modelo de Thompson, Page y Cooper:

Estos autores manifiestan que la autoconfianza es fundamental en el proceso del burnout. Señala que ello combinado con la diferencia entre las funciones y los recursos, nivel de autoconocimiento y las expectativas profesionales junto con el fracaso al conseguir sus metas pueden tomarse en una estrategia de afrontamiento (Thompson, Page & Cooper, 1993).

B. Teoría del Intercambio social

Modelo de comparación social:

Buunk y Schaufeli (1993) plantean las existencias de tres principios del estrés afines al proceso de intercambio social: la inseguridad, el

discernimiento de equidad y la falta de control. Así mismo, hablan de los métodos y técnicas de agrupación y diferenciación con los compañeros de trabajo.

Modelo de conservación de recursos:

Hobfoll y Freedy (1993) presentan una hipótesis motivacional apoyada por el concepto de que cuando existe negación o amago de la motivación, aparece el estrés, que en continuidad lleva al burnout.

C. Teorías organizacionales

Modelo de fases:

La secuencia de desarrollo del burnout propuesta por Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) empieza en la despersonalización, que desencadena el estrés, irritabilidad y fatiga, seguido por el descenso de la autorrealización y, finalmente, el cansancio emocional.

Modelo de Cox, Kuk y Leiter:

Cox, Kuk y Leiter (1993) manifiestan que el burnout se da en profesiones humanitarias, teniendo el agotamiento dimensión prioritaria. Una táctica de resistencia es la despersonalización, mientras que la consecuencia de valoración del estrés es la disminución de la realización.

Modelo de Winnubst:

Aquí el burnout se ve influenciado por las dificultades derivadas del organigrama, cultura organizacional y clima laboral. Así mismo,

defiende que el síndrome puede afectar a cualquier profesión, no solo a los que trabajan en el área de salud (Winnubst, 1993).

D. Teoría estructural

Modelo de Gil-Monte y Peiró:

Gil-Monte y Peiró (1997) tuvieron en cuenta dentro de su modelo variables organizacionales, personales y de afrontamiento. Reseñan a este síndrome como la reacción ante el estrés laboral, que involucra secuelas.

Consecuencias

Buendía y Ramos (2001) clasifican las consecuencias en emocionales, cognitivos, conductuales y sociales.

A. Emocionales: depresión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia.

B. Cognitivos: pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación del autoconcepto, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción, cinismo.

C. Conductuales: evitación de responsabilidad, absentismo, desorganización, evitar tomar decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

D. Sociales: evitar hacer contacto, malhumor familiar, aislamiento, conflictos interpersonales.

Evaluación

En la actualidad se toman en cuenta varios instrumentos para valorar el síndrome del quemado, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), de los autores Maslach y Jackson; el Cuestionario Breve de Burnout, de Moreno, Bustos, Matallana y Miralles; y el Burnout Measure (BM), de Pines y Aronson, entre otros (Martínez, 2010).

Engagement:

Saracho (2011) expone que actualmente las empresas buscan que el empeño del colaborador sea esencialmente un engarce para un lazo emocional en el que éste se encuentre preparado para dar más esfuerzo del que se comprometió al contratarlo.

Concepto

Schaufeli et al. (2002) lo definieron como un estado mental positivo de tipo afectivo-cognitivo continuo afín al trabajo y representado por vigor, dedicación y absorción.

Posteriormente, Salanova y Schaufeli (2004) definirían al engagement como el concepto hipotéticamente inverso al burnout, en la cual los colaboradores comprometidos muestran un vínculo de energía y afecto con sus funciones, y poseen las competencias para enfrentar las solicitudes de la rutina laboral.

Forte (2003; citado en Saracho, 2011) precisa al compromiso como la unión o vínculo del trabajador con su puesto de trabajo y el sentimiento de ser un talento humano importante para éste.

Por lo tanto, podemos deducir de estas dos definiciones que el engagement es un estado mental positivo relacionado al ambiente laboral por el cual la persona se siente capaz de afrontar los conflictos en el trabajo y es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.

Medición

En base a la definición que propusieron, Salanova y Schaufeli construyeron el Utrecht Work Engagement Survey (UWES) para medir el engagement que consta de 17 ítems, incluidos en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).

El vigor hace referencia a la resistencia tanto física como mental durante la ejecución de funciones dentro de la organización y el esfuerzo que realizan.

La dedicación se refiere a lo que significa el trabajo para la persona, el orgullo que pueda sentir por éste y el entusiasmo con el que realiza su función.

La absorción es explicada como el placer y felicidad que el colaborador siente al trabajar, sin darse cuenta del paso de las horas, por lo que le es difícil pausar o dejar sus obligaciones a medias.

Salanova y Schaufeli (2004) proponen, de acuerdo a estos conceptos, al vigor y dedicación como los opuestos de las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del burnout, respetivamente. Así mismo, comentan que no se menciona un opuesto directo para la dimensión realización personal del burnout, ya

que no existe un factor inverso incluido para éste en el constructo del engagement.

Estos mismos autores mencionan que se ha encontrado que el engagement correlaciona con las siguientes variables:

A. La edad: mientras más edad tenga el talento humano, más comprometidos se sentirán con sus empleos, a diferencia de los trabajadores más jóvenes (Salanova & Schaufeli, 2004).

B. El género: los trabajadores de sexo masculino consiguen mejores puntuaciones en evaluaciones del compromiso que las de sexo femenino, pero con pequeñas diferencias y tal vez sin relevancia práctica (Salanova & Schaufeli, 2004).

C. La ocupación: los gerentes, administrativos y trabajadores independientes obtienen una puntuación por encima del promedio y los policías y personas que trabajan en atención al público puntúan más bajo, debido a que el engagement afecta a la proactividad, iniciativa y compromiso, competencias de profesionales de alto mando o emprendedores (Salanova & Schaufeli, 2004).

Causas

Salanova y Schaufeli (2004) señalan que la indagación científica ha descubierto que los recursos materiales como los recursos humanos, el proceso de recuperación después de esforzarse en alguna función y la influencia del entorno fuera del trabajo son probables causales del engagement. Asimismo, expresan que la disponibilidad de todo tipo

de recurso dentro del área laboral acrecienta la posibilidad de conseguir trabajadores comprometidos (Salanova & Schaufeli, 2004).

Consecuencias

Las consecuencias del engagement, según Salanova y Schaufeli (2004), hacen referencia a la actitud hacia el trabajo y la organización, así como el desempeño. No obstante, estos trabajadores tienen un perfil proactivo, poseen iniciativa y están motivados a aprender nuevas cosas y aceptan retos laborales. (Schaufeli et al., 2002).

Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2008) encontraron evidencia empírica que muestra como consecuencia del engagement un aumento en los niveles de salud.

El engagement en las organizaciones

Según Salanova y Schaufeli (2009) las instituciones y organizaciones que poseen un clima saludable se debe a que se preocupan por la salud psicosocial de sus colaboradores como una estrategia de recursos humanos para conseguir los objetivos generales.

Ello depende tanto de las demandas como de los recursos laborales. Es por eso que las organizaciones deben aumentar los recursos de sus trabajadores para que puedan enfrentar las demandas que se les presente a diario, de manera que aumenten su rendimiento, pero sin comprometer su salud integral.

Los autores recomiendan “gestionar apropiadamente los recursos laborales”. Para fortalecer el engagement recomiendan lo siguiente (Salanova & Schaufeli, 2009):

- Definir adecuadamente las expectativas y las aspiraciones de cada colaborador en referencia a la empresa.
- Vigilar mediante evaluaciones continuas el nivel de compromiso que poseen.
- Realizar reuniones en las que se discuta los principales problemas de cada área y estructurar un plan de acción.
- Diseñar y rediseñar los puestos de trabajo. apelando por la rotación de puestos y la recolocación, de acuerdo a las competencias y aspiraciones de cada empleado.
- Sembrar una forma de liderazgo efectivo en los jefes que puedan promover el engagement de los trabajadores actuando como modelos positivos y motivacionales.
- Crear canales de comunicación horizontal que favorezcan a las relaciones interpersonales.
- Desarrollar una línea de carrera en la organización que los desafíe a potenciar sus capacidades mediante programas de formación.

Efectivos policiales:

El efectivo policial es aquella persona que pertenece a la Policía Nacional del Perú. Ésta es una institución del Estado que tiene como objetivos principales mantener el orden, brindar protección y ayuda a la población, hacer cumplir las leyes y combatir la delincuencia. Es de este modo que permite el desarrollo de la comunidad dentro de una cultura de paz y respeto a los derechos humanos.

Sus ideales se basan en la modernidad, eficiencia y cohesión al servicio de la sociedad y del Estado, compromiso y vocación de servicio, ser reconocidos por su respeto imparcial a la persona y sus derechos, así como las leyes dispuestas en la Constitución. Los valores como la honestidad, disciplina y liderazgo son fundamentales en cada efectivo que labore en la institución.

Todo efectivo policial, indistintamente del cargo que poseen, tiene las siguientes funciones (Policía Nacional del Perú, 2016):

- Amparar la seguridad y tranquilidad de la población, así como garantizar el ejercicio en libertad de los derechos inscritos en la Constitución Política del Perú.
- Advertir, luchar, indagar y denunciar todo delito y/o falta registrada en las leyes y Código Penal del Perú.
- Avalar la seguridad de todos los ciudadanos.
- Proteger a los niños, adolescentes, mujeres y adultos mayores en situaciones en las que se encuentra en riesgo su integridad.
- Buscar a toda aquella persona natural desaparecida.
- Garantizar una circulación en total libertad de transportes y personas tanto en la vía pública como en carreteras.
- Intervenir en asuntos competentes al transporte por aire, mar, río o laguna.
- Patrullar y registrar las fronteras para hacer cumplir las disposiciones legales del control migratorio establecido en nuestra ley para nacionales y extranjeros.
- Servir de respaldo y seguridad al presidente de la República que se encuentre en función, así como a jefes del Estado y presidentes de cargos públicos que se encuentren de visita.
- Acatar las órdenes y disposiciones del Tribunal Constitucional, Poder Judicial, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones y ONPE.
- Ser partícipe y velar por la seguridad de los penales de máxima seguridad, así como resguardar el traslado de los inculcados y sentenciados de acuerdo a lo que dicta la ley.
- Colaborar con el cumplimiento de las disposiciones referentes a la defensa y preservación tanto de recursos naturales como del medio ambiente.

- Vigilar la seguridad de servicios y bienes de la población, manteniendo una coordinación directa con las entidades gubernamentales que correspondan.
- Cooperar en funciones de la Defensa Nacional, Civil y en el desarrollo de la economía y la sociedad.
- Identificar a las personas cuando se trate de temas policiales.
- Desempeñar toda aquella función que esté señalada en la Constitución Política del Perú y en las leyes dictaminadas.

Formulación del problema

¿Qué relación existe entre burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo?

Justificación del estudio

La presente investigación beneficia a aquellos profesionales y/o estudiantes interesados y dedicados a la rama organizacional de psicología y los distintos fenómenos que ocurren dentro de las organizaciones, las cuales eventualmente repercuten en los trabajadores y su desempeño dentro de éstas.

Las variables expuestas son parte del día a día de muchos colaboradores en las empresas, debido a la dinámica que poseen. Es por ello que el analizar los aspectos de burnout y engagement permite descubrir la realidad en la que se encuentran esas personas, con respeto al grado de desarrollo en el que las variables pueden ser encontradas.

Existe un vacío de información acerca de la relación entre burnout y engagement tanto en la zona geográfica que se tomó de muestra como en la población mencionada en la investigación. De ese modo, es conveniente

obtener resultados que sean base de apoyo para generar otras hipótesis y/o realizar estudios posteriores con trabajadores de organizaciones, ya sean privadas o públicas, pertenecientes a distintos lugares dentro y fuera del área en la que se trabajó.

Se debe tener en cuenta que, de acuerdo a los resultados obtenidos, se pueden estructurar programas de intervención para la población seleccionada, apuntando a los factores que afectan directamente al desempeño de los evaluados, con el objetivo de potenciar sus capacidades y mejorar sus habilidades dentro de la institución.

Se hicieron uso de dos pruebas psicológicas organizacionales referentes al burnout y engagement, adaptadas anteriormente en trabajadores de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo, las cuales contribuyeron a definir y aceptar o negar la hipótesis propuesta sobre la relación entre las variables ya mencionadas.

Hipótesis

Hipótesis general:

- Existe relación inversa entre burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

Hipótesis específicas:

- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor agotamiento emocional de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor despersonalización de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor realización personal de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor agotamiento emocional de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor despersonalización de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor realización personal de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor agotamiento emocional de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor despersonalización de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el factor realización personal de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

Objetivos

El presente proyecto de investigación posee los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Determinar la relación entre burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

Objetivos específicos:

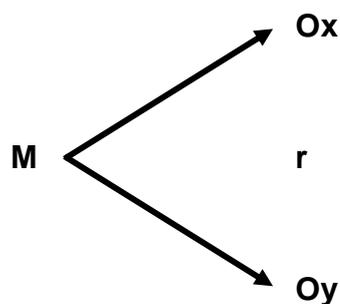
- Determinar la presencia de burnout y sus indicadores agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar los niveles de engagement y sus indicadores vigor, dedicación y absorción en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor agotamiento emocional de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor despersonalización de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor realización personal de burnout y el factor vigor de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor agotamiento emocional de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

- Determinar la relación en el factor despersonalización de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor realización personal de burnout y el factor dedicación de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor agotamiento emocional de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor despersonalización de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación en el factor realización personal de burnout y el factor absorción de engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional, ya que siguiendo la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2014) se pretendió responder a una pregunta de investigación en un contexto específico y asumió el objetivo de conocer la relación de asociación que existe entre dos o más variables.



Donde:

M: Muestra integrada por los efectivos policiales en comisarías de Trujillo

Ox: Burnout

r: Relación entre ambas variables

Oy: Engagement

3.2. Variables y operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Burnout	Es una respuesta inadecuada a un estrés crónico que se caracteriza por las dimensiones de cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. (Maslach & Jackson, 1981)	Fue medida la presencia de burnout con el Inventario de Maslach Burnout – MBI.	<p>Agotamiento emocional: Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (Maslach & Jackson, 1981). Incluye los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20</p> <p>Despersonalización: Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento (Maslach & Jackson, 1981). Incluye los ítems 5, 10, 11, 15 y 22</p> <p>Realización personal: Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo (Maslach & Jackson, 1981). Incluye los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</p>	<p>Escala de Intervalo: Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que la escala de intervalo tiene la finalidad de hacer predicciones en el momento y relaciona el estado de una variable con otra.</p>

Engagement	<p>Es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).</p>	<p>Se midió el nivel de engagement con la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo – UWES.</p>	<p>Vigor: Altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2001). Incluye los ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17 Dedicación: Sentido o significado del trabajo, sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2001). Incluye los ítems 2, 5, 7, 10, 13 Absorción: Estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor (Schaufeli & Bakker, 2001). Incluye los ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16</p>	<p>Escala de Intervalo: Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que la escala de intervalo tiene la finalidad de hacer predicciones en el momento y relaciona el estado de una variable con otra.</p>
------------	--	--	--	---

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

2.3.1. Población

Se trabajó con una población objetivo de 248 efectivos policiales de diversos cargos, ambos sexos, de las comisarías del distrito de Trujillo, con edades que oscilan entre los 25 a 64 años y un tiempo de servicio en la institución mínimo de 3 años.

2.3.2. Muestra

Para hallar la muestra se multiplicó la población objetivo por el valor normal estándar al cuadrado, la proporción de éxito y la proporción de fracaso. Este resultado se dividió sobre el resultado de la resta entre el nivel de confianza menos el nivel de significancia, multiplicado por el error de muestreo al cuadrado y la multiplicación del valor normal estándar al cuadrado por la proporción de éxito y la proporción de fracaso. Por tanto, se obtuvo como resultado una muestra ajustada a la población de 124 personas.

Se trabajó con una muestra de 124 efectivos policiales de diversos cargos de las comisarías del distrito de Trujillo. Para ello, se consideraron participantes de ambos sexos, que tengan mínimo 3 años de servicio y que respondan todos los ítems.

Muestreo

Se aplicó un muestreo aleatorio simple. el cual consiste en seleccionar una muestra de tamaño n , de una población de tamaño N , que poseen

la misma probabilidad de pertenecer a la muestra (Hernández et al., 2010).

Tabla 2.

Datos estadísticos según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varón	94	75,8	75,8	75,8
Mujer	30	24,2	24,2	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Del total de 124 personas que conforman la población evaluada, el 75,8% son de sexo masculino, mientras que el 24,2% restante son del sexo femenino.

Tabla 3.

Datos estadísticos según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25 – 29	41	33,1	33,1	33,1
30 – 34	20	16,1	16,1	49,2
35 – 39	17	13,7	13,7	62,9
40 – 44	16	12,9	12,9	75,8
45 – 49	14	11,3	11,3	87,1
50 – 54	9	7,3	7,3	94,4
55 – 59	4	3,2	3,2	97,6
60 – 64	3	2,4	2,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Se evaluaron policías con edades que fluctuaron entre los 25 y 64 años de edad, donde el 33,1% de la población tenía entre 25 y 29 años; el 16,1% tenía entre 30 y 34 años; el 13,7%, entre 40 y 44 años; el 12,9%, entre 45 y 49 años; el 11,3%, entre 50 y 54 años; el 3,2%, entre 55 y 59 años; y, el 2,4% restante de la población tenía entre 60 y 64 años de edad.

Tabla 4.

Datos estadísticos según tiempo de servicio

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3 – 8	42	33,9	33,9	33,9
9 – 14	25	20,2	20,2	54,0
15 – 20	19	15,3	15,3	69,4
21 – 26	20	16,1	16,1	85,5
27 – 32	10	8,1	8,1	93,5
33 – 38	8	6,5	6,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

El tiempo de servicio de las personas evaluadas oscilaron entre los 3 y 38 años como efectivo policial; siendo así que el 33,9% tenía entre 3 y 8 años de tiempo de servicio en la policía; el 20,2%, entre 9 y 14 años de servicio; el 16,1%, entre 21 a 26 años; el 15,3%, entre 15 a 20 años; el 8,1%, entre 27 y 33 años; y el 6,5% restante, entre 33 y 38 años de tiempo de servicio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personas de ambos sexos.
- Con edades entre 25 y 64.
- Tiempo de servicio mínimo de 3 años
- Personas que llenen correctamente las pruebas.

Criterios de exclusión

- Efectivos policiales que no se presenten a la evaluación.
- Personas que deseen retirarse de la evaluación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de evaluación psicológica, entendida como el método manejado por la psicología que examina la conducta de manera individual como grupal en un conjunto definido de personas (Fernández-Ballesteros, 2004).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

2.4.2.1. Inventario de Maslach Burnout – MBI

A. Ficha técnica

Las autoras son Cristina Maslach y Susan Jackson. El nombre original de la prueba es Maslach Burnout Inventory. Fue adaptada en español por Gil-Monte, P. y Peiró, J. en el año 1997. Se usó la adaptación en trabajadores públicos de Trujillo de Juan Diego Arribasplata, realizada en el año 2013.

B. Validez

Se determinó la validez de constructo de las escalas del MBI a través de las correlaciones ítems-test, logrando valores significativos que oscilan entre .486 y .812, evidenciándose así una adecuada validez.

C. Confiabilidad

Esta se determinó a través del alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes de .920, .822 y .809 para la escala de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional respectivamente.

D. Normas de calificación

Las puntuaciones en las escalas del MBI son el resultado de la suma de todos los puntos o grados de frecuencia anotados en los elementos correspondientes a cada uno de ellos.

E. Normas de interpretación

Para la interpretación de los resultados debe tenerse en cuenta las puntuaciones centiles en las categorías alta y baja según el puntaje obtenido.

2.4.2.2. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo – UWES

A. Ficha técnica

Los autores de esta prueba son Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova, en el año 2003. El nombre original de la prueba es

Utrecht Work Engagement Scale. La adaptación en español fue hecha por Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout en el 2009. Se usó la adaptación de Mayra Salazar realizada en el año 2014 en empleados del servicio público.

B. Validez

La validez se determinó mediante correlación ítem-test obteniendo índices de validez ítem-total muy bueno en todos los ítems, con valores entre .51 y .83, indicando el buen grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que se pretende medir en todo el UWES; así mismo se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico. Además, se encontró evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$) de la existencia de muchas correlaciones entre los ítems, dentro de cada escala, haciendo posible la formación de tres factores. Finalmente, los índices de ajustes (CFI y GFI) obtuvieron un valor satisfactorio (2,90), con un error cuadrático medio de aproximación aceptable ($d < .05$) confirmándose la validez de constructo.

C. Confiabilidad

La confiabilidad se determinó mediante alpha de Cronbach obteniendo puntuaciones por encima del .83 y en cuanto a los baremos, se hallaron diferencias significativas en la variable edad, respecto a las subescalas Dedicación y Absorción.

D. Normas de calificación

El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y

dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva.

E. Normas de interpretación

Con el fin de interpretar los puntajes de UWES de cada grupo de empleados en particular, se puede utilizar el puntaje promedio de la base de datos. Una simple prueba T es suficiente para evaluar la representatividad de la diferencia entre cada grupo específico a evaluar y al puntaje de la base de datos.

3.5. Métodos de análisis de datos

Posteriormente a la aplicación del Inventario de Maslach Burnout MBI y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, se procedió a calificarlos, se obtuvieron las puntuaciones directas y luego fueron procesadas con el soporte de paquete estadístico SPSS.

El análisis de datos se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial. De la estadística descriptiva se utilizaron tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales.

De la estadística inferencial se utilizó el test de significancia estadística paramétrico para analizar la correlación entre las variables estudiadas, siendo el Coeficiente de Correlación de Pearson el estadístico usado.

3.6. Aspectos éticos

Se realizó un consentimiento informado para cada participante de la investigación. Así mismo, las pruebas fueron evaluadas de manera anónima y el sujeto poseía el derecho a retirarse de ésta si lo deseaba.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Datos estadísticos totales del Maslach Burnout Inventory

Resultado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Presenta Burnout	124	100,0	100,0	100,0

En la Tabla 5 se observa que del puntaje total de la población evaluada con el test Maslach Burnout Inventory, el 100% de personas no presenta signos ni síntomas de burnout.

Tabla 6.

Datos estadísticos totales del Utrecht Work Engagement Scale

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio	25	20,2	20,2	20,2
Alto	61	49,2	49,2	69,4
Muy Alto	38	30,6	30,6	100,0
Total	124	100,0	100,0	

En la Tabla 6 se denota que del puntaje total de la población evaluada con el test Utrecht Work Engagement Scale, el 49,2% de personas obtuvo un puntaje perteneciente a una categoría alta; el 30,6%, a una categoría muy alta; y, el 20,2% restante pertenece a una categoría promedio.

Tabla 7.

Datos estadísticos del factor Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	124	100,0	100,0	100,0

En la Tabla 7 se denota que del puntaje total obtenido por la población en el factor Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory, el 100% de personas se encuentra en una categoría baja.

Tabla 8.

Datos estadísticos del factor Despersonalización del Maslach Burnout Inventory

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	124	100,0	100,0	100,0

En la Tabla 8 se denota que del puntaje total obtenido por la población en el factor Despersonalización del Maslach Burnout Inventory, el 100% de personas se encuentra en una categoría baja.

Tabla 9.

Datos estadísticos del factor Realización Personal del Maslach Burnout Inventory

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	45	36,3	36,3	36,3
Medio	79	63,7	63,7	100,0
Total	124	100,0	100,0	

En la Tabla 9 nos damos cuenta que del puntaje total obtenido por la población en el factor Realización Personal del Maslach Burnout Inventory, el 63,7% de personas se encuentra en una categoría media y el 36,3% restante se encuentra en una categoría baja.

Tabla 10.

Datos estadísticos del factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1,6	1,6	1,6
Promedio	36	29,0	29,0	30,6
Alto	69	55,6	55,6	86,3
Muy Alto	17	13,7	13,7	100,0
Total	124	100,0	100,0	

En la Tabla 10 se observa que del puntaje total obtenido por la población en el factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale, el 55,6% de las personas obtuvieron un puntaje alto y el 13,7% un puntaje muy alto; mientras el 29% y el 1,6% restante obtuvieron una puntuación perteneciente a una categoría promedio y baja, respectivamente.

Tabla 11.

Datos estadísticos del factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio	12	9,7	9,7	9,7
Alto	65	53,2	53,2	62,9
Muy Alto	45	37,1	37,1	100,0
Total	124	100,0	100,0	

En la Tabla 11 se manifiesta que del puntaje total obtenido por la población en el factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale, el 53,2% obtuvo una puntuación concerniente a una categoría alta y el 37,1%, una categoría muy alta; el 9,7% restante pertenece a una categoría promedio.

Tabla 12.

Datos estadísticos del factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,2	3,2	3,2
Promedio	49	39,5	39,5	42,7
Alto	25	20,2	20,2	62,9
Muy Alto	46	37,1	37,1	100,0
Total	124	100,0	100,0	

En la Tabla 12 se observa que del puntaje total obtenido por la población en el factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale, el 39,5% de las personas obtuvieron una puntuación perteneciente a una categoría promedio; el 37,1%, a una categoría muy alta; el 20,2% a una categoría alta; y, el 3,2% restante se encuentra en una categoría baja.

Tabla 13.

Coeficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory con los datos estadísticos totales del Utrecht Work Engagement Scale

Factor	Total (r)	Sig. (p)
Agotamiento Emocional	-,364	,000**
Despersonalización	-,072	,429
Realización Personal	,359	,000**

Nota:

r : Coeficiente de correlación de Pearson

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la Tabla 13 se observan los resultados del análisis de correlación de Pearson para evaluar la correlación de los factores del Maslach Burnout Inventory con el resultado total del Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de efectivos policiales en comisarías de Trujillo, evidenciando que el Total correlaciona muy significativamente ($p<.01$), inversamente y en bajo grado con el factor Agotamiento Emocional; así como directa y en bajo grado con el factor Realización Personal.

Tabla 14.

Coefficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale

Factor	Total (r)	Sig. (p)
Agotamiento Emocional	-,416	,000**
Despersonalización	-,064	,481
Realización Personal	,306	,001**

Nota:

r : Coeficiente de correlación de Pearson

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la Tabla 14 se observan los resultados del análisis de correlación de Pearson para evaluar la correlación de los factores del Maslach Burnout Inventory con el factor Vigor del Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de efectivos policiales en comisarías de Trujillo, evidenciando que el factor Vigor correlaciona muy significativamente ($p < 01$), directa y en bajo grado con el factor Realización Personal e inversamente y en grado moderado con el factor Agotamiento Emocional.

Tabla 15.

Coefficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale

Factor	Total (r)	Sig. (p)
Agotamiento Emocional	-,447	,000**
Despersonalización	-,412	,000**
Realización Personal	,471	,000**

Nota:

r : Coeficiente de correlación de Pearson

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la Tabla 15 se observan los resultados del análisis de correlación de Pearson para evaluar la correlación de los factores del Maslach Burnout Inventory con el factor Dedicación del Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de efectivos policiales en comisarías de Trujillo, evidenciando que el factor Dedicación correlaciona muy significativamente ($p<.01$), inversamente y en grado moderado con los factores Agotamiento Emocional y Despersonalización; así como directa y en grado moderado con el factor Realización Personal.

Tabla 16.

Coefficiente de Correlación de Pearson de los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del Maslach Burnout Inventory y el factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale

Factor	Total (r)	Sig. (p)
Agotamiento Emocional	-,178	,048*
Despersonalización	,134	,138
Realización Personal	,255	,004**

Nota:

r : Coeficiente de correlación de Pearson

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la Tabla 16 se observan los resultados del análisis de correlación de Pearson para evaluar la correlación de los factores del Maslach Burnout Inventory con el factor Absorción del Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de efectivos policiales en comisarías de Trujillo, evidenciando que el factor Absorción correlaciona muy significativamente ($p<.01$), directa y en bajo grado con el factor Realización Personal.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de Trujillo. Es por ello que se conceptualiza al síndrome de burnout como una respuesta inadecuada a un estrés crónico según Maslach y Jackson (1981). Por otro lado, Schaufeli et al. (2002) definieron al engagement como un estado mental positivo relacionado al trabajo.

Los resultados obtenidos en este estudio comprueban la existencia de una correlación negativa entre los constructos burnout y engagement, reafirmado por Maslach y Leiter (1997) y posteriormente por Salanova y Schaufeli (2004), quienes los describen como polos opuestos teóricamente que son parte del bienestar laboral, representando el burnout como polo negativo y el engagement como el positivo. Es decir, mientras más comprometido se siente el trabajador con su institución, tendrá menos posibilidades de presentar desgaste laboral. No obstante, se obtuvieron los coeficientes de $-.364$ entre Agotamiento Emocional y el total de engagement; $-.072$ para Despersonalización y el total; y $.359$ entre Realización Personal y el total de engagement. En este sentido, al contrastar con los autores Villavicencio et al. (2014) encontraron en su estudio sobre la relación entre Engagement, Síndrome de Desgaste Ocupacional y Resiliencia que el engagement se comporta positivamente y como opuesto al SDO o burnout, con un Coeficiente de Correlación de Pearson de $-.268$, por lo cual se corrobora y acepta la hipótesis general propuesta.

Se halló que existe correlación inversa muy significativa y en grado moderado entre el factor Agotamiento Personal del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement, con un coeficiente de Pearson de $-.416$, por lo que se acepta la hipótesis. Esto quiere decir que mientras el trabajador posea mucha energía, se esfuerce y persista al realizar sus funciones, se sentirá menos exhausto emocionalmente por lo que sus labores le demanden. Tanto Rothmann (2008) como Demerouti, Mostert y Bakker (2010) encontraron que estos dos factores

correlacionan significativamente e inversa, con un coeficiente en grado moderado de -0.35 para estos últimos.

Para el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement se rechaza la hipótesis debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.064 con un nivel de significancia de $.481$. Por tanto, se deduce que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estos dos factores, es decir, las actitudes de frialdad y distanciamiento del trabajador hacia sus funciones no dependen del nivel de energía y la persistencia frente a dificultades. Ni Rothmann (2008) ni Demerouti et al. (2010) encontraron correlación alguna entre estos dos factores.

Para el factor Realización Personal del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement se encontró una correlación muy significativa, directa y en bajo grado, con un coeficiente de $.306$, por lo que se acepta la hipótesis. Esto significa que, si el trabajador tiene energía y se esfuerza sin fatigarse con facilidad, se sentirá eficaz y eficiente en el trabajo. Se encontró la misma relación de este factor de burnout con el factor Dedicación del engagement y en grado moderado, con un coeficiente de $.471$; es decir, cuando el trabajador les encuentre un sentido a sus labores y se sienta entusiasmado por estas mismas, se sentirá realizado y auto eficaz. Tomando en cuenta a los autores Salanova y Schaufeli (2004), los recursos laborales y personas y la recuperación de fuerzas causan un nivel alto de engagement en los trabajadores.

Se descubrió de acuerdo a los resultados que el factor Agotamiento Emocional del síndrome de burnout y el factor Dedicación del engagement están negativamente correlacionados, de manera muy significativa y en grado moderado, con un coeficiente de -0.447 , por lo que se acepta la hipótesis. Es por ello que, a mayor inspiración y orgullo sienta el empleado por su trabajo, menor sensación de agotamiento tendrá por las demandas de sus funciones. Mientras que para Rothmann (2008) y Demerouti et al. (2010) esta es una correlación inversa y significativa, pero para los últimos autores en grado moderado con un coeficiente de -0.42 .

Se encontró que existe correlación negativa muy significativa y en grado moderado entre el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Dedicación del engagement, con un coeficiente de Pearson de $-.412$, por lo que se acepta la hipótesis. Es decir, cuando el trabajador siente orgullo y les encuentra un sentido a sus labores, disminuyen las actitudes de frialdad frente a éstos. Lo que para Rothmann (2008) posee baja correlación significativa y negativa, aunque moderada y con un coeficiente de $-.48$ para Demerouti et al. (2010).

Al analizar los resultados entre el factor Agotamiento Emocional del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement se encontró una correlación inversa significativa con un valor de $.048^*$ y un coeficiente de $-.178$. Sin embargo, tomando en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación según Safrit (1986), quien expone que cuando el índice de correlación de Pearson es de ± 0.00 a ± 0.19 , se dilucida que no existe relación. De acuerdo a esto se deduce que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estos dos factores, por lo que se rechaza la hipótesis; es decir, el cansancio físico y psicológico que las labores puedan generar no influye en la inmersión de la persona en sus funciones ni si es que cae en cuenta en el paso del tiempo. Ni Rothmann (2008) ni Demerouti et al. (2010) encontraron correlación alguna entre estos dos factores.

Del mismo modo sucede que para el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement se rechaza la hipótesis, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $.134$ con un nivel de significancia de $.138$. Por tanto, se deduce que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estos dos factores; es decir, el distanciamiento y sentimientos de frialdad del empleado hacia sus funciones no dependen del grado en el que se encuentre inmerso y las ganas que tenga de continuar trabajando. Al igual que para este mismo factor del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement, no encontraron relación estadísticamente significativa entre estos dos factores ni Rothmann (2008) ni Demerouti et al. (2010).

De acuerdo a los resultados obtenidos para el factor Realización Personal del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement, se resuelve que existe una correlación muy significativa, por lo que se acepta la hipótesis propuesta. La relación es baja y directa con un coeficiente de $.255$. De ello se deduce que el

sentimiento de felicidad al sumergirse en sus labores sin deseo de dejarlas provoca que el empleado se sienta realizado personalmente; aquí cabe señalar a Salanova y Schaufeli (2004), quienes señalan que el nivel de engagement afecta directamente a la actitud y desempeño del empleado hacia el trabajo y la institución.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos para el síndrome de burnout se deduce que el total de personas evaluadas no presenta signos ni síntomas de éste, ya que responden adecuadamente al estrés que puedan sentir al realizar sus funciones dentro de la organización en la que laboran. Este resultado se debe a sus tres factores. Tanto en el factor de Agotamiento Emocional se encontró en una categoría baja, es decir, no se encuentran emocionalmente exhaustos por las demandas del trabajo; como en el factor Despersonalización, es decir, existen pocas o nulas actitudes de frialdad y distanciamiento en cuanto a sus labores. Por otra parte, en el factor Realización Personal la mayoría de evaluados se halla en una categoría media, por lo que poseen algunos sentimientos de autoeficacia y de realización en el trabajo.

Del nivel de engagement se deduce que casi la totalidad de población se encuentra en una categoría alta, debido a que poseen un estado mental positivo y satisfactorio con respecto a su trabajo y las funciones que desempeñan. Este resultado se debe al igual que en el burnout a sus tres factores. En todos sus componentes, más de la mitad de los evaluados pertenecen a una categoría alta. Para el factor Vigor esto significa que poseen altos niveles de energía y resiliencia, voluntad para dedicar esfuerzos y persistencia frente a las dificultades que se presenten. En el factor Dedicación el resultado manifiesta que le encuentran sentido y significado a su trabajo, se sienten entusiasmados e inspirados por su labor, así como retados por su trabajo. Y en el factor Absorción se entiende que el trabajador se encuentra inmerso y contento en su trabajo, de manera que el tiempo se le pasa sin darse cuenta.

Concluyendo todo lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar que existe una correlación inversa entre el constructor burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

- Existe correlación inversa entre burnout y engagement en efectivos policiales en comisarías de la ciudad de Trujillo, con coeficientes entre el total de engagement y los factores de burnout $-,364$ para Agotamiento Emocional, $-,072$ para Despersonalización y $-,359$ para Realización Personal.
- Existe correlación inversa muy significativa y en grado moderado entre el factor Agotamiento Personal del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement con un coeficiente de correlación de $-,416$.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement.
- Existe correlación muy significativa, directa y en bajo grado entre el factor Realización Personal del síndrome de burnout y el factor Vigor del engagement con un coeficiente de correlación de $-,306$.
- Existe correlación negativa muy significativa y en grado moderado entre el factor Agotamiento Emocional del síndrome de burnout y el factor Dedicación del engagement con un coeficiente de correlación de $-,447$.
- Existe correlación negativa muy significativa y en grado moderado entre el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Dedicación del engagement con un coeficiente de correlación de $-,412$.
- Existe correlación muy significativa, directa y en grado moderado entre el factor Realización Personal del síndrome de burnout y el factor Dedicación del engagement con un coeficiente de correlación de $-,471$.

- No existe una relación estadísticamente significativa entre el factor Agotamiento Emocional del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre el factor Despersonalización del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement.
- Existe correlación muy significativa, directa y en bajo grado entre el factor Realización Personal del síndrome de burnout y el factor Absorción del engagement con un coeficiente de correlación de $-0,255$.
- El total de personas evaluadas no presenta signos ni síntomas del Síndrome de Burnout; encontrándose en una categoría baja en los factores Agotamiento Emocional y Despersonalización, y en una categoría media en el factor Realización Personal.
- Casi la totalidad de población posee altos niveles de Engagement, perteneciendo la mayoría de evaluados a una categoría alta en sus tres factores: Vigor, Dedicación y Absorción.

VII. RECOMENDACIONES

- Estructurar un programa de intervención organizacional para tratar específicamente al factor realización personal del constructo burnout, de tal manera que las acciones planificadas repercutan en los factores del engagement, forjando en los recursos humanos una identificación y responsabilidad más sólida con el establecimiento.
- Continuar estudios de las mismas variables en la misma población de efectivos de otras localidades o una población con características similares como trabajadores de instituciones públicas que permitan ampliar la investigación para obtener datos que puedan ser discutibles en otros estudios.
- Relacionar los constructos de engagement y burnout con otras variables que sean parte del desarrollo organizacional y con los que puedan relacionarse teóricamente para probar si se relacionan estadísticamente del mismo modo, como el clima laboral, cultura organizacional, riesgo psicolaboral, entre otros.

REFERENCIAS

- Buendía, J. & Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Burke, R. (Junio, 1987). Burnout in police work: an examination on the Cherniss model. *Group and organization studies*. 12(2), 174-188. doi: 10.1177/105960118701200205
- Buunk, R. & Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En Schaufeli, W.; Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53-69). Londres: Taylor & Francis.
- Cherniss, C. (1993). The role of profesional sel-efficacy in the etiology of burnout. En Schaufeli, W.; Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Londres: Taylor & Francis.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2da edición). México: McGraw-Hill.
- Cox, T.; Kuk, G. & Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress and organizational healthiness. En Schaufeli, W.; Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 53- 69). Londres: Taylor & Francis.
- Demerouti, E.; Mostert, K. & Bakker, A. (Julio, 2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(3), 209-222. doi: 10.1037/a0019408
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.

- Farber, B. (Junio, 2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 675-689. doi: 10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:53.0.CO;2-D
- Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Evaluación psicológica Conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid: Pirámide.
- Forte, J. (2003). Executive Excellence. En Saracho, J. (Eds.), *Talento organizacional. Un modelo para la definición organizacional del talento*. Santiago: RIL Editores.
- Freudenberger, H. (Enero, 1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. doi: 101111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Gallup, G. (2002). Gallup Management Journal. En Saracho, J. (Eds.), *Talento organizacional. Un modelo para la definición organizacional del talento*. Santiago: RIL Editores.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R.; Munzenrider, R. & Carter, D. (Diciembre, 1983). Phases of progressive Burnout and their work site covariant: Critical issues in od research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481. doi: 10.1177/002188638301900408
- Grinfeld, R. (2008). *El Burnout* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias Fisicomatemáticas e Ingeniería). Universidad Católica Argentina. Argentina.
- Harrison, W. (1983). A social competence model burnout. En Farber, B. (Ed.), *Stress and burnout in the human professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). Nueva York: Pergamon Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ta edición). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

- Hobfoll, S. & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En Schaufeli, W.; Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). Londres: Taylor & Francis.
- Martínez, A. (Setiembre, 2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112. doi: 10.15178/va.2010.112.42-80
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. (Octubre, 1988). The impact of interpersonal environment on Burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. doi: 10.1002/job.4030090402
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Pérez, J. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Barcelona: INSHT.
- Pines, A. (1993). Burnout: An Existential Perspective. En Schaufeli, W.; Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 35-51). Londres: Taylor & Francis.
- Policía Nacional del Perú (2016). Nosotros. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.pnp.gob.pe/nosotros.html>
- Rothmann, S. (Noviembre, 2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and Work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*. 34(3), 11-16. doi: 10.4102/sajip.v34i3,424
- Safrit, M. (1986). Mosby. En Moncada, J. (Eds.), *Estadística para las ciencias del movimiento humano*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (Enero, 2004). El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*. 261, 109-138.

- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Saracho, J. (2011). *Talento organizacional. Un modelo para la definición organizacional del talento*. Santiago: RIL Editores.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Estados Unidos: Journal of Organizational Behavior.
- Schaufeli, W.; Salanova, M.; Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (Marzo, 2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W.; Taris, T. & Van Rhenen, W. (Abril, 2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied Psychology: An International Review*. 57(2), 173-203. doi: 10-1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En Cooper, C. & Robertson, I. (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Thompson, M.; Page, S. & Cooper, C. (Octubre, 1993). A test of Carver and Scheier's self-control model stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9(4), 221-235. doi: 10.1002/smi.2460090405
- Villavicencio, E.; Jurado, S. & Valencia, A. (Noviembre, 2014). Work Engagement and Occupational Burnout: Its relation to Organizational Socialization and Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 6(2), 45-55. doi: 10.5460/jbhsi.v6.2.47026
- Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support and burnout. En Schaufeli, W.; Maslach, C & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). Londres: Taylor & Francis.

ANEXOS

ANEXO 1: Protocolos con ítems adaptadas

MBI - Estudio General

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor, lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número “0” (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor qué tan frecuente se ha sentido así.

0 Nunca
1 Un par de veces al año o menos
2 Una vez al mes o menos
3 Un par de veces al mes
4 Una vez a la semana
5 Un par de veces a la semana
6 Todos los días

Con qué frecuencia 0-6:

- 1 _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- 2 _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral
- 3 _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día de trabajo
- 4 _____ Trabajar todo el día es realmente una tensión para mi
- 5 _____ Efectivamente puedo resolver los problemas que surgen en mi trabajo
- 6 _____ Me siento exhausto por mi trabajo
- 7 _____ Siento que estoy haciendo un aporte significativo a lo que mi organización se dedica
- 8 _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él
- 9 _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo
- 10 _____ En mi opinión, yo soy bueno en mi trabajo
- 11 _____ Me siento regocijado cuando puedo lograr algo en mi trabajo
- 12 _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo
- 13 _____ Yo solo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado
- 14 _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo
- 15 _____ Dudo de la importancia de mi trabajo
- 16 _____ En mi trabajo, me siento seguro sobre mi eficacia en realizar las cosas

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), caso contrario, indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

- 1 _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
- 2 _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
- 3 _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
- 4 _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- 5 _____ Estoy entusiasmado en mi trabajo
- 6 _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
- 7 _____ Mi trabajo me inspira
- 8 _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- 9 _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- 10 _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
- 11 _____ Estoy inmerso en mi trabajo
- 12 _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
- 13 _____ Mi trabajo es retador
- 14 _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
- 15 _____ Soy muy persistente en mi trabajo
- 16 _____ Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
- 17 _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

ANEXO 2: Carta de consentimiento

Consentimiento Informado

La presente investigación está conducida por Br. Kaiyo Isabel Barrantes Dávila, estudiante de Psicología, facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en efectivos policiales en comisarias del distrito de Trujillo, región de La Libertad.

Si usted accede a participar en este estudio, se le brindará dos pruebas psicológicas, las cuales miden niveles del síndrome de burnout y engagement, seguido de ello, se le pedirá leer atentamente y resolver preguntas de forma escrita e individualmente, de acuerdo a su preferencia o criterio personal. Tendrá un tiempo de 15 minutos aproximadamente.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se obtenga será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Asimismo, sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, ya que esta evaluación será anónima.

En caso de surgir alguna duda e inquietud, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el mismo. Así como también puede retirarse del procedimiento en cualquier momento sin que eso lo perjudique. Agradezco de antemano su participación y colaboración. Por favor, marque uno de los recuadros:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

No acepto participar en esta investigación.

ANEXO 3: Ficha de datos de la población

Ficha de Datos

Instrucción: Marque con una X sobre el recuadro o anote el dato requerido sobre el recuadro.

SEXO:

Varón

Mujer

EDAD:

Años

TIEMPO DE SERVICIO COMO EFECTIVO POLICIAL:

Años

ANEXO 4: Prueba de normalidad

Tabla 17.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Maslach Burnout Inventory

N		Total
		124
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,00
	Desviación estándar	,000 ^c

En la Tabla 17 se obtuvo como resultado para Maslach Burnout Inventory que la distribución de prueba es normal, con una media de 1,00 y una desviación estándar de ,000^c.

Tabla 18.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Utrecht Work Engagement Scale

N		Total
		124
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,10
	Desviación estándar	,708
	Absoluta	,252
	Positivo	,252
	Negativo	-,240
Estadístico de prueba		,252
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

En la Tabla 18 se obtuvo como resultado para el Utrecht Work Engagement Scale que la distribución de la prueba es normal, con una media de 4,10, una desviación estándar de ,708 y una significancia asintótica de ,000^c.

ANEXO 5: Interpretación del coeficiente de correlación

Tabla 19.

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson

r	Estándar
± 0.80 a ± 1.00	Alto (± 1.0 , perfecto)
± 0.60 a ± 0.79	Moderadamente alto
± 0.40 a ± 0.59	Moderado
± 0.20 a ± 0.39	Bajo
± 0.00 a ± 0.19	No existe relación

Nota: En Safrit, M. (1986). Mosby. En Moncada, J. (Eds.), *Estadística para las ciencias del movimiento humano*.