



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal
administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Saavedra Alzamora, Ethel Kathyuska (<https://orcid.org/0000-0002-9973-3233>)

ASESOR

Dr. De la cruz valdiviano, Carlos Bacilio (<https://orcid.org/0000-0002-8181-7957>)

LINEA DE INVESTIGACION:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres que son mí pilar y apoyo fundamental en mi vida cotidiana, que han estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos, motivándome y apoyándome con sus consejos para hacer de mí una mejor persona. A mis amados hermanos por su apoyo incondicional y por brindarme el tiempo necesario para continuar con mi labor de estudiante y lograr mi objetivo trazado.

Agradecimientos

Agradezco a mis asesores por el apoyo brindado en esta investigación, y a esta casa de estudios por acogernos y permitirnos continuar nuestro proceso, y con ello el logro de nuestros objetivos.

Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis..	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Métodos de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de la población del personal administrativo de la Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP	10
Tabla 2	Distribución de la muestra del personal administrativo de la Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP	11
Tabla 3	Niveles del síndrome de burnout, según sexo	16
Tabla 4	Niveles de la procrastinación laboral, según sexo	17
Tabla 5	Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout	18
Tabla 6	Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral	19
Tabla 7	Correlación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral	20
Tabla 8	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov	45
Tabla 9	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de síndrome de burnout	45
Tabla 10	Correlación ítems test de los ítems de la Escala de síndrome de burnout	46
Tabla 11	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de procrastinación laboral	47
Tabla 12	Correlación ítems test de los ítems de la Escala de procrastinación laboral	47

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre el Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, 2021. Asimismo, el diseño del estudio fue correlacional, de diseño no experimental. Por otro lado, se tuvo como muestra 120 personal administrativo con edades entre 25 a 54 años, donde el 71,7% pertenece al sexo masculino y el 28.3% al sexo femenino, de una institución formativa policial de Puente Piedra. Asimismo, los instrumentos aplicados fueron el Inventario del síndrome de burnout de Maslach y Leiter (1996) adaptado por Muñoz (2016) y la escala de procrastinación laboral de Metin et al. (2016) adaptado por Guzmán y Rosales (2017). Por otra parte, se pudo evidenciar en la correlación de la r_s que existe una correlación positiva media entre las variables estudiadas ya que presenta un valor de $Rho= 0.305$ y se considera una correlación aceptable significancia falta. Se concluyó que a mayor síndrome de burnout existen mayores índices de procrastinación en el personal administrativo de la institución formativa policial de Puente Piedra.

Palabras claves: Procrastinación, burnout, sentido de servicio y ciber pereza.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between burnout syndrome and work procrastination in the administrative staff of a police training institution in Puente Piedra, 2021. Also, the study design was correlational, non-experimental. Also, the study design was correlational, non-experimental. On the other hand, 120 administrative personnel aged between 25 and 54 years were shown, where 71.7% are male and 28.3% female, from a police training institution in Puente Piedra. The instruments used were the Maslach and Leiter Burnout Syndrome Inventory (1996) adapted by Muñoz (2016) and the Labor Procrastination Scale by Metin et al. (2016) And the Labor Procrastination Scale of Metin et al. (2016) Adapted by Guzmán and Rosales (2017). On the other hand, the correlation of the rs showed that there is a positive mean correlation between the studied variables since it presents a value of $Rho=0,305$ and is considered an acceptable correlation, meaning missing. It was concluded that the greater the burnout syndrome there are higher rates of procrastination in the administrative staff of the police training institution of Puente Piedra.

Keywords: Procrastination, burnout, sense of service and cyber laziness.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz del confinamiento una multitud de trabajadores han sido afectados, por este motivo el Centro para control y la Prevención de Enfermedades (CDC,2020) alude que globalmente miles de trabajadores, personas abocadas a la salud, efectivos policiales, fuerzas armadas estaban más expuestos a contagios. Además, relacionan que los mandatarios de poder deben fomentar el respectivo cuidado de su personal de trabajo.

Similarmente, los trabajadores del Caribe que constan de un 20%, no están siendo aptos en el rendimiento laboral y andan arriesgando sus puestos de trabajo. Del mismo modo, los adultos están en riesgo de pérdida de empleos ya que la tasa de desempleo en los jóvenes es del 2.8% (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015).

Con esta información, hoy en día la procrastinación laboral se encuentra ligada como indicadores de depresión o estrés, siendo un estimado de 300 millones de trabajadores, en su mayoría mujeres. De forma que, la procrastinación laboral y estrés conllevan a un bajo rendimiento y las organizaciones que son un 81% poseen un plan de formación para estos casos, pero no las aplican (Organización mundial de salud, [OMS], 2020).

Sin irnos muy lejos, en Perú, 3,873 efectivos policiales fueron reportados contagiados o víctimas mortales del Covid-19. En cambio, un grupo integrado de 17 efectivos policiales se hallaron en la Unidades de Cuidados Intensivos, incluso más de 360 hospitalizados (Ministerio de salud [MINSAL], 2020).

Por consiguiente, se llegó a la siguiente pregunta ¿De qué manera de relaciona el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021?

Como valor teórico, el estudio sirvió como base para otros estudios, lo cual se actualizó las teorías de ambas variables, en cuanto al burnout se empleó la teoría de Maslach y para la procrastinación laboral el modelo psicodinámico, además, aportaron información relevante para dar mejoras a la institución policial en los tiempos de confinamiento. Como valor práctico, permitió conocer los niveles de ambas variables y tener información necesaria para estudios próximos que tengan similitud a la

investigación. Como valor metodológico, se halló la validez por medio de cinco jueces expertos y analizados en V de Aiken, asimismo, la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, lo cual indicaron que el instrumento es válido y fiable. Finalmente, como valor social, por medio de los resultados, se consideró brindar estrategias de prevención burnout y reducir los niveles de procrastinación para presentar mejores resultados en los trabajadores.

Del mismo modo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. Dentro de los objetivos específicos. Primero: describir los niveles del síndrome de burnout, según sexo. Segundo: describir los niveles de procrastinación laboral, según sexo. Tercero: determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y procrastinación laboral. Cuarto: determinar la relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de procrastinación laboral.

A su vez, se tuvo como hipótesis general existe correlación positiva y significativa entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. Como hipótesis específicas. Primero: existe correlación directa y significativa las dimensiones del síndrome de burnout y procrastinación laboral. Segundo: existe correlación positiva y significativa entre síndrome de burnout y las dimensiones de procrastinación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En base a los estudios nacional, Flores y Ramírez (2020) tuvieron como fin relacionar el burnout y procrastinación en empleadores. A su vez, el estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 115 participantes. Los resultados hallaron que ambas variables están correlacionadas de forma positiva ($r=.372$) y de igual manera con el cansancio emocional ($r=.404$) y despersonalización ($r=.378$), sin embargo, no se encontró relación con la realización personal ($p>.05$). Por otra parte, se evidenció una relación positiva con la ciber pereza ($r=.365$) y sentido de servicio ($r=.738$).

Así también, Córdova (2018) empleó como objetivo relación la procrastinación y el burnout en trabajadores. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 285 participantes. Los resultados identificaron que hay un nivel moderado de burnout (50.9%) y un nivel moderado de procrastinación laboral (48.8%), siendo predominante en los hombres, además, se encontró que ambas variables se encuentran relacionadas de forma positiva ($r=.456$). Se concluye que, a mayor procrastinación del trabajador, hay mayor nivel de cansancio en sus labores.

Inga (2018) realizó un estudio sobre la relación entre la procrastinación y la satisfacción en colaboradores. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 366 participantes. Los resultados evidenciaron que ambas variables están correlacionadas de forma negativa ($r=-.229$), así también existe diferencias en la procrastinación según la edad ($r=.003$). Por lo tanto, se pudo evidenciar que, a mayor procrastinación, hay menos niveles de satisfacción en el trabajador.

Galván (2018) tuvo como objetivo relacionar el compromiso y procrastinación en empleadores. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 225 participantes. Los resultados identificaron que las variables están correlacionadas de forma negativa ($r=-.239$), además, se encontró un nivel alto de procrastinación en el trabajador (21.2%) y un nivel bajo (18%). Se concluye que, a mayor compromiso en el trabajo, hay menos indicadores de procrastinación en el empleador.

Heredia (2017) tuvo como fin relacionar el desempeño laboral y el burnout en trabajadores. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 106 participantes. En cuanto a los resultados, se pudo notar que hay un nivel bajo de desempleo en el trabajador (75%) y un nivel alto de burnout (65%), así también, se encontró que ambas

variables están correlacionadas de forma negativa ($r=-.566$) y una relación inversa con la dimensión productividad ($r=-.516$). Se concluyó que, a mayor desempeño del trabajador, hay menos niveles de burnout.

Por consiguiente, en los estudios internacionales, Guzmán et al. (2019) tuvieron como fin relacionar el burnout y la procrastinación en empleadores. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 85 participantes. Los resultados hallaron que predomina el nivel alto de burnout (33%) y ambas variables están relacionadas de forma positiva ($r=.213$). Se concluye que, a mayor burnout, hay mayor riesgo de procrastinar en el trabajo.

Sifuentes (2019) empleó como objetivo relacionar el burnout y el clima familiar en docentes. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 141 participantes. Los resultados identificaron que el clima familiar y el agotamiento están correlacionados de forma positiva ($p<.04$), de igual manera con el desarrollo ($p<.04$), estabilidad ($p<.02$) y con el estado civil ($p<.05$). De esta forma, se indica que, a mayor burnout, hay menos clima familiar en los trabajadores.

Martínez et al. (2017) realizaron en su estudio relacionar el burnout del trabajador y el aprendizaje de los estudiantes. El estudio fue cuantitativo, básico-correlacional, en 758 participantes. Los resultados indicaron que ambas variables se encuentran relacionadas de forma negativa ($r=-.235$). Por ende, se concluyó que, a mayor burnout, hay menos aprendizaje en los estudiantes.

Finalmente, Marengo et al. (2016) realizaron en su estudio relacionar el burnout y los problemas en la salud mental del trabajador. el estudio fue cuantitativo, básico-descriptivo, en 83 participantes. Los resultados dieron a conocer que hay un nivel alto de agotamiento emocional (23%), de igual manera en la despersonalización (22.5%) y un bajo nivel de realización profesional (42.1%). Por ello, se indica que, predominó el nivel medio de burnout en el trabajador.

En este sentido, con respecto a la variable del burnout tenemos a Balseiro (2018) quien refiere que el burnout es conocido como agotamiento, fundido o quemado, es decir, es un enunciado con procesos progresivos donde los individuos

dejan a un lado el interés en el trabajo y las responsabilidades que terminan en depresión o hasta incluso la muerte.

Asimismo, de acuerdo con los principios relacionadas a la variable relevante, se tiene a Hobfoll (1998) quien realiza la teoría de la conservación en recursos y se basa netamente en la motivación del trabajador, la cual se define como el enfrentamiento de situaciones de burnout o estrés crónico. Dicha teoría permite reducir el grado de los signos y síntomas de estrés y burnout y busca las estrategias necesarias para afrontarlas y que ello fluya en las actitudes y pensamientos.

En este sentido, Bäher (2015) confirma la terminación burnout utilizado por Bradley en la década de 1960, donde lo denominó como un fenómeno que ocurre a nivel psicológico y es experimentado en individuos con pena privativa de libertad o maleantes juveniles implicados.

Maslach y Jackson (1981) realizaron el esquema elemental de tres dimensiones donde se expresa que burnout se considera como un tipo de respuesta al estrés de forma crónica, ello genera una reacción negativa entre profesional-paciente; además es representado por la forma de sentirse agotado en sus emociones y es considerado como un tipo de síndrome tridimensional donde lo conforma el sentimiento de desgaste emocional, la satisfacción propia y la experiencia subjetiva por alteración.

Del mismo modo Harrison (1983) infiere en su modelo de la competencia social que el burnout se origina cuando hay ausencia de motivación y hay disminución en la eficacia a causa que no logran cumplir sus objetivos, por ello si estas situaciones continuas por un determinado tiempo pueden presentar disminución en los efectos de la percepción de su auto eficacia laboral.

En relación a las dimensiones del burnout, Maslach et al. (2001) define que existen tres factores básicos, donde el primer es conformado por el cansancio emocional y se conoce como el desgaste de energía corporal, mental y/o fatiga y hace que el colaborador sienta desgano. Como segundo factor se tiene a la despersonalización y son las conductas negativas por falta de comprensión y no ponerse en el lugar de la otra persona, lo cual no logra interactuar con las demás

personas a raíz de las dificultades interpersonales (Patlán, 2013). Finalmente, el factor de realización personal, es conocido como los sentimientos positivos sobre el desempeño que presenta en su área de trabajo, sin embargo, cuando ello es alterado por el burnout se evidencia la productividad como negativa y no logran las metas propuestas por causa de la baja autoestima y desconfianza de uno mismo (Tonon, 2004).

En relación a la segunda variable, Metin (2016) define el procrastinar como la postergación o aplazar actividades en el tiempo establecido de una función en el trabajo, es decir, estos tipos de conductas no tiene la intención de perjudicar a su área de trabajo, pero suelen realizar otras labores ajenas a su trabajo sin el fin de perjudicar su ambiente de trabajo.

Por consiguiente, Baker (1979, citado por Rothblum, 1990) realizó un modelo denominado psicodinámico, donde se centra en que la persona tiene miedo al fracaso y busca comprender cual es la causa del retiro de sus actividades sin poner en práctica sus capacidades, preparación para tener éxito y la inteligencia. Además, explica que los miedos que tienen al fracaso se pueden originar a causa de los contextos en la familia, donde las autoridades potenciaron sus frustraciones y redujeron su autoestima en la etapa de la infancia, es decir, dicho modelo busca comprender el comportamiento enlazado a las postergaciones de actividades y/o tareas.

Así también, se presenta a McCown et al. (1995) quienes manifiestan en su modelo motivacional que la persona presenta comportamientos que destinan en alcanzar la consecución de objetivos, con toda probabilidad. Asimismo, el individuo tiene como elección dos posturas, donde la primera es lograr el éxito o aferrarse al fracaso, sin embargo, el éxito esta enlazado a los logros y evitan las percepciones negativas; el fracaso va en relación con el miedo y sobrepasa las esperanzas hacia el éxito, además las personas suelen optar por actividades que les permita seguridad laboral y es ahí cuando dejan de lado sus funciones y las perciben como complejas, sin saber que aquel empleo puede fracasar.

Del mismo modo, Skinner (1971) sostiene que su modelo de comportamiento, la persona actúa por medio de reforzadores que se puede mantener durante el tiempo, ello indica que las conductas se manifiestan por medio de sus efectos. Cuando se

presenta los indicadores de procrastinación, se debe porque dichas conductas no fueron fortalecidas y no puede mantener un comportamiento activo, a pesar de las dificultades también pueden presentar capacidades en la planificación, organización y dar iniciativas para ejecutar actividades de tal modo que se culmine en el tiempo establecido, sin dejar de lado el reforzador para que pueda ser consecutivo.

De esta manera, la procrastinación en el trabajo expone una doble magnitud, donde lo primordial hace referencia al valor de servicio y se entiende por la forma de evitar sus funciones por un tiempo determinado, sin considerar que puede estar afectando a los demás y es originado a la escasez de ética o identidad de disposición. Lo segundo la ciber pereza y es conocida cuando el empleador usa las plataformas digitales para entretenerse, sin medir las consecuencias de las funciones a realizar en las horas laborales (Metin et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En tanto a la investigación fue simple, por la vinculación de seguimiento de datos orientado en el campo de estudio científico en donde no se identifican objetivos específicos. Su propósito es también recopilar información fáctica, dirigido a la revelación de normativas (Ñaupas et al., 2018).

En otro punto, el diseño no fue empírico lo que para Hernández y Mendoza (2018) determinan que se realizó sin alteraciones algunas de ambas variables contemplando la actividad del contexto bajo análisis. Además, es transversal por la valoración al momento.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Síndrome de burnout

Definición conceptual: Balseiro (2018) refiere que el burnout es conocido por fatiga, fundido o quemado, es decir, es un enunciado con procesos progresivos donde los individuos dejan a un lado el interés en el trabajo y las responsabilidades que terminan en crisis de estado de ánimo fuerte o incluso el deceso.

Definición operacional: el puntaje del burnout fue obtenido mediante el Inventario de Burnout llevado a cabo por Maslach y Jackson (1996).

Además, se presentó como sus dimensiones a la sobrecarga de esfuerzo emocional formado por los siguientes elementos 16,13,14,8,6,1,2 y 3, en la autorrealización tenemos los elementos 21,19,18,17,12,9,7 y 4, por último, a la despersonalización y es representado por los ítems 22,15,11,10 y 5 (Ver anexo 2).

Escala de medición: ordinal

V2: Procrastinación laboral

Definición conceptual: Para Maslach (2009) cree que el agotamiento en el trabajo es un síndrome psicológico que implica múltiples respuestas a largo plazo a los estresores interpersonales crónicos en el entorno laboral.

Definición operacional: el puntaje sobre procrastinación fue obtenido en calidad de lo establecido según Metin y Peeters (2016) donde indican que del puntaje 9 a 15 es el nivel bajo, del puntaje 16 al 30 el nivel medio y del 31 al 50 el nivel alto.

Asimismo, se tuvo como dimensiones al sentido de servicio y lo conforman los ítems 13,11,9 y del 1 al 7, la ciber pereza figura con los ítems 14,12,10 y 8.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: para McClave et al. (2008) refieren que él adyacente de elementos, básicamente en individuos, objetos como también en eventos que estén interesados para su investigación. Del mismo modo, la investigación se formó con una población de 120 personal administrativo.

Tabla 1

Distribución de la población del personal administrativo de la Escuela de Puente Piedra

Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP	H	M	Total	%H	%M	%Total
Personal administrativo	86	34	120	71.7%	28.3%	100%
	86	34	120	71.7	28.3	100

Nota. H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje Hombres; %M: Porcentaje Mujeres; %Total: Porcentaje Total

Muestra: En correspondencia con la muestra Hurtado y Ramírez (1998) señalan que las poblaciones con menor número, no son maestreados, porque puede afectar en alguna medida la autenticidad de los resultados y por ende es una muestra censal.

Unidad de análisis: 1 individuo de rango administrativo perteneciente a un grupo etario de 25 a 54 años.

Tabla 2

Distribución de la muestra del personal administrativo de la Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP

Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP	H	M	Total	H%	M%	%Total
Personal administrativo	86	34	120	71.7%	28.3%	100%
	86	34	120	71.7	28.3	100

Nota. H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje Hombres; %M: Porcentaje Mujeres; %Total: Porcentaje Total

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respeto al Inventario del síndrome de burnout se muestran la siguiente ficha técnica.

Autores: Maslach y Jackson

Año: 1996

Procedencia: España

Validación: Muñoz (2016 Perú)

Aplicación: Individual y Colectiva

Número de ítems: 22

Duración: 15 a 20 min.

Descripción: Se cimentó en el modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981) lo cuales expusieron dicho listado de bienes y servicios en el área clínica hospitalaria, para detectar el distanciamiento afectivo, autorrealización en el trabajo y la despersonalización.

Propiedades Psicométricas Originales del instrumento

En cuanto a la prueba original se realizó la validez por medio de la consistencia interna lo cual tuvo como puntaje .80 y dio un nivel válido para la aplicación, así también, se realizó el alfa de Cronbach en sus tres dimensiones; agotamiento ($\alpha=.90$), despersonalización ($\alpha=.79$) y realización personal ($\alpha=.71$) (Maslach y Jackson, 1981).

Propiedades Psicométricas Peruana

En la adaptación se realizó la validez mediante la correlación ítem-test donde se tuvo valores superiores de .20, lo cual indica un nivel alto de validez. Además, se realizó la confiabilidad de alfa de Cronbach a nivel general ($\alpha=.79$) indicando que tiene un nivel alto (Muñoz, 2016).

Propiedades Psicométricas Piloto

Con respecto a la prueba piloto en 30 trabajadores, se empleó el índice de homogeneidad para hallar la validez de correlación ítem- test en el cual se apreció un valor mayor a .20, siendo el puntaje más alto fue de .770 y teniendo el puntaje bajo de .303, indicando ser aplicable. Asimismo, se tuvo un Alfa de Cronbach de .923 perteneciendo a un nivel alto de confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018) (Ver anexo 8)

Desde otro punto, se presenta la ficha técnica de la Escala de Procrastinación laboral.

Creadores : Metin et al.

Año : 2016

País : Estados Unidos

Adaptación peruana : Guzmán y Rosales

Año de adaptación : 2017

Administración : grupal e individual

Descripción de la prueba : La prueba de procrastinación lo forman 14 ítems, de las cuales presenta dos dimensiones, percepción el servicio con 10 ítems y la ciber pereza con 4 ítems.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

En la validez original se empleó la prueba KMO donde tuvo un valor de .913 indicando que el instrumento es válido (Metin et al., 2016). En relación a la confiabilidad tuvo un puntaje de ($\alpha=.75$) lo cual indica que tiene un nivel alto de fiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

De igual manera, en la adaptación peruana se pudo encontrar un valor de 0.85 a través de la validez de contenido, lo que corresponde a una validez alta. Por otro parte, la adaptación realizada en Perú en las dimensiones de ciber pereza obtuvo un alfa de Cronbach de 0.70 y 0.87 en las dimensiones sentido de servicio, indicando una alta confiabilidad del instrumento (Guzmán y Rosales, 2017).

Propiedades psicométricas del piloto

En el caso de la prueba piloto con 30 trabajadores, se utilizó el índice de homogeneidad donde se observó un valor superior a 0.20, la cual el puntaje más alto fue de 0.864 y el puntaje más bajo fue de 0.022, lo que significa que la herramienta es válida para su aplicación. Asimismo, se tuvo un Alfa de Cronbach de 0.925 que corresponde a una alta confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018) (Ver anexo 8)

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se requirió los permisos de los creadores de las escalas del burnout y procrastinación laboral, seguido de ello, se solicitó la autorización de la aplicación de las pruebas a la muestra de estudio al director de la institución formativa de Puente Piedra. Por consiguiente, se pasó a realizar la recopilación de los datos de manera presencial, estableciendo los protocolos del MINSa, así también, se hizo entrega del consentimiento informado para cerciorar su participación y respetando la ética profesional. Una vez obtenido el llenado completo de ambas pruebas, se procedió a trasladar a la hoja de cálculo del programa Excel para realizar las sumatorias tanto a nivel general y por dimensiones. Finalmente, se analizó por medio del programa SPSS 25.0 la corroboración de las hipótesis y el análisis descriptivo de cada variable.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizaron las herramientas necesarias para la aplicación de estas herramientas comparada con el presente estudio, ayudando a medir variables de síndrome de burnout y procrastinación en una población de policías. Por otro lado, se utilizó el estadístico kolmogorov Smirnov y se demostró que es un estadístico que puede determinar si una muestra se distribuyó normalmente y también se utiliza para variables cuantitativas, cuando el tamaño es mayor a 50 (Romero, 2016). Sin embargo, dado que las variables pertenecen a estadísticas no paramétricas, se utiliza

la correlación Rho de Spearman. Además, Mondragón (2014) ha determinado si las correlaciones pertenecen a relaciones negativas o positivas y su propio grado de correlación.

Los resultados descriptivos por su parte utilizan frecuencias y porcentajes para conocer el rango de las variables de estudio. Finalmente, se utilizó el uso del coeficiente de determinación (r^2) para indicar la magnitud del efecto y los valores por debajo 0.2 se consideraron efectos pequeños, de 0,3 en promedio y 0.5 efectos grandes (Cohen, 1988).

3.7. Aspectos éticos

Manzini (2000) afirma que la Asociación Médica Mundial publicó las reglas básicas para toda investigación en la Declaración de Helsinki. Por un lado, todos tenemos derecho a la dignidad humana, a la vida, a la salud y a la intimidad. De manera similar, los investigadores no solo tienen poca información, sino que también tienen que usar una variedad de fuentes de investigación y depender de personas que estén bien versadas en el tema. Además, debe ser dada por una persona capacitada en la materia para no despertar sospechas en el demandado.

De igual forma, en los estudios antes mencionados se tuvo en cuenta la responsabilidad de realizar investigaciones sin la presencia de plagio o tergiversación y se consideraron los lineamientos de la Asociación de Psicología Americana (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles del síndrome de burnout, según sexo

Sexo	Categoría	f	%
Masculino	Alto	33	38.40%
	Medio	27	31.40%
	Bajo	26	30.20%
Femenino	Alto	13	38.20%
	Medio	8	23.50%
	Bajo	13	38.20%

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

Con respecto a la tabla 3, se pudo encontrar que el sexo masculino presenta un 38.4% en el nivel alto de burnout, mientras que las mujeres presentan un empate entre los niveles alto y bajo con el 38.2%.

Tabla 4*Niveles de la procrastinación laboral, según sexo*

Sexo	Categoría	f	%
Masculino	Alto	34	39.50%
	Medio	25	29.10%
	Bajo	27	31.40%
Femenino	Alto	14	41.20%
	Medio	8	23.50%
	Bajo	12	35.30%

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

En relación con la tabla 4, se pudo identificar que los hombres presentan un nivel alto en procrastinación en el trabajo con el 39.5% y las mujeres un nivel alto con el 41.2%, lo cual indica que las mujeres procrastinan más que los hombres.

Tabla 5

Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout

n=120		Procrastinación laboral
	r_s	0.384**
Cansancio emocional	P	0.000
	r^2	0.147
	r_s	0.231*
Despersonalización	P	0.011
	r^2	0.053
	r_s	0.198*
Realización personal	P	0.031
	r^2	0.039

Nota. rs: p: significancia estadística // n: muestra // rs: Rho de Spearman // r²: tamaño del efecto

En la tabla 5, se pudo notar que existe una correlación positiva media entre la procrastinación y la dimensión cansancio emocional (Rho=0.384), del mismo modo con la despersonalización (Rho=0.231) y con la realización personal (Rho=0.198). Por otra parte, en el coeficiente de determinación (r^2) se evidenció un efecto pequeño en las dimensiones del burnout (Cohen,1988).

Tabla 6

Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral

n=120		Síndrome de burnout
	r_s	0.303**
Sentido de servicio	P	0.001
	r^2	0.091
	r_s	0.303**
Ciber pereza	P	0.001
	r^2	0.091

Nota. rs: p: significancia estadística // n: muestra // rs: Rho de Spearman // r²: tamaño del efecto

En relación a la tabla 6, se pudo hallar que existe una correlación positiva media entre ambas dimensiones de la procrastinación con el burnout presentando un valor de (Rho=0.303). además, se pudo identificar en el coeficiente de determinación (r²) que presenta un efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 7

Correlación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral

<i>n</i> =120		Procrastinación laboral
	<i>r_s</i>	0.305**
Síndrome de burnout	<i>P</i>	0.001
	<i>r</i> ²	0.093

Nota. *r_s*: *p*: significancia estadística // *n*: muestra // *r_s*: Rho de Spearman // *r*²: tamaño del efecto

En la tabla 7, se pudo evidenciar en la correlación de la *r_s* que existe una correlación positiva media entre las variables estudiadas ya que presenta un valor de (Rho=0.305) con un efecto pequeño (*r*²=.093) (Cohen, 1988) y se considera una correlación aceptable (Mondragón, 2014).

V. DISCUSIÓN

El estudio tenía que resaltar los niveles de burnout y la procrastinación entre el personal administrativo del centro de capacitación en Puente Piedra. Asimismo, se define al burnout como una dificultad en la salud mental y la ineficacia en la productividad laboral, donde el estrés se fomenta como una reacción psicofísica que tiene el individuo por el esfuerzo de trabajo y sus efectos son desfavorables en su bienestar (Guerrero et al., 2018).

Por lo tanto, el objetivo común es la correlación entre dos variables, y la correlación de r_s puede mostrar que existe una correlación positiva promedio entre las variables del estudio, esto es para representar el valor de ($Rho = 305$). Similar al estudio de Flores y Ramírez (2020), que identificó una correlación positiva ($Rho = .372$) entre las dos variables, y el estudio de Guzmán et al. (2019) también encontraron correlación entre variables ($Rho = .213$).

En este sentido, se sostiene que a mayor burnout en el trabajadores existe mayor probabilidad de procrastinar en el trabajo, por ello el modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981) explicaron que el burnout es considerado como un tipo de respuesta al estrés de forma crónica, ello genera una reacción negativa entre profesional-paciente; además es representado por la forma de sentirse agotado en sus emociones y es considerado como un tipo de síndrome tridimensional, que incluye agotamiento emocional, la realización personal y la personalidad en declive. Sin embargo, explica que el excesivo agotamiento en el personal, hace que sus actividades sean postergadas como consecuencia de la carga excesiva de labores.

Nuestro primer objetivo específico fue describir el burnout por género, y encontramos que el género masculino representó el 38,4% de los niveles altos de burnout. mientras que las mujeres presentan un empate entre los niveles alto y bajo con el 38.2%, dicho resultado se asemeja a Guzmán et al. (2019) quien evidenció un alto nivel de burnout de 33% en su muestra y Heredia (2017) identificó un alto nivel de 65%. Por otro lado, esto es inconsistente con Córdova (2018) quien encontró una tasa de burnout moderado de 50.9%.

Por ende, el modelo de la competencia social, refiere que los niveles altos de burnout son debido a la ausencia de motivación y hay cierta disminución en la eficacia la cual no se cumple con sus objetivos y metas propuestas, si estas situaciones son constantes hay disminución en los efectos de la percepción de su auto eficacia laboral (Harrison, 1983).

Como segundo objetivo fue explicar el grado de procrastinación por género, se pudo identificar que los hombres presentan un alto nivel en procrastinación en el trabajo con el 39.5% y las mujeres un alto nivel con el 41.2%, lo cual indica que las mujeres procrastinan más que los hombres, los resultados coinciden con Galván (2018) quien encontró que el 21.2% presentan niveles altos de procrastinación, mientras que en Córdova (2018) no se asemeja con el resultado, puesto que evidenció un nivel moderado con el 48.8%.

Se sostiene que los altos niveles de procrastinación en el personal administrativo se han atribuido a la falta de facilitadores como propone Skinner (1971) en un modelo de comportamiento donde la persona actúa por medio de reforzadores se puede mantener durante el tiempo, ello indica que las conductas se manifiestan por medio de sus efectos. Cuando se presenta los indicadores de procrastinación, se debe porque dichas conductas no fueron fortalecidas y no puede mantener un comportamiento activo, a pesar de las dificultades también pueden presentar capacidades en la planificación, organización y dar iniciativas para ejecutar actividades de tal modo que se culmine en el tiempo establecido, sin dejar de lado el reforzador para que pueda ser consecutivo.

Como tercer objetivo fue correlacionar las dimensiones del burnout y la procrastinación labora, y encontró que había una correlación positiva media entre la procrastinación y la propensión al agotamiento ($Rho=.384$), del mismo modo con la despersonalización ($Rho=.231$) y madurez personal ($Rho=.198$), resultados similares al estudio de Flores y Ramírez (2020) ya que identificaron una correlación positiva en las dimensiones de cansancio ($Rho=.404$) habiendo identificado una correlación positiva de la discapacidad individual ($Rho=.378$), Así como Sifuentes (2019) afirma que se ha demostrado una correlación directa con la dimensión burnout que

representa la fatiga con un valor ($p = 0,04$), despersonalización ($p = 0,04$) y realización personal ($p = 0,05$).

Así, podemos afirmar que a mayores signos de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, hay probabilidades de procrastinar en las áreas de trabajo, lo cual Maslach et al. (2001) explica que existe indicadores de desgaste en la energía corporal, mental y/o fatiga y hace que el colaborador sienta desganado, así también presentan conductas negativas por falta de comprensión y no ponerse en el lugar de la otra persona y cuando ello es alterado por el burnout se evidencia la productividad como negativa y no logran las metas propuestas por causa de la baja autoestima y desconfianza de uno mismo

Como cuarto objetivo fue correlaciona el burnout con la dimensión procrastinación, aquí encontramos que existe una correlación positiva media entre dos dimensiones de la procrastinación con el burnout presentando un valor de ($Rho=.303$), los resultados se asemejan con Flores y Ramírez (2020) quienes encontraron una correlación positiva entre sentido de servicio ($Rho=.738$) y ciber pereza ($Rho=.365$).

Sin embargo, se pudo identificar que a mayor presencia de ciber pereza y sentido de servicio, se da en mayor frecuencia el burnout y es debido a la forma de evitar sus funciones por un tiempo determinado, sin considerar que afecta a otros y puede ser causado por falta de ética o identidad con la organización, también cuando el empleador hace el uso de las redes sociales como un tiempo ocio, sin medir las consecuencias de las funciones a realizar en las horas laborales (Metin, et al., 2018).

Finalmente, este estudio demostró limitaciones en el confinamiento a causa del COVID-19, donde se trabajó con una mínima muestra debido a la dificultad de exposición a la enfermedad contagiosa. Además, al aplicar las pruebas en estado de emergencia posponemos nuestras actividades ya que nuestros niveles emocionales se ven comprometidos por las diferentes situaciones que enfrentamos durante la pandemia y esto puede afectar nuestros niveles de burnout.

VI. CONCLUSIONES

A continuación presentamos las siguientes conclusiones extraídas de la evaluación del personal administrativo del instituto de formación de Puente Piedra.

PRIMERA: Existe una correlación positiva media y significativa entre el burnout y la procrastinación en el trabajo en el personal administrativo de una institución educativa policial del distrito de Puente Piedra.

SEGUNDA: el personal administrativo del sexo masculino presentó un nivel predominante alto con el 38.4% de burnout en el trabajo.

TERCERA: el personal administrativo del sexo femenino evidenció un nivel alto con el 41.2% de procrastinación en el trabajo.

CUARTA: Existe una correlación positiva media y significativa entre las dimensiones del burnout y la procrastinación en el trabajo.

QUINTA: Existe una correlación positiva media y significativa entre las dimensiones de la procrastinación y el burnout en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al estudio se sugiere las siguientes recomendaciones al personal administrativo.

1. Concientizar ambas variables explicando los conceptos subyacentes, causas y consecuencias con el fin de prevenir el burnout y la postergación de actividades.
2. Evite las distracciones en su entorno de trabajo para reducir la pereza en línea.
3. El departamento de psicología debería realizar un seminario sobre el manejo del estrés donde permita trabajar los factores estresores del área laboral y mejorar su productividad.
4. El área de recursos humanos debe adoptar una estrategia de motivación para el personal administrativo todos los fines de semana para reducir el nivel de procrastinación en el área de trabajo.
5. Se alienta a los investigadores interesados en las variables del estudio a realizar un diseño de estudio longitudinal para ayudar a aclarar los resultados previos y posteriores a la pandemia.

REFERENCIAS

- Caycho, T. (2017). Magnitud del tamaño del efecto y su importancia en la investigación pediátrica. En relación con el artículo: Calidad de vida de los pacientes con inmunodeficiencias primarias de anticuerpos. *Revista Scielo*, 38 (2), 134-138. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912017000200134
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (2020). *Preparan al personal de respuesta a emergencias, a los proveedores de atención médica y a los sistemas de salud*. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/cdcreponse/index.html>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates. (2nd digital ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Córdova, C. (2018). *Procrastinación y estrés académico en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1298/Carlos_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Cornejo, W., y Cornejo, G. (2015). Síndrome de burnout, motivación y calidad de vida en docentes de Ica. *Revista de enfermería vanguardista*, 3 (1), 10-18. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/245/317>
- Flores, Y. y Ramírez, J. (2020). *Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56882/Flores_GY_A-Ramirez_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galván, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala –Cañete* [Tesis de

Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25509>

Guerrero, R., Jaime, S., y Valverde, G. (2018). Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 37 (2), 17-23. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/síndrome-de-burnout-en-docentes-instituciones/docview/2062944771/se-2?accountid=37408>

Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf

Guzmán, N., Martínez, C. y Rivas, A. (2019). *Diagnóstico de los efectos psicológicos del síndrome de sobrecarga laboral y emocional que incide en el deterioro de la salud física y mental de los trabajadores de Tropigas S.A de C.V* [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador]. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19970/>

Harrison, W. (1983). *A social competence model of burnout*. En Farber, B. *Stress and burnout in the human services professions*. Pergamon Press.

Heredia, J. (2017). *Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de RENIEC 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10848>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Hobfoll, S. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press.

Hurtado, D. y Ramírez, R. (1998). *Metodología de la investigación*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0063522/cap03.pdf>

Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio

de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8482/1/2018_Inga-Vera.pdf

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 2 (1), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

Marenco., A. y Ávila., J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10 (1), 91-100 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2972/297245905009>

Martínez, J., Berthel, Y. y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33 (2), 118. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE|A535942259&v=2.1&it=r&sid=IFME&asid=7fcfb062>

Maslach, C (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32), 37 43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Maslach, C (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32), 37 43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Maslach, C. (2009): *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs. Prentice Hall

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI - Maslach burnout inventory manual*. University of California, Consulting Psychologists Press.

McClave, J., Benson, G. y Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics*. Pearson, Prentice Hall.

McCown, W., Ferrari, J., y Johnson, J. (1991). Dilación Rasgo en los hijos adultos autodenominados de bebedores excesivos: un estudio exploratorio. *Revista de Personalidad y Conducta Social*, 4 (6), 147-151.

https://www.academia.edu/28724492/Dialnet_ProcrastinacionYCaracteristicasDemograficasAsociadas

- Metin, B., Peeters, M. y Taris, W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46 (3), 228-244.
https://www.researchgate.net/publication/314510838_Correlates_of_Procrastination_and_Performance_at_Work_The_Role_of_Having_Good_Fit
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1), 100.
https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA
- Muñoz, V. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/207>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). *En primera línea de combate: la situación de la Policía frente a la pandemia*. <https://www.idl.org.pe/en-primera-linea-de-combate-la-situacion-de-la-policia-frente-a-la-pandemia/>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales. Revista Scielo*, 29 (1), 445-455.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Dialnet*, 6 (3), 36.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models. Handbook de la ansiedad social y la evaluación.* PlenumPress.

Sifuentes, C. (2019). Síndrome de burnout y clima social familiar en las docentes del nivel inicial del distrito de Chincha Alta. *Revista de investigación de ciencia y salud*, 4 (1), 15-21.
<https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/123/113>

Skinner, B. (1971). *Más allá de la libertad y la dignidad.* Fontanella.

Tamayo, M. (2003). *Técnicas de Investigación.* Editorial Mc Graw Hill.

Tonon, G. (2004). *Calidad de vida y desgaste profesional.* Espacio.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021						
Autor: Ethel kathyuska Saavedra Alzamora						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021. Objetivos específicos: O1: Describir los niveles del burnout, según sexo. O2: Describir los niveles de la procrastinación, según sexo.	Hipótesis general: Existe correlación positiva y significativa entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de	Variable 1: Síndrome de burnout			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	16,13,14,8,6,1,2 y 3 21,19,18,17,12,9,7 y 4 22,15,11,10 y 5.	Ordinal Nunca =1 Algunas veces al año =2 Algunas veces al mes =3 Algunas veces a la semana =4 Diariamente= 5	Alto Medio Bajo

	<p>O3: Determinar la relación entre la procrastinación y las dimensiones del burnout</p> <p>O4: Determinar la relación entre el burnout y las dimensiones de la procrastinación.</p>	<p>Puente Piedra 2021.</p> <p>Hipótesis específicas :</p> <p>H1: existe correlación positiva y significativa entre la procrastinación y las dimensiones del burnout.</p> <p>H2: Existe correlación positiva y significativa entre el burnout y las dimensiones de la procrastinación.</p>	Variable 2: Procrastinación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Sentido de servicio	13,11,9 y del 1 al 7		Ordinal Nunca= 0	Alto
			Ciber pereza	14,12,10 y 8.		Casi nunca= 1 Ocasionalmente = 2 Algunas veces= 3 Frecuentemente = 4 Muy frecuentemente= 5 Siempre= 6 No aplica= 7	Medio Bajo

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>Fue básico, ya está relacionado a la búsqueda de datos basados en el campo de una investigación científica donde no presenten objetivos en específico. También, tiene como fin el recojo de información situado a la realidad para aportar</p>	<p>Población:</p> <p>El estudio estuvo conformado por una población de 120 personas de nivel administrativo, según los datos del padrón de la institución formativa de la Escuela Técnico Superior PNP del distrito de Puente Piedra.</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout</p> <p>Técnicas: Inventario</p> <p>Instrumentos: Inventario del síndrome de burnout</p> <p>Autor: Maslach y Jackson</p> <p>Año: 1996</p> <p>Ámbito de Aplicación: trabajadores</p> <p>Forma de Administración: grupal o individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de normalidad Kolmogorvo Smirnov</p> <p>Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman</p>

<p>al conocimiento y vaya orientado al descubrimiento de principios básicos y leyes (Ñaupas et al., 2018).</p> <p>Diseño: El diseño fue no experimental lo cual para Hernández y Mendoza (2018) infieren que es realizado sin manipulación algunas de ambas variables y se observa el fenómeno tal como se encuentra en el contexto para ser analizados. Además, es transversal puesto que es evaluado en un solo momento.</p> <p>).</p>	<p>En relación a la muestra Hurtado y Ramírez (1998) refieren que, al ser poblaciones de menores cantidades, no es adecuado seleccionar una muestra, ya que puede afectar de cierta forma la validez de los resultados.</p>	<p>Variable 2: Procrastinación laboral</p> <p>Técnicas: Escala</p> <p>Instrumentos: Escala de procrastinación laboral</p> <p>Autor: Metin et al.</p> <p>Año: 2016</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores</p> <p>Forma de Administración: individual o colectiva</p>	
---	---	---	--

Anexo 02. Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) considera que el burnout laboral es un síndrome psicológico que implica de manera prolongada múltiples respuestas a estresores multipersonales crónicos en el entorno laboral.	Los puntajes fueron obtenidos por el cuestionario del síndrome de burnout, propuesto por Maslach (2009)	Cansancio emocional	1,2,3,6,8, 13,14,16 y 20	Ordinal
			Despersonalización	5,10,11, 15 y 22	
Procrastinación laboral	Manifiesta que la procrastinación es toda acción postergada siendo de utilidad para alcanzar un objetivo en específico. (Lay, 1992).	Los puntajes serán obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo, propuesto por Metin, Peeters y Taris (2018).	Ciber pereza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13	Ordinal
			Sentido de servicio	8, 10, 12 y 14.	

Anexo 03: Instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
Autor: Maslach y Leiter 1996 Validado por: Muñoz (2016)	
<p>A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p>	
Nunca: 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes: 3	Algunas veces a la semana: 4
Diariamente:..... 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado por el trabajo.	
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.

Escala de procrastinación laboral

Formato de la escala procrastinación laboral (PAWS)

La escala empleada en este estudio fue extraída de la adaptación peruana realizada por Guzmán y Rosales (2017) dicho elemento fue modificado para la muestra de trabajadores de multiocupacionales, esta adaptación fue tomada de la escala original "Procrastination at work scale (PAWS), creado por Baran Metin en el año 2016.

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
----	-------	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 04. Carta de presentación de la escuela firmada por el coordinador



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 26 de mayo de 2021

CARTA INV.N°1841 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR. Santiago Sotil Niño
Coronel PNP
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNICO PROFESIONAL PNP HEROE NACIONAL CAP. PNP
ALIPIO PONCE VAZQUEZ
AV. Panamericana Nte. 26, PUENTE PIEDRA 15117

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la/el Srta. Sr. Saavedra Alzamora ethel kathyuska con **DNI N° 70520027** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 006700072128** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Procrastinación laboral y síndrome de burnout" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in black ink over a horizontal line, followed by a circular official stamp of the Universidad César Vallejo. The stamp contains the university's name and logo.

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 05: Autorización de aprobación firmada por el coordinador



POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
POLICIAL
EESTP PNP "HN CAP PNP ALIPIO PONCE VASQUEZ"

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

CONSTANCIA

El que **SUSCRIBE**: Coronel PNP Santiago SOTIL NIÑO Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" – PP, otorga la presente constancia de desarrollo de trabajo de Investigación ha:

ETHEL KATHYUSKA SAAVEDRA ALZAMORA

Estudiante de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quien ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2021".

La estudiante ***ETHEL KATHYUSKA SAAVEDRA ALZAMORA*** realizó la aplicación de los instrumentos estableciendo los protocolos correspondientes para prevenir el contagio del covid-19 y ello han permitido recabar información para el desarrollo de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Callao, 28 de mayo del 2021.



Santiago SOTIL NIÑO-212606
CORONEL PNP DIRECTOR APV de la _
EESTP.PNP "HN CAP. PNP PUENTE PIEDRA

Anexo 06: Autorización del uso de instrumentos



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1840 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de mayo de 2021

Autor:

- Ps. Eloísa Muñoz Luna Victoria

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Saavedra Alzamora ethel kathyuska**, con **DNI** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **006700072128**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada Psicología titulado: **procrastinación laboral y síndrome de burnout**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Inventario de burnout de maslach, adaptación**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Buenas tardes - ethelsaavedra95@gmail.com - Gmail - Google Chrome
mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&view=bt&ver=ops2cvpehp6&search=sent&th=%23thread-a%3Ar2019465213688923526&cvid=1

Buenas tardes [Recibidos x]

Ethel Saavedra <ethelsaavedra95@gmail.com> para eloisamiv
mié, 26 may. 12:45 (hace 8 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes dr eloisamiv me es grato dirigirme a usted para solicitar que me brinde el permiso necesario para usar el instrumento de síndrome de burnout que su persona adapto en nuestro país.
Ya que me encuentro en el proceso de mi tesis para obtener mi título.
Considerando dios cuide de su persona.
Buenas tardes.

Ethel Saavedra 27 may. 2021 10:41 (hace 7 días) ☆
----- Forwarded message ----- De: Ethel Saavedra <ethelsaavedra95@gmail.com> Date: mié., 26 de mayo de 2021 12:45 p. m. Subject: Buenas tardes To: <elo

Eloisa Miv para mi
27 may. 2021 14:21 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Ethel,
Conforme.
Saludos


M. Eloisa Muñoz Luna Victoria
Consultor Independiente

08:18 p.m.
03/06/2021

Los Olivos 26 de mayo de 2021

Autor:

- Baran Metin

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Saavedra Alzamora ethel kathyuska**, con DNI estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **006700072128**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada Psicología titulado: **procrastinacion laboral y síndrome de burnout**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**PROCRASTINACION LABORAL**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

(2) WhatsApp x (sin asunto) - ethelsaavedra95@... x +

mail.google.com/mail/u/0/#sent/QgrCjHsiHmbjriQtTGCphFVXGFNbKpWlslPQ

Aplicaciones Suggested Sites Sitios sugeridos Importado de Inter... Lista de lectura

Gmail Buscar en el correo electrónico

Redactar

Recibidos 2,510

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 32

Unwanted

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Ethel -

Rosa Maravi
Tú: gracias

I require permission **Recibidos**

Ethel Saavedra
Good afternoon, Dr. Metin I am Ethel Saavedra a student of psychology. I addressed to you to request your permission to use the scale of procrastination PAW
mar, 6 oct. 19:28

Metin, U.B. (Baran)
para mí +
vie, 9 oct. 5:09

inglés → español Traducir message Desactivar para inglés x

Dear Ethel Saavedra,

You can use the PAWS for your research and you have my permission.

Hope you achieve your research goals.

Kind regards,

Dr. Baran Metin, MSc
PhD Candidate at Utrecht University
Social, Health and Organizational Psychology Department
T: +31 (0)6 12346501
A: Mortuus J Langeveldgebouw, Heidelberglaan 1, Room G1.15
W: <https://staff.fps.uu.nl/index.php/aboutme>

Responder Responder

08:27 p.m.
03/06/2021

Anexo 07: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Saavedra Alzamora, Ethel kathyuska interna de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, 2021; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Procrastinación Laboral. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Saavedra Alzamora, Ethel kathyuska

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación Síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, 2021 de la estudiante Saavedra Alzamora, Ethel kathyuska.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 08: Resultados adicionales

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	Gl	p
Síndrome de burnout	0.111	120	0.001
Cansancio emocional	0.118	120	0.000
Despersonalización	0.092	120	0.015
Realización personal	0.154	120	0.000
Procrastinación laboral	0.114	120	0.001
Sentido de servicio	0.095	120	0.010
Ciber pereza	0.095	120	0.010

Nota: KS: Kolmogorov Smirnov // gl: muestra // p: Significancia

En relación a la tabla 2, se pudo presenciar en la prueba de Kolmogorov Smirnov la cual identifica que la normalidad de ambas variables y sus dimensiones, no se ajustan a una distribución normal, debido a que sus valores son menores a 0,05, por ende, pertenecen a los estadísticos no paramétricos y se empleó la correlación con la Rho de Spearman (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 9

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de síndrome de burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	22

Tabla 10*Correlación ítems test de los ítems de la Escala de síndrome de burnout*

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2P1	0,620	0,919
V2P2	0,692	0,917
V2P3	0,303	0,925
V2P4	0,394	0,923
V2P5	0,549	0,920
V2P6	0,642	0,918
V2P7	0,518	0,921
V2P8	0,770	0,916
V2P9	0,379	0,923
V2P10	0,759	0,916
V2P11	0,644	0,918
V2P12	0,643	0,918
V2P13	0,721	0,917
V2P14	0,587	0,919
V2P15	0,581	0,919
V2P16	0,667	0,918
V2P17	0,338	0,924
V2P18	0,535	0,920
V2P19	0,530	0,920
V2P20	0,416	0,922
V2P21	0,647	0,918
V2P22	0,618	0,919

Tabla 11*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de procrastinación laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	14

Tabla 12*Correlación ítems test de los ítems de la Escala de procrastinación laboral*

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2P1	0,452	0,925
V2P2	0,595	0,922
V2P3	0,523	0,923
V2P4	0,814	0,913
V2P5	0,817	0,915
V2P6	0,836	0,914
V2P7	0,022	0,933
V2P8	0,648	0,920
V2P9	0,864	0,912
V2P10	0,811	0,914
V2P11	0,436	0,925
V2P12	0,808	0,915
V2P13	0,791	0,915
V2P14	0,693	0,918