



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la policía  
de la ciudad de Yurimaguas, 2022**

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

**AUTORES:**

García García, Jampiere Augusto ([orcid.org/0000-0001-6769-8296](https://orcid.org/0000-0001-6769-8296))

Rivas Ramos, Sheyla Julissa ([orcid.org/0000-0001-7475-8664](https://orcid.org/0000-0001-7475-8664))

**ASESORA:**

Mtra. Saavedra Melendez, Janina ([orcid.org/0000-0002-7571-7271](https://orcid.org/0000-0002-7571-7271))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TARAPOTO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar esta Tesis a mi Papá, mamá y hermanas, a Sheyla mi compañera que nunca me dejó rendir, a mis amigos que siempre estaban apoyándome, y a todo el esfuerzo que le puse a esta hermosa carrera.

**Jampiere**

A mis padres, Avelina y Dionicio y a mi hermana mayor Milagros por el amor, comprensión, quienes han aportado apoyo incondicional y constante a lo largo de la ejecución del estudio y la motivación que me brindan para concretar mis metas profesionales. Finalmente, a mi mejor amigo Cristover por el apoyo en mis momentos difíciles, por la paciencia que me permitió lograr este objetivo

**Sheyla**

## **Agradecimiento**

A Dios por bendecirme, a mi padre Edgar, hermanas Mercedes y Guadalupe, por brindarme el apoyo económico y moral para lograr mi sueño, a mi madre Gladys que desde el cielo me daba las fuerzas cuando me quería rendir, y a mi sobrina Hade que me hacía la comida cada vez que yo estaba cansado o estresado.

### **El autor**

A Dios por la vida, a mi familia por el soporte que me brindan en cada etapa de mi vida, a mi docente Janina Saavedra Meléndez por la contribución de mi aprendizaje y a mi compañero de trabajo de investigación por su aporte y dedicación.

### **La autora**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	i
Índice de tablas .....	ii
Resumen .....	iii
Abstract .....	iv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	11
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	13
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES .....	21
VII. RECOMENDACIONES .....	22
REFERENCIAS .....	23
ANEXOS .....	27

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	15
Tabla 2 Correlación entre síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal policial.....	16
Tabla 3 Correlación entre cansancio emocional y procrastinación laboral.....	16
Tabla 4 Correlación entre despersonalización y procrastinación laboral.....	17
Tabla 5 Correlación entre realización personal en el trabajo y procrastinación laboral.....	17
Tabla 6 Nivel burnout en el personal policial.....	18
Tabla 7 Nivel de procrastinación laboral en el personal policial.....	18

## Resumen

El presente estudio planteó como objetivo identificar la relación entre el burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas, 2022, utilizó un tipo de estudio básico, con un diseño no experimental-transversal. La muestra fueron 50 policías de la unidad de orden y seguridad policial (SECOSP) del distrito de Yurimaguas (34% del sexo femenino y 64% del sexo masculino). Para la medición y recolección se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Christina Maslach, y Susan Jackson en 1981 y la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) creado por Metin, Taris y Peeters en el año 2016. El análisis de los resultados evidenciados muestra que los niveles de burnout en el personal policial fue 46% moderado al igual que el 48% de procrastinación laboral. Así, se llegó a concluir que el síndrome de burnout y la procrastinación laboral tienen una relación directa y significativa en el personal policial, al igual que sus dimensiones, demostrando así la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Síndrome de burnout, procrastinación laboral, policías, despersonalización, agotamiento.

## **Abstract**

The present study aimed to identify the relationship between burnout and labor procrastination in collaborators of the police of the city of Yurimaguas, 2022, used a type of basic study, with a non-experimental-cross-sectional design. The sample was 50 police officers from the police order and security unit (SECOSP) of the Yurimaguas district (34% of the female sex and 64% of the male sex). For the measurement and collection, the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI) created by Christina Maslach, and Susan Jackson in 1981 and the Scale of Procrastination at Work (PAWS) created by Metin, Taris and Peeters in 2016 were applied. The analysis of the evidenced results shows that the levels of burnout in police personnel was 46% moderate as well as 48% of labor procrastination. Thus, it was concluded that burnout syndrome and occupational procrastination have a direct and significant relationship in police personnel, as well as their dimensions, thus demonstrating the research hypothesis.

Keywords: Burnout syndrome, work procrastination, police, depersonalization, exhaustion.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los avances científicos y la aparición continua de nuevas tecnologías están permitiendo que la sociedad evolucione con mayor rapidez; ante lo cual, se requiere que las personas se capaciten constantemente debido a la mayor exigencia requerida en los entornos laborales donde la competitividad y los escasos puestos laborales impulsan a muchos de los colaboradores internos a realizar esfuerzos que sobrepasan el rendimiento físico y mental, con el fin de cumplir con las exigencias o sobrecargas laborales que les son asignadas en sus centros de trabajo, esto está produciendo agotamiento, cambios conductuales como la irritabilidad, desmotivación, baja productividad, causando diversos daños a la salud debido al estrés excesivo. La agencia especializada en el trabajo a nivel internacional (OIT, 2019), refiere que anualmente ocurren más 2,8 millones de muertes debido a enfermedades ocupacionales o accidentes en el trabajo; asimismo, la aseguradora de salud Cigna (2020), menciona que más del 45 % de trabajadores españoles afirman sufrir de burnout.

De igual modo, la procrastinación se ha vuelto un problema común y extendido a nivel mundial; según Díaz (2019), estudios previos muestran que países como Australia, España, Reino Unido, Estados Unidos, Venezuela y Perú, tienen niveles de procrastinación entre 11% y 16%. Sin embargo, a pesar que la procrastinación influye en diversas actividades de la vida diaria, afectando el cumplimiento de las obligaciones y deberes adquiridos (Atalaya y García, 2020), existe escasa información sobre esta problemática en el ámbito policial; puesto que, la mayor cantidad de estudios se han realizado en el área académica (Contreras, 2019). Por otro lado, el ambiente laboral de la policía se rige por una disciplina castrense donde las órdenes se cumplen de acuerdo a criterios ya establecidos por el gobierno; sin embargo, las diversas obligaciones y actividades que se deben acatar, más aún en tiempos de pandemia, como velar por el orden público, el control de toque de queda, evitar las aglomeraciones y reuniones (Caycho et al, 2020) producen cansancio y burnout, los que posiblemente influyan en los policías a procrastinar algunas de las actividades programadas.



Según García et. al (2021), una de las profesiones más afectadas por el burnout es la de los policías, pues tienen que lidiar diariamente con diversas circunstancias; más aún, en las condiciones actuales producidas por el covid-19. En Puebla, México, el 82% de policías muestran alta despersonalización y el 37% presentan agotamiento emocional (García et al, 2021); de igual modo, en el Perú hay un déficit de 70 mil policías que genera sobrecarga laboral; puesto que, en estos tiempos de pandemia se ha llegado a 3000 detenciones en un solo día (Instituto de defensa Legal, 2020). En Lima, el 61 % de agentes policiales presentan niveles elevados de burnout y un 24% se ubican en nivel medio (Benavides y Marquina, 2021); asimismo, en Cuzco, un estudio reveló que, de los policías que presentaban un nivel alto de burnout, el 40% eran hombres y el 41% mujeres; también se observó que el 43% de policías de sexo masculino mostraban un nivel alto de procrastinación y el 50% de mujeres, un nivel medio (Hermoza y Mamani, 2020).

Por otro lado, el departamento de Loreto es la zona que cuenta con menos policías, se calcula 1 por cada 909 personas (Odsal, 2020) y en la provincia de Alto Amazonas, cuya capital es Yurimaguas, se cuenta únicamente con 2 comisarías (Observatorio Judicial, 2020); por lo que, el esfuerzo que se deben realizar para resguardar la seguridad y hacer cumplir las normativas impuestas debido a la cuarentena pueden conllevar a un incremento de burnout y procrastinación. Es así como, de acuerdo con lo antes mencionado, se planteó como propósito conocer la relación entre el Burnout y la procrastinación laboral en los policías de la ciudad de Yurimaguas, quienes deben cumplir con las diversas actividades que les son asignadas de acuerdo con los planes y protocolos que existen en el ámbito policial. Por lo que, surge la interrogante de investigación ¿Cuál es la relación entre el burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas 2022?; de igual modo, como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas 2022?

El estudio realizado se justifica teóricamente; debido al análisis de las variables planteadas y el consecuente conocimiento de la relación existente entre ambas. A nivel práctico, los resultados obtenidos servirán a otros profesionales o investigadores como sustento para el planteamiento de propuestas de proyectos de intervención en salud mental. En el ámbito social, el estudio beneficia a las comisarías de la ciudad de Yurimaguas, permitiendo a las autoridades policiales tener un respaldo científico para realizar propuestas en la organización de las actividades institucionales y alcanzar una mejora en los servicios policiales y por ende en la seguridad que se brinda en la ciudad. Respecto a la justificación metodológica, la investigación y los resultados obtenidos son valiosa información científica que estará a disposición de los investigadores para generar nuevos procesos metodológicos o propuestas de estudio en relación con las variables estudiadas.

Finalmente, para los propósitos del estudio se ha formulado como objetivo general identificar la relación entre el burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas, 2022; de igual manera, como objetivos específicos, determinar la relación de las dimensiones del burnout y la procrastinación laboral en la población de estudio. Finalmente, como hipótesis general se planteó: H<sub>1</sub>: existe correlación significativa entre el burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas; del mismo modo, como hipótesis específicas se sostuvo que existe correlación significativa entre las dimensiones del burnout y la procrastinación laboral en la población estudiada.

## II. MARCO TEÓRICO

En Costa Rica, Blanco y Thoen (2017) buscaron determinar la relación entre el Burnout, el estrés laboral, la depresión, la ansiedad, entre otros. Formaron parte del estudio 66 policías, 53 de sexo masculino y 13 de sexo femenino, quienes tenían entre 21 a 60 años y cumplían labor en diversas prisiones del país con un tiempo mínimo de 6 meses laborando. A ellos se les aplicó la Escala DASS, la Escala WSSCO que mide el estrés en oficiales, y el CBB que es un cuestionario breve de burnout. Respecto al Burnout, se obtuvo relación únicamente con la sub-escala estrés del DASS – 21, donde se observó un valor  $r = .386$  y nivel de significancia de  $p < .05$ ; pero con el WSSCO no mostró relación significativa.

En Chile, Pedrero y Reynaldos (2020) estudiaron la relación entre el burnout y la atención plena en 34 enfermeros que trabajaban en un hospital de la capital. Se aplicó un programa de intervención basado en 8 sesiones, las que fueron diseñadas con base en técnicas de atención plena, con la finalidad de disminuir el burnout en los participantes. Se utilizaron dos instrumentos, el Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) y el CESQT que es cuestionario para medir el burnout. El procesamiento estadístico de los datos obtenidos mostró índices inadecuados de  $r = .229$  y  $p = .192$ , lo que señala que no existe correlación significativa.

En Alemania, Laybourn et al. (2019) estudiaron la relación de la procrastinación con variables como estrés y burnout desde un enfoque cualitativo, para ello se aplicó una entrevista como instrumento a 27 participantes, los resultados mostraron que los profesionales retrasaron estas tareas por diferentes motivos, pero principalmente por aversión a la tarea, lo que implica que su aglomeración posterior se traduzca en niveles de estrés severos que implican el desarrollo de burnout dentro su centro laboral.

A nivel nacional, en Lima, Romero y Tito (2020) en un estudio de diseño no experimental, analizaron la relación entre la procrastinación y la satisfacción en el trabajo de 241 efectivos policiales de la Diravpol. Las personas que

formaron parte del estudio eran de ambos sexos y con edades entre 25 y 50 años, quienes tenían experiencia laboral mínima de 12 meses. Los instrumentos que se utilizaron para realizar la medición de la procrastinación se usó la escala PAWS y para la satisfacción Laboral se utilizó la escala SL – SPC, las cuales, permitieron recolectar los datos que al ser procesados estadísticamente se pudo determinar que existe una correlación inversa y significativa con valores  $r = - 0.243$  y  $p = 0.000$  respectivamente; esto quiere decir que, mayor procrastinación o postergación menor satisfacción laboral.

En Ate, Lindo, A. y Parejas, J. (2020) investigaron el burnout y la agresividad para identificar la existencia de alguna correlación. Su estudio fue no experimental- transversal donde participaron 350 policías, cuyas edades estaban dentro de los 27 a 56 años, de ambos sexos y pertenecientes a las comisarías del distrito de Ate; para ello, se utilizó el Inventario MBI para medir el burnout y el cuestionario AQ para la variable agresividad. El análisis estadístico arrojó un valor  $r = .603$ , lo que demostraría una relación positiva y significativa ( $p < .01$ ). Esto quiere decir que, a mayor burnout, mayor serán las expresiones de agresividad en los agentes policiales.

En Puno, Lauracio y Lauracio (2020) realizaron un estudio descriptivo - correlacional en el centro de salud Vallecito, en la que participaron todos los trabajadores de dicho centro, dentro de los cuales está el personal médico y técnico, en total fueron 21 participantes. Para la medición se utilizó el test Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral para conocer la relación del Síndrome de Burnout respecto al desempeño laboral. Los resultados estadísticos mostraron que no existe relación entre las variables, pues se observa un valor  $r = .063$ , lo que indicaría que la correlación estadística entre las variables estudiadas no es significativa. En cuanto al contexto local no se ha registrado estudios con las características de la muestra.

En Lima, Inga (2018) en su estudio de procrastinación relacionado con la satisfacción laboral en el profesional de operaciones en una empresa de

manufactura, realizó un estudio cuantitativo de diseño no experimental-transversal, la muestra estuvo compuesta por 366 colaboradores, mediante el uso de la escala de procrastinación y la satisfacción laboral, luego de la recopilación de la información se llegó a concluir que existe relación significativa, toda vez que la procrastinación o aplazamiento de las actividades conlleva al no cumplimiento de actividades por consiguiente la sobrecarga genera estrés y burnout.

Por otro lado; el término burnout es una palabra que ha evolucionado desde su aparición, y que inicialmente fue introducido por Freudenberger en 1974, el cual hace referencia a una sensación de fracaso, cansancio y agotamiento debido a sobrecarga en las exigencias laborales en donde las fuerzas y energías del trabajador se ven disminuidas (Vásquez, 2020). También es llamado el síndrome del quemado, el cual es una alegoría a la carga laboral que perciben los trabajadores debido al estrés continuo o a las pesadas cargas laborales; este síndrome se presenta inicialmente con pérdida de interés por realizar las actividades laborales debido al cansancio que se percibe; luego, las actitudes del trabajador se tornan negativas, generando un ambiente laboral tenso que afecta al resto de trabajadores (Pedrero y Reynaldos, 2021). Asimismo, el burnout es una respuesta inadecuada al estrés prolongado que tiene como características un agotamiento a nivel físico, psicológico y emocional, generando actitudes frías con distanciamiento social y sentimientos de inadecuación a las actividades requeridas en el ámbito laboral (Maslach y Jackson, 1982, citados por Vásquez, 2020).

El modelo tridimensional del MBI (Maslach Burnout Inventory) plantea que el burnout se puede dimensionar a partir del cansancio que produce una separación de la persona del contexto laboral, generando una disminución en el entusiasmo, la motivación y en la producción laboral (Maslach y Jackson, 1981, citados por Vásquez, 2020); Asimismo, siguiendo el modelo de tres dimensiones, el instrumento que más ha sido utilizado y reconocido a nivel mundial para medir los niveles de Burnout en colaboradores internos, es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado en los Estados

Unidos por Christina Maslach, y Susan Jackson en el año de 1981, cuyo estudio fue aplicado a diversos profesionales y trabajadores de diversas áreas; por lo que, la investigación duró aproximadamente 8 años y fue evolucionando hasta llegar a su versión oficial; en el caso del Perú, el proceso de adaptación fue realizada por Llaja, Sarriá y García; cuyo cuestionario utiliza respuestas tipo Likert, que van desde “Nunca” hasta “todos los días” (Lindo y Parejas, 2020).

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory define tres dimensiones; primero, el cansancio emocional, que es un estado carente de energía física y mental, de recursos emocionales que imposibilita al individuo para enfrentar las exigencias del entorno (Vidotti et al, 2019), esta dimensión está compuesto por 9 ítems en los que se perciben sentimientos de un individuo cansado por el trabajo, los que se pueden apreciar en aquellos indicadores físicos, emocionales y psicológicos del test. La segunda dimensión es la despersonalización, que es definida como la pérdida de interés para laborar y está conformada por 5 ítems en donde se indican actitudes de distanciamiento, irritabilidad, falta de motivación y respuestas frías hacia el entorno; y como tercera dimensión encontramos la realización personal, que es considerada como aquellos sentimientos producidos por los logros alcanzados, la moral, la productividad y la competitividad, que generalmente se ven disminuidos en los casos de estrés laboral y se puede determinar a través de los 8 ítems que contiene esta dimensión (Vásquez, 2020).

Vásquez (2021) en su estudio sobre el burnout y procrastinación laboral en colaboradores, planteó un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental y transversal, la muestra estuvo conformada por 109 colaboradores, a quienes se les aplicó como instrumento el inventario de burnout y la escala de procrastinación laboral, donde mediante la aplicación de una prueba no paramétrica se llegó a concluir que existe relación de manera significativa.

En relación a la procrastinación laboral, se conoce que existe un aplazamiento voluntario de las actividades, tareas o responsabilidades que el individuo debe realizar; sin embargo, a pesar tener conocimiento de las consecuencias, la actitud de postergar es inconsciente y en ella no hay intención de causar malestar o daño al empleador o a terceros en el ámbito laboral; aunque si se percibe la intención deliberada por realizar actividades o acciones ajenas y totalmente distintas a las del trabajo (Metin 2016, citado por Ferrer, 2019). Asimismo, se observan manifestaciones cognitivas, al razonar las acciones a realizar que incluyen pensamientos que perturban y muestran a la persona en situación desfavorable; manifestaciones conductuales al observarse acciones impulsivas, inatención y dificultades para la toma de decisiones (Quiñonez, 2016, citado por Barreto y Gamboa, 2021)

La procrastinación laboral es una variable que puede ser medida de acuerdo a los valores obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) creado por Metin, Taris y Peeters en el año 2016, la cual, está constituida por dos dimensiones; la ciberpereza, que es definida como el conjunto de acciones relacionadas al uso de la tecnología y el internet para dilatar el tiempo en horas de trabajo, está conformada por 4 ítem que identifican claramente indicadores relacionados con acciones relacionadas al uso del internet; de igual modo, la dimensión sentido de servicio en donde se percibe la demora en la realización del trabajo a pesar que exista una planificación y decisión para realizarlo, aquí se priorizan actividades de menor importancia, esta dimensión consta de 10 ítems donde se pueden identificar las formas o maneras que el trabajador busca eludir las responsabilidades laborales por más de una hora estando dentro del ambiente laboral; asimismo, se observan alternativas con respuestas tipo Likert, que van desde “nunca” hasta “siempre” (Barreto y Gamboa, 2021).

Por otro lado, Atalaya y García (2020) buscan explicar las causas de la procrastinación a través de algunos de los modelos teóricos existentes; según el modelo psicodinámico el problema se remonta a la infancia donde se evita realizar las tareas porque se perciben como peligrosas y difíciles de realizar,

sumado las expectativas que tienen los padres que hacen a los hijos sentirse presionados y sientan miedo de no alcanzar las metas esperadas; asimismo, el modelo motivacional, considera que la búsqueda del éxito es un factor que impulsa al sujeto a decidir entre dos opciones, la certeza de alcanzar el éxito o el miedo a no alcanzarlo, en las dos caminos está la motivación que ayudará a determinar la elección, en la primera opción está la motivación de estar seguro de lograr una satisfacción; en la segunda, está la motivación de evadir lo que nos causará malestar.

El modelo conductual enfatiza que la conducta procrastinadora ha sido aprendida desde la infancia y reforzada en cada repetición, con recompensas a corto plazo, esto ha generado conductas de postergación en las actividades que producen malestar y requieren mayor tiempo; es así que, posponen las acciones que son desagradable para otro momento. Por otro lado, el modelo cognitivo, considera que el pensamiento procrastinador es disfuncional y tiene estructuras desadaptativas, donde existe la idea de imposibilidad y miedo al rechazo; en este modelo, la forma de interpretar, las creencias de uno mismo, de los demás y del mundo son fundamentales para entender la problemática (Atalaya y García, 2020).



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

Se encuadra en una investigación básica; debido a que el presente estudio ahonda en el conocimiento de los constructos planteados para lograr una mejor comprensión de estos (Hernández et al, 2014).

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

No experimental – transversal; debido a que no se modificó el ambiente de estudio y el recojo de la información se realizó en un tiempo específico; de igual modo, fue correlacional porque analizó y estudió las correlaciones existentes entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Burnout (Variable cualitativa)

**Variable 2:** Procrastinación Laboral (Variable cualitativa)

**Nota:** La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 1.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

##### **3.3.1. Población**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la población es el conjunto de casos que poseen cualidades o características que coinciden. En la investigación se identificó una población conformada por 120 policías que ejercen labores en la ciudad de Yurimaguas.

##### **Criterios de inclusión**

- Policías que pertenecen a la unidad de orden y seguridad policial (SECOSP) de la comisaría de la ciudad Yurimaguas
- Sexo masculino y femenino.
- Contar con teléfono móvil y acceso a internet

- Policías que se encuentren actividad de servicio.

#### **Criterios de exclusión**

- Policías que pertenezcan a otras unidades.
- Haber omitido el consentimiento informado.
- Policías que estén en periodo de vacaciones.
- Policías que no cuenten con teléfono móvil ni internet.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es el subgrupo representativo de la población, a través del cual, se obtendrán los datos requeridos (Hernández y Mendoza, 2018). Para fines del estudio se contó con una muestra de 50 policías de la unidad de orden y seguridad policial (SECOSP); los que fueron seleccionados por conveniencia de acuerdo con los requerimientos del estudio y al apoyo ofrecido por el comisario encargado de la comisaría de la ciudad de Yurimaguas.

#### **3.3.3. Muestreo**

No probabilístico de tipo intencional en donde se consideraron los criterios de inclusión y exclusión para determinar los participantes sin hacer uso de la aleatorización (Gallardo, 2017).

#### **Unidad de análisis**

Se denomina unidad de análisis al mínimo elemento o “unidad” que posee características de la población en estudio (Lanzetta y Malegarie, 2017). Respecto al presente estudio, la unidad de análisis es un policía de la comisaría de la ciudad de Yurimaguas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se utilizó la encuesta; para lo cual, se elaboró un cuestionario de forma virtual, el que permitió recopilar la información requerida de acuerdo con los dos instrumentos utilizados (Utzet y Unai, 2021).

## **Instrumento**

Para la medición y recolección de datos de la variable Burnout se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Christina Maslach, y Susan Jackson en 1981 y adaptado en el 2007 por Llaja, Sarriá y García; cuenta con 22 ítems distribuidos en las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, las que son respondidas a través de respuestas que van desde “nunca” hasta “todos los días” (Lindo y Parejas, 2020). En el caso de la variable procrastinación, esta aplicó la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) creado por Metin, Taris y Peeters en el año 2016, la que está conformada por 14 ítems y dos dimensiones: ciberpereza y sentido de servicio, las que serán respondidas con respuestas que van desde “nunca” hasta “siempre” (Barreto y Gamboa, 2021).

## **Validez**

Para Galicia, Balderrama y Edel (2017), la validez por contenido se realiza a través de la participación de profesionales calificados que cuentan con reconocida trayectoria y tienen la capacidad de emitir juicios y valoraciones acordes con su experiencia laboral o académica; esto permite que los instrumentos se construyan considerando las sugerencias de expertos conocedores del tema en estudio (Medina y Verdejo, 2020). Por lo que, para la presente investigación, se contó con el juicio de 5 jueces validadores quienes revisaron, analizaron y observaron los ítems de los dos instrumentos a utilizar, determinando la pertinencia, relevancia y claridad que debe tener todo instrumento de evaluación. Los datos obtenidos se procesaron con el programa Microsoft Excel, utilizando la fórmula V de Aikenn y obteniéndose un coeficiente de 0.91 (excelente) para la escala de procrastinación laboral y 0.89 (bueno) para el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, lo que demuestra que ambos instrumentos gozan de validez satisfactoria.

## **Confiabilidad**

Según Erazo et al. (2019), la confiabilidad permite conocer el nivel de precisión que tiene un instrumento al medir una variable. En el presente estudio, la confiabilidad se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto aplicada a 21 policías y de acuerdo con el procesamiento de la información, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.750 (bueno) para el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y un valor  $\alpha = 0.963$  (excelente) para la escala de procrastinación laboral; valores que indicarían que ambos instrumentos gozan de confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se identificó la población de estudio y con ello se analizó la realidad problemática que ha permitido realizar el planteamiento del problema, los objetivos, las hipótesis; asimismo, se efectuó la revisión de fuentes de información bibliográfica, trabajos previos e información científica que permitan respaldar la presente investigación; también, se ha realizado la búsqueda de los test, el análisis de la validez y confiabilidad respectiva, previo permiso de cada uno de los autores de los test para la utilización de los instrumentos. Se solicitó el permiso a las autoridades policiales correspondientes para realizar la investigación y obtener los datos requeridos a través de la aplicación de los instrumentos en forma virtual, los que fueron diseñados a través de google forms y luego remitidos a los participantes a través de las redes sociales y accediendo por medio de un link. Por consiguiente, dentro de los formularios virtuales estuvieron plasmados el consentimiento informado, y las dos escalas de medición. Las respuestas de las encuestas virtuales permitieron el llenado de una base de datos en Microsoft Excel, la que ha servido para el procesamiento de la información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el Microsoft Excel para ejecutar la fórmula V de Aiken,  $V = S / (n - 1)$  y determinar la validez de contenido de cada uno de los instrumentos. Para la confiabilidad se utilizó el SPSS-27 que ayudó en la acción de procesar

y analizar los datos obtenidos a través de la prueba piloto. Posteriormente, de la aplicación de los instrumentos de evaluación a la muestra, se aplicó el SPSS 27 para procesar los datos, identificar la correlación existente entre las variables y realizar el análisis descriptivo e inferencial para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos de la presente investigación se basaron en cuatro principios éticos referenciados como autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia (Mera, 2020), los que describiremos a continuación. Se cumple el principio de la autonomía; puesto que, se les informó a todos los policías que formaron parte de la muestra, sobre el estudio a realizarse, quienes a través del asentimiento informado dejarán constancia de su participación voluntaria. De igual modo, se verificó el principio de beneficencia en la acción de generar resultados que determinen la relación del burnout y la procrastinación, esta información servirá a los profesionales de la salud para orientar y ayudar a las personas en relación con las variables antes mencionadas. Por otro lado, se cumple con el principio de la no maleficencia, ya que, se sigue el procedimiento adecuado en la investigación con el fin de evitar daños e incomodidades a los participantes, manteniendo la originalidad y respetando la información brindada. Por último, se cumple con el principio de la Justicia, puesto que, todos los participantes fueron tratados con respeto, resaltando la dignidad e igualdad que gozan todos los seres humanos.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	S-W		
	Estadístico	gl	$\rho$
<b>Síndrome de Burnout</b>	.976	50	.384
Cansancio emocional	.958	50	.072
Despersonalización	.877	50	.000
Realización personal en el trabajo	.949	50	.030
<b>Procrastinación laboral</b>	.946	50	.024
Ciberpereza	.953	50	.044
Sentido de servicio	.941	50	.015

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: K-S=Kolmogorv-Smirnov; S-W=Shapiro-Wilk

### **Interpretación**

Para la prueba de normalidad se utilizó Shapiro-Wilk al tratarse de una muestra igual a 50 participantes, así de acuerdo con los resultados presentados en la tabla 1 se demuestra que las variable síndrome de burnout y el cansancio emocional presentan datos de distribución normal, es decir el p valor es mayor a .05; en tanto las variables de despersonalización, realización personal en el trabajo, la procrastinación laboral, ciberpereza y el sentido de servicio poseen datos de distribución anormal, es decir el p valor fue menor a .05; de esta manera se procedió a aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Correlación entre síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal policial*

		Procrastinación laboral
	Rs	.616**
Síndrome de Burnout	$\rho$	.000
	N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

### Interpretación

La tabla 2 demuestra que existe una correlación directa y positiva entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal policial en el distrito de Yurimaguas ( $\rho=.000$ ;  $\rho = .616$ ) demostrando así la hipótesis de investigación.

**Tabla 3**

*Correlación entre cansancio emocional y procrastinación laboral*

		Procrastinación laboral
	Rs	.709**
Cansancio emocional	$\rho$	.000
	N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Rs = Rho Spearman

### Interpretación

La tabla 3 demuestra que el cansancio emocional guarda relación directa y significativa con la procrastinación laboral ( $\rho=.000$ ;  $\rho = .709$ ) el mismo que demuestra ser de un nivel alto, esto permite aceptar la hipótesis de investigador.

**Tabla 4***Correlación entre despersonalización y procrastinación laboral*

		Procrastinación laboral
	Rs	.801**
Despersonalización	$\rho$	.000
	N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Rs = Rho Spearman

**Interpretación**

La tabla 4 demuestra que la dimensión despersonalización guarda una relación directa y significativa con la procrastinación laboral ( $\rho=.000$ ; rho =.801), el mismo que permitió aceptar la hipótesis de investigación planteado inicialmente.

**Tabla 5***Correlación entre realización personal en el trabajo y procrastinación laboral*

		Procrastinación laboral
Realización personal en el	Rs	-.335*
trabajo	$\rho$	.017
	N	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

RS = Rho Spearman

**Interpretación**

La tabla 5 evidencia que la realización personal presenta una relación media o moderada con la procrastinación laboral ( $\rho=.017$ ; rho = -.335), no obstante, permitió aceptar la hipótesis del investigador, además, teóricamente se explica que cuanto más autorrealizado se encuentre el personal policial menor será el índice de procrastinación dentro de la ejecución de sus funciones.



**Tabla 6***Nivel burnout en el personal policial*

Escalas	Síndrome de Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Leve	13	26	13	26	15	30	13	26
Moderado	23	46	24	48	22	44	24	48
Alto	9	18	8	16	8	16	7	14
Severo	5	10	5	10	5	10	6	12
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Nota: f= Frecuencia; %= Porcentaje

Nota: Leve (0-46); Moderado (47-74); Alto (75-92), Severo (=&gt;93)

**Interpretación**

El nivel de síndrome de burnout en el personal policial del distrito de Yurimaguas fue 46% moderado y 26% leve, sin embargo, presentó también un nivel de tendencia alto del 18% y severo del 10%. En cuanto a sus tres dimensiones, se perciben también que tienen un nivel moderado.

**Tabla 7***Nivel de procrastinación laboral en el personal policial*

	Procrastinación laboral		Ciberpereza		Sentido de servicio	
	f	%	f	%	f	%
Leve	13	26	13	26	13	26
Moderado	24	48	24	48	24	48
Alto	7	14	8	16	8	16
Severo	6	12	5	10	5	10
Total	50	100	50	100	50	100

Nota: f= Frecuencia; %= Porcentaje

Nota: Leve (0-10); Moderado (11-33); Alto (34-44), Severo (=&gt;45)

**Interpretación**

La tabla 7 evidencia que el nivel de procrastinación laboral en el personal policial es 48% moderado con tendencia a leve en 26%, mientras que fue alto y severo en 14% y 12%. En cuanto a sus dimensiones ciberpereza y sentido de servicio fueron de nivel moderado.

## V. DISCUSIÓN

La hipótesis general planteada demostró que existe una correlación directa y positiva entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal policial de la ciudad de Yurimaguas ( $p=.000$ ;  $\rho =.616$ ), estos resultados coinciden con lo encontrado por Laybourn et al. (2019) donde la aglomeración de trabajo se traduce en niveles de estrés severos que implican el desarrollo de burnout dentro su centro laboral; bajo esta perspectiva, desde un enfoque conceptual el burnout es una respuesta inadecuada al estrés prolongado que tiene como características un agotamiento a nivel físico, psicológico y emocional, generando actitudes frías con distanciamiento social y sentimientos de inadecuación a las actividades requeridas en el ámbito laboral (Maslach y Jackson, 1982, citados por Vásquez, 2020), mientras que la procrastinación laboral, se conoce que existe un aplazamiento voluntario de las actividades, tareas o responsabilidades que el individuo debe realizar; sin embargo, a pesar tener conocimiento de las consecuencias, la actitud de postergar es inconsciente y en ella no hay intención de causar malestar o daño al empleador o a terceros en el ámbito laboral; aunque si se percibe la intención deliberada por realizar actividades o acciones ajenas y totalmente distintas a las del trabajo (Metin 2016, citado por Ferrer, 2019).

De acuerdo con los resultados presentados, se han llegado a contrastar la hipótesis, donde la dimensión cansancio emocional guarda relación directa y significativa con la procrastinación laboral, de igual manera la despersonalización guarda una relación directa y significativa, en tanto la realización personal evidencio una débil relación y negativa, estos resultados obtenidos, guardan relación con los datos planteados en estudios como los formulados por Lindo y Parejas (2020) en la que el análisis estadístico arrojó un valor  $r = .603$ , lo que demostraría una relación positiva y significativa ( $p < .01$ ), de igual manera Inga (2018) llegó a concluir que existe relación significativa, toda vez que la procrastinación o aplazamiento de las actividades conlleva al no cumplimiento de actividades por consiguiente la sobrecarga genera estrés y burnout de igual manera el estudio presentado por Blanco y Thoen (2017) donde se observó un valor  $r = .386$  y nivel de significancia de  $p$

< .05. No obstante difiere de los resultados formulados por Pedrero y Reynaldos (2020) donde el procesamiento estadístico de los datos obtenidos mostró índices inadecuados de  $r = .229$  y  $p = .192$ , lo que señala que no existe correlación significativa.

En un análisis descriptivo se evidenció que el nivel de síndrome de burnout alcanzó un nivel moderado predominantemente, estos resultados que se han evidenciado se relacionaron con Lauracio y Lauracio (2020) donde los resultados estadísticos mostraron que no existe relación entre las variables, pues se observa un valor  $r = .063$ , lo que indicaría que la correlación estadística entre las variables estudiadas no es significativa. Por otro lado, también se han registrado que el nivel de procrastinación alcanzó un nivel moderado, guardando relación con los estudios presentados por Romero y Tito (2020) que demostraron que existe una correlación inversa y significativa con valores  $r = - 0.243$  y  $p = 0.000$  respectivamente; esto quiere decir que, mayor procrastinación o postergación menor satisfacción laboral, variables que asociados al contexto de estudio presentan similitudes para la obtención de información.

Finalmente, el estudio presentó diversas limitaciones como la cantidad de la muestra, la misma que no fue suficientemente representativo, por lo cual es necesario que se establezcan un mayor nivel de información. De igual manera otra de las limitaciones que se han evidenciado se relacionan con la bibliografía de antecedentes, en la que existen carentes fuentes de información para ser comparados o contrastados.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El síndrome de burnout y la procrastinación laboral tienen una relación directa y significativa en el personal policial ( $r_s = .616^{**}$ ;  $p = .000$ ), lo que significa que el estar sometidos episodios de ansiedad, estrés y agotamiento físico mental durante la realización de su trabajo conlleva que desarrollen actitudes de aplazamiento de sus actividades.
- 6.2. El cansancio emocional guarda relación directa y significativa con la procrastinación laboral ( $r_s = .709$ ;  $p = .000$ ), esto debido a que la fatiga las arduas jornadas de trabajo que pueden ser, incluso sin descansos, se vincula con el aplazamiento de sus actividades.
- 6.3. La despersonalización, también presenta una relación directa con la procrastinación laboral ( $r_s = .801$ ;  $p = .000$ ), debido a que el aislamiento o el pensamiento constante de las actividades motiva en ocasiones que se busque aplazarlos para obtener situaciones de tranquilidad.
- 6.4. Finalmente, la realización personal ha mostrado una relación con la procrastinación laboral que ha sido clasificada como bajo y negativo ( $r_s = -.335$ ;  $p = .017$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A los jefes encargados de SECOSP establecer convenios interinstitucionales con entidades de salud mental para desarrollar planes de capacitación para abordar tempranamente el cansancio emocional y reducir los índices de procrastinación, permitiendo así el desarrollo eficiente de las funciones asignadas.
  
- 7.2.** Se sugiere a futuros tesisistas e investigadores poner a prueba psicométrica las características dentro del contexto peruano y en poblaciones de régimen militar, debido a que existe carencias de instrumentos para ser atribuidos a tal realidad.
  
- 7.3.** A futuros tesisistas desarrollar estudios comparativos en cuantos las características sociodemográficas de los colaboradores de la policía, el mismo que permitirá obtener información para desarrollar alternativas.
  
- 7.4.** A los profesionales de psicología, plantear talleres mediante convenios institucionales para mejorar la dinámica laboral y alcanzar mejores resultados junto con una valoración significativa en el servicio público.

## REFERENCIAS

- Atalaya, C. y García, L. (2020). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363 – 378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Barreto, I. y Gamboa, C. (2021). *Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) en colaboradores del sector privado de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58651>
- Benavides, A. y Marquina, R. (2021). Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 132 - 142. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.9>
- Blanco, T. y Thoen, A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. <https://dx.doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Caycho, T., Carbajal, C., Gallegos, M., Heredia, J. y Vilca, L. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Med Peru*, 37(3), 396-398. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n3/1728-5917-amp-37-03-396.pdf>
- Cigna (2020). *Síndrome de burnout: qué es y cómo prevenirlo*. <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-prevenirlo>
- Contreras, Y. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de procrastinación académica EPA en universitarios y preuniversitarios de lima sur*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/729/1/Contreras%20Zegarra%2C%20Yoselin.pdf>
- Díaz, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(51),43-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459661106005>
- Erazo, G., Santos, D., Pilco, A. y Llanga, J. (2019). Validity and reliability analysis of the Big Five Personality Test in university students of Ecuador. *Revista*

<https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/244>

- Ferrer, K. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer\\_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41412/Ferrer_QKR.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García, B., Hernández, M., López, V. y Rojas, J. (2021). Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Un estudio exploratorio. *Archivos de Medicina*, 21(2):556-566. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/4118/6454>
- Hermoza, G. y Mamani, Y. (2020). *Estrés y procrastinación laborales en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61995/Hermoza\\_DGO-Mamani\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61995/Hermoza_DGO-Mamani_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R; Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editores S.A.
- Instituto de Defensa Legal (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/>
- Lanzetta, D. y Malegaríe, J. (2017). Cuaderno de cátedra nº 4 “Iniciándonos en el mundo de la investigación”. Breve resumen sobre etapas del proceso de investigación. UBA. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2017/08/Cuaderno-N4-Etapas-de-investigacion.pdf>

- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- Lindo, A. y Parejas, J. (2020). *Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de un distrito de Lima, Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/3794>
- Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mera, A. (2020). Percepción del paciente sobre la aplicación de principios bioéticos en los cuidados de los estudiantes de enfermería. *Revista Colombiana De Enfermería*, 19(3), 1-10. <https://doi.org/10.18270/rce.v19i3.3341>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”*. [http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms\\_686766.pdf](http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf)
- Observatorio Judicial (2020). *Data de comisarías – Policía Nacional del Perú*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f6ffd1004a7aed369273dad1306a5ccd/PNP+%2820%29.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f6ffd1004a7aed369273dad1306a5ccd>
- Odsal (2020). *Situación de las Comisarias en el Perú*. [https://odsal.oducal.com/documentos/situacion-de-las-comisarias-en-el-peru\\_1550855232.pdf](https://odsal.oducal.com/documentos/situacion-de-las-comisarias-en-el-peru_1550855232.pdf)
- Pedrero, V., & Reynaldos, K. (2021). Efectos de una intervención basada en atención plena para reducir el nivel de burnout en enfermeras. *Salud Uninorte*, 37 (1), 129-138. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/14206/214421445494>
- Romero, S., & Tito, Y. (2020). *Procrastinación y satisfacción laboral en el personal de la Diravpol NP de Lima, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68037>
- Utzet, M., & Unai, M. (2021). Online surveys and the illusion of the large n. On a survey on euthanasia among medical practitioners. *Gac Sanit*, 34 (5), 518-520. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.009>.



- Vázquez, T. (2019). Aplicación de un programa de mindfulness en personas mayores en centros residenciales. *Revista Infad de Psicología*, 3(2), 131-144. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1905>
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez\\_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vidotti, V., Martins, J., Quina, M., Perfeito, R., & Do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. [.https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961](https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961)
- Vasquez, W. (2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70586>
- Inga, D. M. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60c63e02-14ac-46da-bebc-1db478185728/content>
- Laybourn, S., Frenzel, A. C. y Fenzi, T. (2019). Teacher Procrastination, Emotions, and Stress: A Qualitative Study. *Frontiers in Psychology*, 10, 2325. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02325>

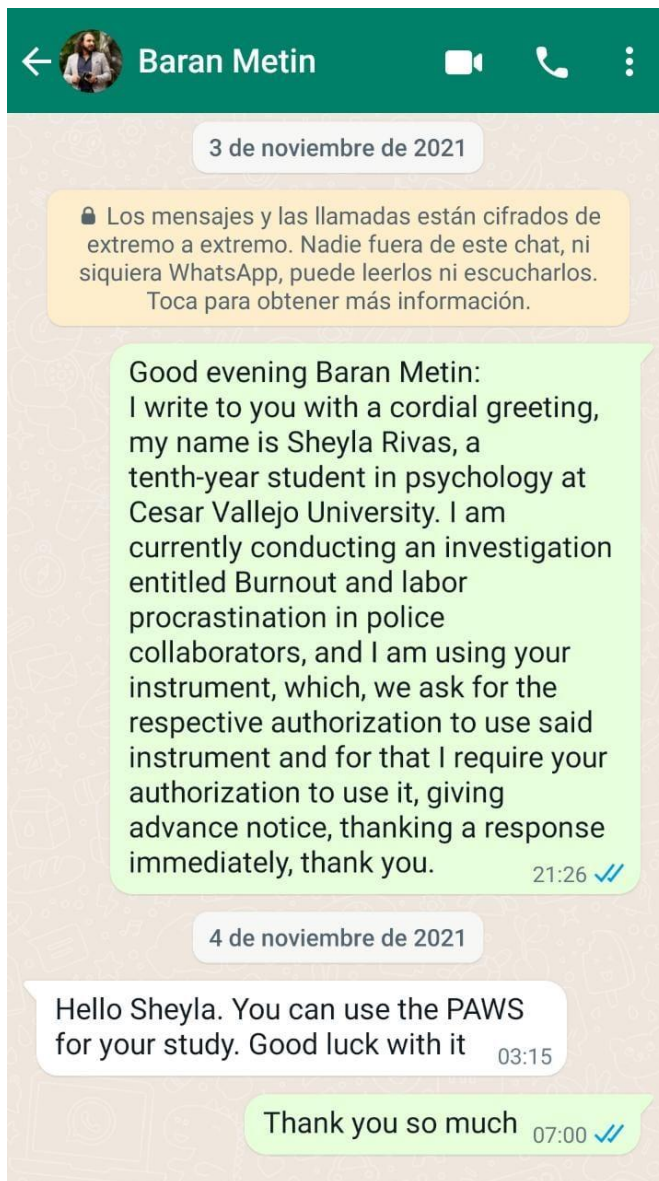
# **ANEXOS**

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Burnout</b>	Inadecuada respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico, psicológico y emocional, una actitud fría y un sentimiento de inadecuación a las tareas (Maslach y Jackson, 1982; citados por Vásquez, 2020)	La variable será medida de acuerdo con los valores obtenidos por Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Christina Maslach, y Susan Jackson en 1981 y adaptado en el 2007 por Llaja, Sarriá y García (Lindo y Parejas, 2020).	Cansancio emocional	9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20)	Ordinal:  Las alternativas de respuestas van desde “nunca” hasta “todos los días”
			Despersonalización	5 ítems (5,10,11,15,22)	
			Realización personal en el trabajo	8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21)	
<b>Procrastinación Laboral</b>	Consiste en el aplazamiento de aquella actividad laboral que es sustituida por otra que carece de relación con la encomendada en el entorno de trabajo (Metin et al., 2016 citado por Barreto y Gamboa, 2021)	La variable será medida de acuerdo con los valores obtenidos por la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) creado por creado por Metin, Taris y Peeters en el año 2016 (Barreto y Gamboa, 2021)	Ciberpereza	4 ítems (8 , 10, 12, 14)	Ordinal:  Las alternativas de respuestas van desde “nunca” hasta “siempre”
			Sentido de servicio	10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 ,11 , 13 )	



### Anexo 03: Autorización para el uso de la escala de procrastinación laboral



## Anexo 4: Instrumento de evaluación del Burnout

### CUESTIONARIO DE MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Indicaciones: Las siguientes oraciones están relacionadas con el modo cómo se percibe usted en relación a su trabajo. Por favor lea cada oración cuidadosamente y decida con qué frecuencia se siente de esa manera. Si usted nunca ha sentido lo descrito, escriba un cero antes de la oración (0). Si usted sí ha sentido lo descrito, escriba el número entre 1 al 6 que indique la frecuencia.

(0 = Nunca) (1 = Pocas veces al año o menos) (2 = Una vez al mes o menos) (3 = Unas pocas veces al mes) (4 = Una vez a la semana) (5 = Pocas veces a la semana) (6 = Todos los días)

		0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo							
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
04	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
05	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos							
06	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo							
07	Trato muy estrictamente los problemas de las personas							
08	Me siento exhausto por mi trabajo							
09	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me reocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio							
18	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Me siento acabado							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma							
22	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas							

## **Anexo 5: Autorización para el uso del cuestionario de Maslash Burnout Inventory (MBI).**

Lima, 21 de Noviembre del 2021

Srtas.

**García García, Jampiere Augusto**


**Rivas Ramos, Sheyla Julissa**

**Estudiantes de la Escuela de psicología**

**Universidad César Vallejo**

Me es grato dirigirme a ustedes para saludarlos y a la vez dar respuesta a su solicitud, otorgando mi autorización para que hagan uso del instrumento de mi autoría: **INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON MUESTRA PERUANA (MANUAL)** en su trabajo de investigación titulado: **"Burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas, 2021"**, el cual tiene fines académicos.

Atentamente



---

**Dra. Victoria H. Llaja Rojas**  
**C.Ps. P . 0776- RNE: 048**  
**Código de RENACYT: P0073503**  
**María Rostworowski NIVEL I**

## Anexo 6: Validez por juicio de expertos

### JUEZ 01



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL / 1,2,3,6,8,13,14,16,20</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	X		X		X		
5	Me siento exhausto por mi trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
9	Me siento acabado	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN / 5,10,11,15,22</b>								
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos	X		X		X		
11	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
12	Me recuopa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio	X		X		X		
14	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO / 4,7,9,12,17,18,19,21</b>								
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		
16	Trato muy estrictamente los problemas de las personas	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
18	Me siento muy activo	X		X		X		
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio	X		X		X		
20	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas	X		X		X		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Oscar Roberto Reategui Reategui DNI: 42908592

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2021

Dr. Oscar Roberto Reategui  
psicólogo  
C.P.S.P. N° 11866

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE PROCRASTINACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CIBERPEREZA</b>								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódicos durante las horas de trabajo	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, realizo compras por medio de internet	X		X		X		
4	Dedico tiempo excesivo a las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) durante mis horas de trabajo para mi entretenimiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SENTIDO DE SERVICIO</b>								
5	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
6	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
7	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	X		X		X		
8	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	X		X		X		
9	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes que realizar.	X		X		X		
10	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
11	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
12	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Oscar Roberto Reategui Reategui    DNI: 42908592

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2021



Dr. Oscar Roberto Reategui Reategui  
PSICÓLOGO  
C.R.P.P. N° 17686

-----  
Firma del Experto Informante.

## JUEZ 02



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CANSANCIO EMOCIONAL / 1,2,3,6,8,13,14,16,20</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	X		X		X		
5	Me siento exhausto por mi trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
9	Me siento acabado	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACIÓN / 5,10,11,15,22</b>								
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos		X	X			X	Quitemos el creo, sería factible "trato algunas personas como si fueran objetos"
11	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
12	Me recupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio	X		X		X		
14	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO / 4,7,9,12,17,18,19,21</b>								
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		
16	Trato muy estrictamente los problemas de las personas	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
18	Me siento muy activo	X		X		X		
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio	X		X		X		
20	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas	X		X		X		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Se propone cambiar el termino \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Viviana Rondón Villacorta    DNI: 45525839

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa  
Curso ocupacional de RR.HH

8 de noviembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Elg. Ps. Viviana Rondón Villacorta**  
**C. P. R. N° 17523**

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE PROCRASTINACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CIBERPEREZA</b>								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódicos durante las horas de trabajo	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, realizo compras por medio de internet	X		X		X		
4	Dedico tiempo excesivo a las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) durante mis horas de trabajo para mi entretenimiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SENTIDO DE SERVICIO</b>								
5	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
6	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
7	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	X		X		X		
8	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	X		X		X		
9	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes que realizar.	X		X		X		Ítems de contenido similar, se recomienda cambiar de posición.
10	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	X		X		X		Ítems de contenido similar, se recomienda cambiar de posición.
11	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
12	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cambiar de posición de ítems de veracidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Viviana Rondón Villacorta    DNI: 45525839

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

Curso ocupacional de RR.HH

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de noviembre de 2021



**Mg. Ps. Viviana Rondón Villacorta**  
C. P. N. N° 17523

-----  
Firma del Experto Informante.

## JUEZ 03



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL / 1,2,3,6,8,13,14,16,20</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	x			x	x		Es posiblemente una respuesta natural y esperada de una jornada de trabajo
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	x		x		x		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	x		x		x		
5	Me siento exhausto por mi trabajo	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
7	Creo que estoy trabajando demasiado	x		x		x		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	x		x		x		
9	Me siento acabado	x		x			x	Muy general
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN / 5,10,11,15,22</b>								
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos	x		x			x	Especificar el contexto
11	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	x		x		x		
12	Me recopula el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	x		x			x	Revisar redacción
13	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio	x		x		x		
14	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO / 4,7,9,12,17,18,19,21</b>								
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	x		x		x		
16	Trato muy estrictamente los problemas de las personas	x		x			x	A qué se refiere "muy estrictamente"
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	x		x		x		
18	Me siento muy activo	x		x			x	Especificar
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio	x		x		x		
20	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas	x		x		x		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	x		x		x		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):\_ Considero que hay suficiencia sólo si se corrige algunos ítems.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ] Aplicable después de corregir [x] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: García Arce, Sara del Carmen DNI: 45495762

Especialidad del validador: Psicología Clínica e Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12/11/2021

Sara del Carmen García Arce  
 CPsP 18619

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE PROCRASTINACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CIBERPEREZA</b>								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionada con mis tareas	x		x		x		
2	Leo las noticias en línea o en periódicos durante las horas de trabajo	x		x		x		
3	Durante mis horas de trabajo, realizo compras por medio de internet	x		x		x		
4	Dedico tiempo excesivo a las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) durante mis horas de trabajo para mi entretenimiento.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: SENTIDO DE SERVICIO</b>								
5	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	x		x		x		
6	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	x		x		x		
7	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	x		x		x		
8	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	x		x		x		
9	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes que realizar.	x		x		x		
10	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	x		x		x		
11	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	x		x		x		
12	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.	x		x		x		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	x		x		x		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **GARCÍA ARCE, SARA DEL CARMEN**    DNI: **45495762**

Especialidad del validador: **PSICOLOGÍA CLÍNICA E INVESTIGACIÓN**

12/ 11/ 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Mg. Sara del Carmen García Arce**  
CPsP 18619

## JUEZ 04



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL / 1,2,3,6,8,13,14,16,20</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	x		x		x		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	x		x		x		
5	Me siento exhausto por mi trabajo	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
7	Creo que estoy trabajando demasiado	x		x		x		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	x		x		x		
9	Me siento acabado	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN / 5,10,11,15,22</b>								
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos	x		x		x		
11	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	x		x		x		
12	Me recopa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio	x		x		x		
14	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO / 4,7,9,12,17,18,19,21</b>								
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	x		x		x		
16	Trato muy estrictamente los problemas de las personas	x		x		x		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	x		x		x		
18	Me siento muy activo	x		x		x		
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio	x		x		x		
20	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas	x		x		x		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	x		x		x		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: INFANTES CRUZ ANGEL ALEJANDRO    DNI: 25355990

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO/ ESPECIALISTA EN TERAPIA FAMILIAR SISTEMICA

14/11/2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Mg. Ángel Alejandro Infantes Cruz**  
 PSICOLOGO  
 C.N.P. 4301 - R.N.E. 20  
 ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE PROCRASTINACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CIBERPEREZA</b>								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionada con mis tareas	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódicos durante las horas de trabajo	X		X		X		
3	Durante mis horas de trabajo, realizo compras por medio de internet	X		X		X		
4	Dedico tiempo excesivo a las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) durante mis horas de trabajo para mi entretenimiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SENTIDO DE SERVICIO</b>								
5	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
6	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.	X		X		X		
7	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.	X		X		X		
8	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocar me.	X		X		X		
9	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes que realizar.	X		X		X		
10	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.	X		X		X		
11	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
12	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarias.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.	X		X		X		
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **INFANTES CRUZ, ANGEL ALEJANDRO**    DNI: 25535990

Especialidad del validador: **PSICOLOGO CLINICO/ ESPECIALISTA EN TERAPIA FAMILIAR SISTEMICA**

14/11/2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Angel Alejandro Infantes Cruz  
 PSICOLOGO  
 C.N.P. 481 - RNE 265  
 ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR

## JUEZ 05



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL / 1,2,3,6,8,13,14,16,20</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado con mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							2,5,7 tienen el mismo objetivo
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	X		X		X		
5	Me siento exhausto por mi trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
9	Me siento acabado	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN / 5,10,11,15,22</b>								
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos	X		X		X		
11	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		11,12 tienen el mismo sentido
12	Me recuipa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
13	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que le doy mi servicio	X		X		X		
14	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO / 4,7,9,12,17,18,19,21</b>								
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		
16	Trato muy estrictamente los problemas de las personas	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
18	Me siento muy activo	X		X		X		
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que les doy mi servicio	X		X		X		
20	Me siento valorado después de trabajar en contacto con otras personas	X		X		X		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gian Pier Tochón Ruiz

DNI: 46308803

Especialidad del validador: Ps. Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE PROCRASTINACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CIBERPEREZA</b>								
1	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionadas con mis tareas	X		X		X		
2	Leo las noticias en línea o en periódicos durante las horas de trabajo	X		X				
3	Durante mis horas de trabajo, realizo compras por medio de internet	X		X		X		No se ajusta al concepto de la validación
4	Dedico tiempo excesivo a las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) durante mis horas de trabajo para mi entretenimiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SENTIDO DE SERVICIO</b>								
5	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.	X		X		X		
6	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.							6 y 13 se debe definir
7	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.							No se ajusta a la definición de la dimensión
8	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.	X		X		X		
9	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes que realizar.							9, 10 y 14 se debe definir.
10	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.							
11	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.	X		X		X		
12	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarias.	X		X		X		
13	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.							
14	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.	X		X		X		

observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir [ x ]  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gian Pier Tochón Ruiz DNI: 46308803  
 Especialidad del validador: Ps. Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2021

*Gian Pier Tochón Ruiz*  
  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo 7: Validez por contenido de la escala de procrastinación laboral

### Escala de procrastinación laboral

Item/Juez	1	2	3	4	5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Item 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 02	3	3	3	3	2	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
Item 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 06	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Item 07	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Item 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 09	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Item 10	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Item 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 13	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Item 14	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
Validez Total										0.91

## Anexo 8: Validez por contenido del Cuestionario de Maslash Burnout Inventory (MBI)

### Cuestionario de Maslash Burnout Inventory (MBI)

Item/Juez	1	2	3	4	5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
02	3	3	2	3	0	11	3.7	0.7	0.00032	0.73
03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
05	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
07	3	3	3	3	0	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
09	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
10	3	1	2	3	3	12	4.0	0.8	0.00032	0.80
11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
12	3	3	2	3	0	11	3.7	0.7	0.00032	0.73
13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00

15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
16	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
18	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
20	3	3	3	3	3		0.0	0.0	0.00032	0.00
21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									Validez Total	0.89

## Anexo 9: Confiabilidad de la escala de procrastinación laboral

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	21	100,0
Excluido	0	00,0
Total	21	100,0

### Coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	14

### Estadística total de elementos

Item	Media	Varianza	Alfa de Cronbach
01	16,52	363,762	,958
02	16,33	366,233	,958
03	15,29	388,814	,972
04	16,29	362,214	,958
05	16,71	364,914	,957
06	16,29	370,014	,965
07	16,71	361,914	,956
08	15,95	369,748	,960
09	16,05	372,448	,960
10	15,33	379,833	,968
11	16,48	362,362	,957
12	16,62	364,848	,958
13	16,81	363,762	,957
14	16,43	363,357	,957

*Se observa la media, la Varianza y el Alfa de Cronbach si el ítem es eliminado*

## Anexo 10: Confiabilidad del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	21	100,0
Excluido	0	00,0
Total	21	100,0

### Coefficiente de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,750	22

### Estadística total de elemento

Intem	Media	Varianza	Correlación total	Alfa de Cronbach
01	53,86	155,629	,743	,708
02	53,14	156,329	,565	,718
03	53,86	152,929	,720	,706
04	50,43	183,357	-,023	,774
05	55,10	181,890	,614	,744
06	53,76	163,190	,298	,744
07	51,62	159,148	,279	,752
08	54,24	159,290	,803	,711
09	49,52	178,162	,201	,747
10	54,86	164,429	,748	,719
11	54,52	168,662	,521	,729
12	49,29	192,914	-,723	,761
13	54,76	162,290	,820	,714
14	53,86	174,629	,177	,752
15	54,24	159,390	,479	,725
16	54,62	164,548	,736	,719
17	49,71	202,414	-,467	,783
18	49,57	195,657	-,446	,768
19	49,86	197,229	-,294	,780
20	54,71	163,914	,793	,717
21	49,29	192,214	-,641	,760
22	54,19	164,162	,411	,732

## Anexo 11: Solicitud de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarapoto – Perú, 8 de noviembre de 2021.

**SEÑOR : Jorge Eduardo Muñoz Mansilla**  
**Capitán PNP Comisario Encargado Yurimaguas**

Presente.

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN.**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentarnos, somos **Jampiere A. García García**, con DNI 73140607 y **Sheyla Julissa Rivas Ramos**, con DNI 73451827, estudiantes del X Ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo; quienes, nos encontramos realizando un Proyecto de Investigación titulado: "**Burnout y Procrastinación Laboral en Colaboradores de la Policía de la ciudad de Yurimaguas, 2021**". En tal sentido, necesitamos aplicar los instrumentos de recolección de datos como cuestionarios virtuales en la dependencia policial que se encuentra a su cargo, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos (Período 2022 – I, abril a junio 2022).

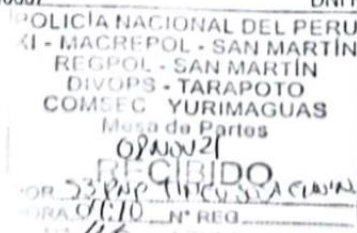
Por lo que, solicitamos tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndonos el acceso a dicha población. Agradecemos con antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización y así proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación cuyos fines son exclusivamente académicos.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovechamos la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

**Atentamente.**

Jampiere Augusto García García  
DNI N° 73140607

Sheyla Julissa Rivas Ramos  
DNI N° 73451827





## Anexo 12: Documento de autorización



PERÚ	MINISTERIO DEL INTERIOR	POICIA NACIONAL DEL PERÚ	COMANDO EN JEFE FUERZAS ARMADAS	REGIÓN POLICIAL SAN MARTÍN	DIVISIÓN DE ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD	COMISARIA SECTORIAL YURIMAGUAS
------	-------------------------	--------------------------	---------------------------------	----------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia del Perú"

Yurimaguas, 09 de noviembre de 2021.

**AUTORIZACIÓN N° 001 -2021-XI-MACREPOL-SAM/REPGOL-SAM/DIVOPUS/COMSEC-YURIMAGUAS/SEC**

**SEÑOR (A) :** Jampiere Augusto GARCÍA GARCÍA  
Sheyla Julissa RIVAS RAMOS  
Estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto

**REF. :** Carta de Presentación del 08/11/2021.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, a fin de hacer extensivo el cordial saludo de la corporación de Oficiales PNP y Suboficiales PNP que prestan servicio en la Comisaría Sectorial PNP Yurimaguas; y dentro del mismo contexto, en atención al requerimiento realizado con el documento de la referencia, expresarles que en su calidad de estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, se encuentran **AUTORIZADOS** para aplicar el instrumento de recolección de datos denominado "cuestionarios virtuales" dirigido al personal PNP de esta dependencia policial, como parte esencial del desarrollo del proyecto de investigación titulado "Burnout y Procrastinación Laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas, 2021". El mismo que, se encuentra programado para ejecutar en el período 2022 – I (ABRIL a JUNIO 2022).

Por otro lado, se advierte que previamente a la aplicación del indicado instrumento, deberá coordinar con el titular de la dependencia; por intermedio, del área de Secretaría de la Comisaría, a fin de definir y sentar el número de población, ambiente, fecha y horario; en aras de no entorpecer el correcto y normal cumplimiento de las actividades enmarcadas en el servicio policial dentro de la jurisdicción del distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas, departamento de Loreto.

Por último, el aprovechamiento de la información, datos y resultados obtenidos deberán ser utilizados exclusivamente con fines académicos; y del mismo modo, al culminar deberán ser presentados al despacho del Comisario.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y alta estima.



Atentamente:  
  
Jorge Eduardo MUÑOZ MANSILLA  
CAPITÁN PNP  
COMISARIO (E) COMSEC YURIMAGUAS  
DNI N° 42414626

## Anexo 13: Autorización para publicar identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC:
<b>Comisaría Sectorial PNP Yurimaguas</b>	
Nombre del Titular o Representante Legal, nombres y apellidos:	DNI:
<b>Jorge Eduardo Muñoz Mansilla</b>	<b>42414626</b>


#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar **LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
<b>Burnout y Procrastinación Laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Yurimaguas, 2021</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>Proyecto de Investigación</b>	
Autor, nombres y apellidos:	DNI:
<b>Sheyla Julissa Rivas Ramos</b>	<b>73451827</b>
<b>Jampiere Augusto García García</b>	<b>73140607</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2021.

  
Jorge Eduardo MUÑOZ MANSILLA  
CAPITÁN PNP

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo - artículo 7º, literal "f"; para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



## Anexo 14: Formato de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos

Burnout y Procrastinación Laboral en los Policías de Yurimaguas 2022

Preguntas Respuestas 55 Configuración

Sección 2 de 6

Consentimiento Informado.

Estimado(a) colaborador(a), somos estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Tarapoto. Nuestros nombres son Jampiere Augusto García García y Sheyla Julissa Rivas Ramos, quienes estamos realizando una investigación titulada "Burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la policía de la ciudad de Tarapoto, 2022"; para lo cual, es importante la recopilación de datos, los que serán utilizados con fines académicos. De aceptar, debe marcar "SI ACEPTO" en la casilla inferior.

¿Desea participar voluntariamente en el estudio? \*

Sí

No

## Anexo 15: Base de datos en excel de la prueba piloto

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca temporal	ar voluntariament	Edad	Sexo	1. Me siento emocionaln	2. Me siento cansado al	3. Me siento fatigado cuc	4. Fácilmente comprend	5. Creo que trato a algur	6. Trabajar todo el día cc	7. Trato muy estricta
2	11/8/2021 16:59:27	Sí	30	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
3	11/8/2021 17:08:18	Sí	25	Masculino	1 Pocas veces al año o	1 Pocas veces al año o	1 Pocas veces al año o	1 Pocas veces al año o	0 Nunca	0 Nunca	1 Pocas veces al añ
4	11/8/2021 17:15:15	Sí	27	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca
5	11/8/2021 17:18:07	Sí	29	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
6	11/8/2021 18:44:48	Sí	26	Masculino	5 Pocas veces a la semi	5 Pocas veces a la semi	5 Pocas veces a la semi	5 Pocas veces a la semi	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	5 Pocas veces a la
7	11/9/2021 15:02:51	Sí	26	Masculino	1 Pocas veces al año o	3 Unas pocas veces al r	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
8	11/9/2021 15:18:18	Sí	30	Masculino	0 Nunca	2 Una vez al mes o men	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	1 Pocas veces al añ
9	11/9/2021 15:30:36	Sí	23	Masculino	1 Pocas veces al año o	4 Una vez a la semana	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	0 Nunca	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días
10	11/9/2021 15:31:47	Sí	53	Masculino	0 Nunca	1 Pocas veces al año o	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca
11	11/9/2021 15:40:36	Sí	25	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
12	11/9/2021 16:02:26	Sí	23	Masculino	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca
13	11/10/2021 15:56:46	Sí	25	Masculino	2 Una vez al mes o men	4 Una vez a la semana	2 Una vez al mes o men	6 Todos los días	0 Nunca	6 Todos los días	6 Todos los días
14	11/10/2021 16:15:01	Sí	25	Masculino	1 Pocas veces al año o	1 Pocas veces al año o	5 Pocas veces a la semi	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
15	11/10/2021 16:20:22	Sí	28	Femenino	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca
16	11/10/2021 16:27:51	Sí	26	Masculino	4 Una vez a la semana	4 Una vez a la semana	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días	0 Nunca	6 Todos los días	6 Todos los días
17	11/10/2021 16:29:13	Sí	26	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca
18	11/10/2021 16:33:27	Sí	31	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días
19	11/10/2021 16:56:45	Sí	25	Masculino	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	2 Una vez al mes o men	6 Todos los días	1 Pocas veces al año o	1 Pocas veces al año o	2 Una vez al mes o
20	11/10/2021 17:58:05	Sí	27	Masculino	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	0 Nunca	3 Unas pocas veces al r	6 Todos los días
21	11/10/2021 18:24:48	Sí	27	Masculino	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca	6 Todos los días	0 Nunca	0 Nunca	0 Nunca
22	11/10/2021 18:35:16	Sí	27	Femenino	3 Unas pocas veces al r	3 Unas pocas veces al r	5 Pocas veces a la semi	1 Pocas veces al año o	0 Nunca	1 Pocas veces al año o	6 Todos los días
23											
24											

Respuestas de formulario 1

## Anexo 16: Base de datos tesis

Resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	Edad	Sexo	Estado_Civil	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	34	Masculino	Divorciado ...	3	4	1	5	0	4	1	4	6	3	3	5	1	2
2	28	Masculino	Soltero (a)	4	4	3	6	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4
3	31	Masculino	Soltero (a)	2	5	5	4	0	0	2	2	6	6	0	6	2	5
4	25	Masculino	Soltero (a)	3	3	2	5	4	1	2	1	1	6	4	4	5	6
5	28	Masculino	Casado (a)	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4
6	30	Masculino	Soltero (a)	6	6	5	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5
7	24	Masculino	Soltero (a)	6	6	6	5	5	5	3	6	5	3	4	5	6	6
8	24	Femenino	Soltero (a)	6	5	4	6	1	3	5	6	5	0	6	6	6	6
9	23	Femenino	Soltero (a)	6	5	5	4	0	1	3	4	5	0	3	3	2	3
10	20	Masculino	Soltero (a)	5	5	5	5	3	5	1	5	3	4	3	3	5	4
11	23	Femenino	Soltero (a)	5	6	6	5	0	2	1	6	5	0	0	6	3	6
12	18	Masculino	Soltero (a)	5	5	5	3	0	3	3	4	4	0	5	5	1	0
13	23	Femenino	Soltero (a)	3	6	5	5	0	0	1	5	6	0	6	5	5	5
14	26	Masculino	Soltero (a)	0	0	0	1	0	6	3	0	6	0	0	6	0	0
15	29	Masculino	Soltero (a)	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0
16	27	Masculino	Soltero (a)	2	1	3	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
17	25	Masculino	Soltero (a)	3	2	3	5	5	3	6	3	3	0	3	6	0	1
18	26	Masculino	Divorciado ...	1	1	1	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0
19	30	Masculino	Soltero (a)	0	1	1	6	0	0	5	1	5	0	0	6	1	0
20	28	Masculino	Soltero (a)	2	6	1	6	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0
21	27	Femenino	Soltero (a)	3	5	5	5	0	1	6	2	6	1	1	5	1	0
22	27	Femenino	Soltero (a)	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0
23	32	Femenino	Soltero (a)	2	3	1	6	0	0	1	3	6	0	1	6	0	5
24	32	Masculino	Soltero (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	28	Masculino	Soltero (a)	2	3	3	6	0	1	1	0	1	3	4	3	2	0
26	25	Masculino	Casado (a)	1	1	1	1	0	0	2	1	0	1	0	5	1	2
27	28	Masculino	Soltero (a)	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
28	25	Masculino	Soltero (a)	4	2	1	5	0	1	3	4	5	2	2	3	0	2
29	25	Femenino	Casado (a)	1	1	1	6	0	0	0	1	6	0	0	6	0	0
30	26	Femenino	Soltero (a)	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0
31	31	Masculino	Soltero (a)	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0
32	26	Femenino	Soltero (a)	1	1	0	6	0	1	0	1	0	0	0	6	0	0

Vista de datos Vista de variables



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JANINA SAAVEDRA MELENDEZ, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA POLICIA DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, 2022.", cuyos autores son GARCÍA GARCÍA JAMPIERE AUGUSTO, RIVAS RAMOS SHEYLA JULISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 15 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JANINA SAAVEDRA MELENDEZ <b>DNI:</b> 70761493 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7571-7271	Firmado electrónicamente por: JASAAVEDRAME el 04-08-2022 21:22:09

Código documento Trilce: TRI - 0347202