



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal  
policial de una comisaría sectorial, Juliaca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Poma Cahuapaza, Pamela ([orcid.org/0000-0002-8884-2696](https://orcid.org/0000-0002-8884-2696))

Rios Jara, Alexandra Madalyn ([orcid.org/0000-0002-9169-1841](https://orcid.org/0000-0002-9169-1841))

**ASESORA:**

Dra. Gonzalez Gonzalez, Maria Edelmira ([orcid.org/0000-0003-3219-3540](https://orcid.org/0000-0003-3219-3540))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud ambiental

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por cuidarnos y guiarnos a tomar el buen camino a través de la fe.

A nuestros padres, hermanos y familiares, por habernos formado como personas de bien, y nos brindaron su confianza durante estos años de perfilamiento profesional y crecimiento personal.

A nuestros formadores académicos que con sus enseñanzas y experiencias aportaron a superarnos profesional y personalmente.

Dedicado a todo el personal policial y peruanos que cayeron en la lucha contra COVID-19.

Las tesisistas

## **Agradecimiento**

Agradecemos principalmente a Dios, quién nos ha dado la fortaleza, salud, de poder seguir adelante en los momentos difíciles

Nuestra gratitud a la Universidad César Vallejo de Trujillo, por darnos una buena formación, forjarnos como profesionales y brindarnos la oportunidad de finalizar con nuestro proyecto personal y académico.

A nuestra asesora la Dra. María Edelmira González González, por su apoyo incondicional, persistencia y guía para la culminación de la tesis.

Nuestra especial gratitud al personal policial del Instituto Técnico Superior, Juliaca, que luchan de manera constante en esta crisis sanitaria, brindándonos un espacio de su tiempo para el desarrollo de nuestra tesis, mantenemos el compromiso de brindar nuestro apoyo en el área de salud mental.

Las Autoras

## Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS .....	26
ANEXO.....	33

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis estadístico sobre la correlación entre Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial en una Comisaría Sectorial, Juliaca 2022. ....	18
Tabla 2. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022 .....	19
Tabla 3. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022	20
Tabla 4. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022 .....	21

## RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Estrés Laboral por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, la muestra fue de 100 efectivos policiales. La investigación es de tipo básico con diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron; Inventario de Maslach y Jackson, adaptada por Llaja, Sarria y García y la Escala de Estrés Laboral, adaptada por OIT-OMS. Para los resultados se aplicó el estadígrafo de correlación de Rho Spearman donde evidencia una relación significativa de nivel alta entre síndrome de burnout y estrés laboral con un valor de 0.867, con respecto a las dimensiones se aprecia que hay una relación significativa de nivel alta entre el agotamiento emocional y estrés laboral, con un valor de 0.757, entre la despersonalización y estrés laboral hay una relación significativa de nivel moderada con un valor de 0.577 y entre realización personal y estrés laboral hay una relación significativa de nivel alta con un valor de 0.741, se concluye que existe una relación significativa alta entre la variable síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, estrés laboral, despersonalización.

## ABSTRACT

The following work aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and Work Stress due to COVID-19 in the police personnel of a Sectoral Police Station, the sample was 100 police officers. The research is of a basic type with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The instruments used were; Maslach and Jackson inventory, adapted by Llaja, Sarria and García and the Occupational Stress Scale, adapted by ILO-WHO. For the results, the Rho Spearman correlation statistician was applied, where it shows a significant high-level relationship between burnout syndrome and work stress with a value of 0.867, with respect to the dimensions, it can be seen that there is a significant high-level relationship between the emotional exhaustion and work stress, with a value of 0.757, between depersonalization and work stress there is a significant relationship at a moderate level with a value of 0.577 and between personal fulfillment and work stress there is a significant relationship at a high level with a value of 0.741, It is concluded that there is a high significant relationship between the Burnout syndrome variable and work stress due to COVID-19 in police personnel.

Keywords: Burnout Syndrome, work stress, depersonalization.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se está atravesando por una pandemia, llamada Coronavirus (COVID-19) que sigue afectando a las personas a nivel mundial; es así que en diciembre del año 2019 se reportó los primeros casos en Wuhan-China, siendo la principal enfermedad la neumonía severa de etiología desconocida, originando una gran ola de contagios que provocó el incremento en los indicadores de ansiedad y estrés en todo el mundo, aumentando los efectos negativos como: depresión, frustración y disminución de las emociones positivas.<sup>1</sup>

Se debe resaltar que una de las instituciones que se ha visto afectada es la Policía Nacional del Perú, porque desde el inicio de la pandemia ha estado en primera línea contra el COVID-19, haciendo cumplir con las restricciones que buscan frenar la propagación del coronavirus en el país, dado que, los agentes policiales trabajan 24 hora del día enfrentándose a situaciones amenazantes con las que tienen que lidiar, desencadenando elevados niveles de estrés.

Con respecto a la sobrecarga laboral, la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que esta es determinada por una o varias unidades mínimas de trabajo asignadas, lo cual, depende de las condiciones de trabajo y la planeación previa de las actividades, es decir; la presión laboral es más fuerte, que la capacidad del empleado para realizar sus funciones de manera eficaz, conllevando a un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y psicológicas, como el aumento de estrés, baja calidad de vida, provocando consecuencias catastróficas en la salud de la persona.<sup>2</sup>

A nivel mundial, los problemas de salud mental y la sobrecarga laboral son frecuentes en los policías, quienes son el equipo de ayuda importante para enfrentar esta pandemia, observándose un mínimo o escaso cuidado a la salud mental de estas personas. Según estudios en diferentes países, las estadísticas indican que el 5% de los policías era dependiente del alcohol, 8,5% presentaba ideaciones suicidas, el 9,6% trastorno de ansiedad generalizada, 14,3% trastornos de estrés postraumático y el 14,6% presentaban síntomas de depresión debido al estrés ocupacional, siendo considerado como factor de riesgo para trastorno de estrés postraumático.<sup>3</sup>



Una encuesta a nivel internacional reflejó que los efectivos policiales de turnos alternativos, mostraron elevados niveles de estrés que los de turnos fijos, en cuanto al sexo, los efectivos de sexo masculino sentían más estrés que las de sexo femenino; respecto al horario de trabajo, los que tenían su horario más saturado evidenciaban mayor estrés; en cuanto a edad, en las personas adultas se evidenciaron mayor sobrecarga con respecto a los jóvenes.<sup>4</sup>

A nivel nacional, en un estudio realizado en Lima a 120 efectivos policiales, refiere que el 17.3% presentaron síntomas de ansiedad generalizada. Así mismo, se evidenció que el 43% sintió mucho temor de fallecer y el 78% sintió temor de involucrar a sus seres queridos, transmitiéndoles el estrés, lo cual generaría diferentes emociones o reacciones de estrés en niveles altos.<sup>5,6</sup>

A nivel local, en cuanto al personal de la policía de una dependencia de Cuzco, a través de un cuestionario aplicado al Oficial de dicha dependencia, se pudieron obtener datos importantes sobre las actitudes y reacciones emocionales de los policías, concluyendo que durante el COVID-19 se presentaron manifestaciones de ansiedad, problemas para dormir y nerviosismo, miedo al contagio de ellos mismos y de sus familiares. Percibiendo de manera ocasional la presencia de temblores en las piernas, sudoración en las manos, estrés, concluyendo que hay un posible deterioro de la salud mental, convirtiéndose en un problema de salud pública.<sup>6</sup>

En este contexto, la problemática que se presenta en los efectivos policiales puede ser debido a la labor que desarrollan, estando potencialmente expuestos a la COVID-19, en especial cuando entran en estrecho contacto con los ciudadanos, pero no solo confrontando esta pandemia como primera línea, sino también el aumento del estrés debido a su compromiso tanto laboral como familiar.

Por todo lo mencionado con anterioridad, se planteó el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y estrés laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022?

Este trabajo de investigación tiene importantes aportes técnicos y científicos, porque nos permitió evaluar las conductas percibidas por personal policial durante la pandemia. Así mismo, los resultados del estudio fortalecen el desarrollo de opciones de educación, que van a beneficiar, tanto a personal policial, como a

estudiantes de la Universidad César Vallejo, quienes van a poder obtener mayores posibilidades de continuar con estudios relacionados a este tema.

En cuanto al panorama social, siendo el personal policial quienes han estado expuestos desde que empezó la COVID - 19, a todo tipo de contacto con personas infectadas, así como a personas que infringían el aislamiento social, este estudio se presentó en beneficio de la institución policial, considerando que los informes de los resultados den oportunidad a promover atención psicológica de manera oportuna al personal afectado. Por otra parte, desde la visión práctica, los hallazgos permitieron explicar la relación entre variables estudiadas, donde los resultados permitieron la planificación, organización, implementación, ejecución y realimentación de programas de intervención, para el manejo de ambas variables en la práctica.

De igual importancia, desde el punto de vista teórico, busca comparar los hallazgos sobre Síndrome de Burnout y Estrés laboral. Aportando información que explicó de qué manera se presentó la teoría y se reforzó en cuanto a las variables que se investigaron, tomando en cuenta el lugar de aplicación del estudio. Al mismo tiempo, la investigación posee una justificación metodológica, porque si bien los instrumentos seleccionados ya han sido anteriormente adaptados a la población de estudio, posteriormente les servirá a autores que deseen hacer un estudio correlacional con las variables utilizadas.

En el presente estudio, se consideró el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el estrés laboral por COVID-19 en personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022. considerándose como objetivos específicos: Identificar la relación entre agotamiento emocional y estrés laboral en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022. Determinar la relación entre despersonalización y el estrés laboral en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022. Establecer la relación entre realización personal y estrés laboral en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022.

Se planteó la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022. H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome de

Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se han revisados antecedentes relevantes utilizando bases de datos como estrategias de búsqueda.

A nivel nacional Salas y Bustamante, investigaron sobre, adaptación a la condición de presión y burnout en policías analíticos de la ciudad de Cajamarca, la muestra estuvo conformada por 160 policías, evidenciándose que los policías tienen síndrome de Burnout en un nivel bajo con el 6%, nivel alto 23% y nivel medio 71%; así mismo, las formas de afrontamiento a la sobrecarga se relacionan significativamente con el síndrome de Burnout, por lo que se menciona que, existe un nivel medio de burnout en personal policial, relacionándose de manera significativa con el afrontamiento al estrés.<sup>7</sup>

Bazán y Cerna, tuvieron como objetivo analizar la forma en que se introducen el estrés y los estilos de adaptación en la policía. El estudio muestra que los factores que afectaban a los policías en un nivel alto de estrés son: respaldo del grupo en un 60%, influencia del líder en un 59%, territorio en un 57%, clima en un 58% y estructura organizacional en un 67%. En cuanto a los modos de afrontamiento del estrés, el personal emplea la forma emocional en un 79% y se enfocan en el problema en un 76%. Es importante recalcar que los policías no utilizaban correctamente los medios personales y las herramientas para afrontar la sobrecarga, causando una elevación en este.<sup>8</sup>

Por otro lado, Ramos, realizó una revisión denominada Clima laboral como factor de nerviosismo en individuos de la fundación policial PNP Comisaria de Sullana - Piura. Teniendo como objetivo describir de qué manera influye el clima de trabajo como elemento de tensión en la policía, obteniendo una muestra de 95 miembros de la policía. Evidenciando que el 70% de encuestados manifestaron problemas de ansiedad, generando problemas de concentración, fatiga muscular, cansancio, por otro lado, el 58% de los policías tienen preocupación por problemas laborales, evidenciando síntomas de ansiedad en horas libres, indicando que existe relación entre ansiedad y ambiente laboral.<sup>9</sup>

Cárdenas, investigó sobre peligros psicosociales y presión laboral en Suboficiales de la Brigada de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. Su

objetivo estuvo encaminado en la relación entre peligros psicosociales y presión laboral. En la investigación participaron 94 sub oficiales, evidenciándose una correlación significativa entre ambas variables, por lo tanto, a mayor riesgo psicosocial, mayor estrés laboral.<sup>10</sup>

A nivel internacional, Granero, en su estudio Presión de trabajo en la facultad de policía con movimientos pivotantes y fijos, evaluó el grado de estrés en personal policial en los dos turnos, con una muestra de 80 efectivos policiales, en éste estudio se menciona que el personal de la policía mostró elevados niveles de estrés que los de turnos fijos, en cuanto al sexo, los efectivos de sexo masculino sentían más estrés que las de sexo femenino; respecto al horario de trabajo, los que tenían su horario más saturado evidenciaban mayor estrés; en cuanto a edad, en las personas adultas se evidenciaron mayor sobrecarga con respecto a los jóvenes, de acuerdo al estado civil, los casados se estresaban más que los solteros. Se concluyó que existe relación positiva entre estrés laboral y los años de servicio, es decir que, a más años de servicio, el estrés es mayor. <sup>11</sup>

Flores investigó sobre Presión laboral y su efecto psico-actual en la ejecución laboral de los trabajadores de la administración funcional policial focal de la Región Metropolitana de Quito. El tipo de estudio es básica, descriptivo correlacional y la muestra fue de 38 colaboradores. Los resultados encontrados, evidenciaron que hay estrés laboral, en cualquier caso, pero no la presencia de trastorno de burnout, donde, hay evidencia de afecciones por baja realización personal 22,3%, despersonalización 22,2% y afrontamiento emocional en un 10,5%.<sup>12</sup>

Huang, Hn, Luo, Ren y Zhou, realizaron una investigación sobre el estado de salud mental en los policías, la investigación fue de nivel descriptivo, siendo la muestra de 247 miembros de personal policial. Teniendo como resultados: ansiedad 23,04%, de ellos, el 16,09% con ansiedad leve, 4,78% con ansiedad moderada y 2,17% con ansiedad severa. Además, la ansiedad en los hombres es 11,63% y en las mujeres es 25,67%, concluyendo que hubo una mayor incidencia de estrés en personal policial, durante la pandemia COVID-19.<sup>13</sup>

Montero, Cortés y Hernández en Colombia, teniendo como objetivo analizar la correlación de síndrome de burnout y sistema de beneficios e incentivos en la

policía nacional de Colombia, con una muestra conformada por 1817 agentes policiales a quienes se les aplicó el inventario Maslach Burnout Inventory y Encuesta Institucional de Beneficios e Incentivos, dando como resultado que en la dimensión de desgaste emocional existe niveles altos de (0.94), mientras que en la dimensión de cinismo denota niveles medios altos (0.98) y últimamente en eficacia profesional manifiesta niveles medios bajos (0.65).<sup>14</sup>

A nivel regional, Mora, en su estudio de presión laboral en personal policial de la unidad de administraciones poco comunes de la Policía Nacional del Perú, Región Policial Cusco, tuvo como objetivo la comparación entre los niveles de estrés teniendo en cuenta los factores sociodemográficos, con una muestra de 196 policías, obteniendo como resultado que a 67% de policías les afecta el estrés de manera pasiva, ya que tienen que cumplir con sus deberes de acuerdo a lo establecido por la ley, dejando de lado sus decisiones individuales, concluyendo que no hay diferencia entre niveles de estrés en relación a los factores sociodemográficos como: edades, sexos y tiempos de servicios prestados.<sup>15</sup>

Cerón y Tipula, en su investigación denominada niveles de tensión y estrés en los carabineros de la comisaría de policía de la PNP de la ciudad de Huánuco, tuvo como objetivo distinguir el grado de malestar y estrés en la policía, con una muestra de 54 efectivos policiales. Dando como resultados que el 100% de los policías tienen ansiedad leve, concluyendo que a menor ansiedad menor nivel de estrés.<sup>16</sup>

Meteos y Pallardell, en su estudio titulado Condición de Agotamiento Profesional y Mecanismos de Desconexión Moral en Colaboradores del Establecimiento Penitenciario de Hombres Qencoro - Cusco, 2020, su objetivo fue establecer la relación entre las dos variables. La muestra fue constituida por 108 colaboradores, concluyendo que hay correlación positiva (correlación de 0,637), lo que nos indica que, Cuanto mayor es el grado de trastorno de agotamiento, más sistemas de desvinculación moral se implementan en el personal.<sup>17</sup>

A nivel local, Huarcaya, Villareal, Podestá y Luna, en su estudio realizado en los policías en una comisaría de Juliaca, sobre las respuestas y perspectivas emocionales de la policía, frente al COVID-19, se ha evidenciado expresiones de temor, miedo a perder la vida con un 43%, miedo al contagio y de sus familiares,

ansiedad y nerviosismo, con un 78%. Concluyendo que existe altos niveles de reacciones emocionales, conllevando a un estrés elevado.<sup>18</sup>

En cuanto a bases teóricas sobre Síndrome de Burnout, en relación con la Teoría del Modelo de Adaptación de Callista Roy, nos indica, que un individuo es un ser biopsicológico en colaboración constante con un clima en evolución, cada individuo es un marco viviente y que se puede adaptar a diversas situaciones presentadas, manteniendo control, de acuerdo, a este modelo, se desarrolla de manera profunda el tema de la variación para impulsar, tiene como columna focal las habilidades para enfrentar una variedad de circunstancias que le permiten una mejora en su propio bienestar. Dicha teoría va dirigida a personas que están expuestas a diferentes cambios o factores que causan estrés, aquellos que impactan en su condición de equilibrio de infección de bienestar; Sin embargo, puede suceder en el cuerpo docente de la policía, que se enfrenta directamente a varias mejoras perturbadoras en el lugar de trabajo y en el entorno.<sup>19</sup>

De acuerdo a, los enfoques teóricos revisados adecuadamente tenemos: Al síndrome de Burnout que fue definido sin precedentes para 1974 de Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement", como un estado de cansancio que se da por el sobre esfuerzo a algo, ya sea al estilo de vida o a sus relaciones. Este, menciona que los más sensibles a tener burnout, son las personas más responsables y perfeccionistas con su trabajo que trabajan ayudando a diferentes sujetos, sintiendo mayor sobrecarga para dirigir a los demás.<sup>20</sup>

En cuanto a Alfonso el síndrome de burnout es una patología que se inicia entre el marco de colaboración del singular con circunstancias dolorosas en el lugar de trabajo, y se convierte en un problema mundial con repercusiones negativas críticas en el bienestar.<sup>21</sup>

En el año 2019 la OMS, define que es un estado de cansancio físico, mental y emocional, esto genera que el individuo se derrumbe a causa de la rutina laboral y la interacción social. Generalmente los individuos que lo padecen no pueden dar más de sí mismos, sienten que sus emociones están agotadas.<sup>22</sup>

Según Tarik Jasarevic, tras años de estudio, el Síndrome de Burnout se incorpora entre los problemas de bienestar psicológico vital y en el prefacio de numerosas

patologías clarividentes. Según Arias; Maslach y Jackson lo define como un conjunto de síntomas psicológicos, disminuida realización personal y agotamiento emocional. Cuando un profesional se encuentra quemado, ya sea por alguna situación familiar, laboral o social, es porque ha tenido una sobrecarga, disminuyendo la capacidad de adaptarse a cualquier situación.<sup>23</sup>

Maslach y Jackson, mencionan tres dimensiones en su teoría, como primera dimensión tenemos; agotamiento emocional, caracterizado como el síntoma central del burnout, por lo que incorpora una profunda debilidad física, mental y familiar que disminuye la capacidad de los sujetos para trabajar de manera eficiente, este motivo es por la fuerte presión del tiempo, en especial cuando no hay control sobre el trabajo. Como segunda dimensión; la despersonalización. Es cuando la persona se siente incapaz de realizar sus funciones, porque sus emociones se encuentran alteradas, lo cual genera incumplimiento de algunas tareas asignadas. Evidenciándose poco interés en el trabajo, poca integración con sus compañeros, inasistencias a reuniones. Como tercera dimensión; realización personal, el trabajador tiene la sensación de hacer sus cosas incorrectamente, lo cual le genera insatisfacción, tristeza, enojo, baja autoestima, no se valora así mismo, siendo esas mismas actitudes las que repercuten en el ámbito laboral, por el poco interés que muestran a sus compañeros o clientes.<sup>24</sup>

De acuerdo a las Etapas del síndrome de Burnout. La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mencionan al Burnout como una enfermedad que en la actualidad afecta de manera grave a los individuos que la padecen. Edelwich y Brodsky consideraron cuatro etapas por las que pasa la persona que sufre este mal.<sup>25</sup>

Según, Gil Monte y Peiró, manifiestan que las consecuencias del Burnout son de dos tipos, a nivel individual y a nivel organizacional. Las consecuencias para el individuo son conductuales (menor provecho laboral, ausentismo en el trabajo, deshumanización, violencia, conflictos), actitudinales (desconfianza, descaró, desgano, aburrimiento y enemistad), psicosomáticos (contracturas musculares, alteraciones psicosomáticas, dolores musculares y articulares) y emocionales (desmotivación, debilidad mental, falta de energía, impaciencia, déficit de la memoria, ansiedad, baja autoestima, desinterés).<sup>26</sup>



En cuanto a los policías, en el ámbito social y profesional, se destaca que el contacto con la sociedad les dificulta su trabajo, tanto a los funcionarios como a las personas de su entorno: compañeros, seres queridos.

De acuerdo a los enfoques teóricos sobre el Estrés laboral, tenemos que: para Cooper, Sloan y Williams, el estrés es una respuesta a un contexto en la que la persona no es capaz de cumplir las funciones, creando aspectos negativos. Ellos mencionan que las causas del estrés y sus consecuencias son muchas y no solo se da en el contexto laboral.<sup>27</sup>

Selye, quien es uno de los pioneros en concentrarse en la presión, define estrés como el grupo de respuestas conductuales autonómicas, somáticas, debido los estresores ambientales que implican una necesidad psicológica y física que pone en riesgo el organismo del ser humano.<sup>28</sup>

Por otra parte, tenemos a, la Teoría psiconeuroendocrinológica del estrés, según Grau, Hernández y Vera, mencionan que algunos estresores cambian el funcionamiento del sistema inmunológico como las inmunoglobulinas, linfocitos T, la eritrosedimentación y las células NK. Por lo cual el aspecto biológico y psicológico está muy relacionado. Los autores plantean tres reacciones: Las fisiológicas, abarcan las respuestas neurológicas y del sistema nervioso, además señalan que está enfermedad puede conllevar a la muerte. Las emocionales, se refiere a las emociones que sienten y como lo manejan. Y cognitivas se refiere a los procesos mentales que la persona realiza al estar expuesto a un contexto.<sup>29</sup>

En cuanto a las Fases del estrés, tenemos que, Generalmente, los cuerpos de los seres humanos sienten los estímulos estresores. Por lo cual, a partir de ello empiezan las siguientes etapas: La etapa de alerta, donde el sujeto se enfrenta a una situación estresante; la etapa de resistencia, durante la cual desaparecen la mayoría de los cambios fisiológicos y bioquímicos; la etapa de agotamiento, donde el sujeto trata de utilizar los medios disponibles para resistir los estímulos estresantes, pero si no se adapta y los factores estresantes se prolongan y se produce un agotamiento grave <sup>30</sup>

Por consiguiente, tenemos a las dimensiones del estrés; en cuanto al clima organizacional, el ambiente de trabajo afecta de manera diferente a las personas

porque es como sienten o perciben la organización; en la estructura organizacional, la planeación de la organización, la forma en que se establecen las jerarquías, la forma en que se ejerce el poder, todo enfatiza al personal, pero no necesariamente estresante para todos; en el ámbito organizacional se define como el espacio físico y personal o ambiente físico en el que los empleados realizan o desarrollan sus tareas laborales, el cual puede volverse estresante si dicho espacio es extraño; la tecnología es como las organizaciones la utilizan para crear productos que los consumidores quieran; en los estresores por influencia del liderazgo se afecta tanto la producción de las personas como la satisfacción laboral, dependiendo de cómo se comporten los líderes de la agencia; falta de cohesión, alude a la forma en que el traslado de un individuo de un grupo se convierte en un factor estresante y desmotivador; el apoyo del grupo estima la cantidad de estrés en comparación con la cantidad de respaldo del grupo.<sup>31</sup>

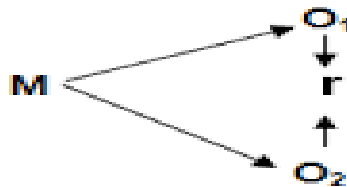
En otro punto, se evidenció que, dentro de la prevención, según Bensabat refiere que lo más importante es que la persona esté bien emocionalmente, psicológicamente y físicamente, de esta manera, puede oponerse y adaptarse a las circunstancias difíciles de la vida. En el caso de que el individuo trate el estresante como una prueba, creará algunos recuerdos más simples sobre el problema y buscará el mejor arreglo. Además, otros aspectos del estilo de vida son importantes como: la alimentación adecuada, el reposar y el ejercitarse físicamente, tiempo libre, planificación del tiempo actividades, objetivos y contacto con la naturaleza.<sup>32</sup>

### III. METODOLOGÍA

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

La investigación es de tipo básica, ya que está enfocada a una información más completa a través de la comprensión de las peculiaridades del fenómeno, de las realidades observables o de relación que generan los entes<sup>33</sup>, El estudio es de diseño no experimental, ya que no se van alterar las variables ni habrá cambios por parte del investigador, el proceso de investigación en el enfoque cuantitativo, se centra en mediciones numéricas. Por otra parte, es de corte transversal ya que se mide solo una vez las variables y con el informe recopilado se lleva a cabo el análisis.<sup>34</sup>

Diseño correlacional, tiene el siguiente esquema:



En el que:

M: Muestra (Personal policial)

O<sub>1</sub>: Síndrome de Burnout.

O<sub>2</sub>: Estrés Laboral

r: Relación entre variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout.

Definición conceptual. Es una condición de agotamiento que se da por el sobre esfuerzo, ya sea al estilo de vida o a sus relaciones. Este, menciona que los más sensibles a tener al síndrome de burnout, son las personas más responsables y perfeccionistas con su trabajo que conllevan la mayor sobrecarga para dirigir a los demás.<sup>20</sup>

Definición operacional. Para evaluar el Síndrome de Burnout, se aplicó un cuestionario tipo escala de Maslach, en donde se les realizó preguntas sobre la frecuencia de exposición a los riesgos. Dentro de las dimensiones del Síndrome de Burnout, evaluando los siguientes: Realización individual, agotamiento emocional, despersonalización. Con los indicadores, se pudo medir las características de las variables de manera general según las dimensiones. La medida de escala, es cuantitativa ordinal.

En cuanto a indicadores, tenemos a; agotamiento emocional dentro de la primera dimensión y sus indicadores como exhausto emocionalmente, demandas de trabajo (Ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20), despersonalización como segunda dimensión y sus indicadores distanciamiento, descontento e insatisfecho (Ítems 5,10,11,15,22) y realización personal en tercera dimensión y sus indicadores autoeficacia, actitud (Ítems4,7,9,12,17,18,19,21). De acuerdo a la escala el nivel de medición es ordinal

#### Variable 2: Estrés Laboral

Definición conceptual. El estrés es cuando la persona que no es capaz de cumplir las funciones, creando aspectos negativos. Mencionando las razones de la presión y no solo se da en el contexto laboral.

En relación a la definición operacional, para evaluar el Estrés laboral, se aplicó un cuestionario, tipo ficha técnica de la escala de Estrés Laboral, la cual nos permitió medir los estresores organizacionales, grupales e individuales. Dentro de las dimensiones del estrés laboral fueron evaluadas las siguientes: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, La tecnología, Influencia del líder, La falta de cohesión, El apoyo de mi grupo. Con los indicadores, que nos permitió medir las características de las variables de manera general según dimensiones. La medida de escala, es cuantitativa ordinal.

En cuanto a los indicadores tenemos a; clima organizacional (Ítems 1,10,11,20), Estructura organizacional (2,12,16,24), Territorio organizacional (3,15,22), La tecnología (4,14,25), Influencia del líder (5,6,13,17), La falta de cohesión (7,9,18,21), El apoyo de mi grupo (8,19,23).

### 3.3. Población, muestra, muestreo.

En la mayor parte de la Población, el tiempo, no es posible analizar toda la población. Se caracteriza por ser la totalidad de personas, objetos, etc., que tienen una particularidad específica que puede ser considerada, población, por cuestiones de tiempo y recursos humanos. Esa es la razón por la que debería trabajar con una parte de "Muestra".<sup>35</sup> Además, el estudio estuvo conformado por 100 efectivos policiales de una Comisaría Sectorial, Juliaca, de ambos sexos de la ciudad de Juliaca.

Dentro de los criterios de inclusión, son:

Personal policial que asiste a la institución.

Personal policial residentes en la ciudad de Juliaca.

Personal policial que participe voluntariamente en las encuestas

De acuerdo, a los criterios de exclusión, son:

Personal policial que se nieguen a participar en las encuestas.

Personal policial que no se encuentren al momento de la toma de datos.

Personal policial que no respondieron completo el cuestionario.

La Muestra. Es el subconjunto de la población de revisión y es el conjunto de individuos que serán examinados. Debe ser ilustrativo de la población y para lograr esto, las medidas de consideración y evitación deben ser claras.<sup>35</sup> Respecto a la muestra y analizando que la población a estudiar es pequeña, se trabajó con la población, siendo este, el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca 2022, considerándose la población al 100%.

El Muestreo. Es de muestreo tipo no probabilístico intencional, ya que los sujetos fueron seleccionados de manera intencional de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión mencionados.

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

La técnica usada para el presente trabajo fue la encuesta empleada para obtener la información, para medir tanto síndrome de burnout (variable independiente) como

para evaluar el estrés laboral (variable dependiente), como definición la técnica es la agrupación de los medios y de las herramientas, que, a través de los cuales se realiza el procedimiento. Los medios utilizados para recopilar datos de un estudio o investigación, fueron las encuestas y entrevistas.<sup>36</sup>

El instrumento que se utilizó para la variable síndrome de burnout fue el Inventario de Maslach Burnout MBI, es una herramienta, importante para la técnica de recolección de información.<sup>36</sup> Es un instrumento, tipo cuestionario que permite valorar los propósitos y sentimientos según la colaboración con el trabajo, a través de los niveles con los que se aprueba el Burnout. Se realizó a través del Inventario Burnout de Maslach (MBI), creada por, Cristina Maslach y Jackson, en Estados Unidos, en el año 1997, puede ser administrada de manera individual y colectiva en diferentes ámbitos laborales. Para esta investigación se utilizó la adaptación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), realizado por Llaja, Sarria y García, siendo aplicada en los policías de la comisaría sectorial en Juliaca. Dónde se encontró que la confiabilidad según el alfa de Cronbach es de 0,705. Asimismo, se halló una validez de contenido Mediante el juicio de 3 jueces expertos, utilizando una prueba binomial incluyendo todos los ítems, se observó que no se eliminó ningún ítem. Teniendo en cuenta el inventario original de 22 ítems y mide 3 ángulos: agotamiento emocional, despersonalización, satisfacción individual. En cuanto a los puntajes, se consideran bajos por debajo de 34, es decir, la proporción de jueces es inferior a 0,05, la inspección es válida

Ficha Técnica de la escala de Estrés Laboral OIT-OMS. El instrumento que se usó para medir la presión de trabajo en esta investigación se realizó a través del Work Stress Questionnaire sostenido por Ivancevich y Matteson en 1989 y adaptada por la OIR-OMS en 2018. Es un instrumento que mide los factores estresantes autorizados, acumulativos e individuales. Durante esta exploración, el instrumento se utilizará para evaluar la presión de trabajo, siendo aplicada en los policías de una comisaría sectorial en Juliaca. Dónde se encontró que la confiabilidad según el alfa de Cronbach es de 0,875. Asimismo, se hizo la validez de contenido a través del juicio de 3 jueces expertos, usando la prueba binomial que incluía a todos los ítems, observando como resultado que ningún ítem se elimine. Considerando a los

25 ítems del inventario original, realizando el cambio en la coherencia de algunos ítems, brindándonos una validez más confiable.

### 3.5. Procedimientos.

- En la primera instancia, se solicitó el permiso a la escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo, para el inicio de Tesis.
- Además, se gestionó el consentimiento del jefe de Control de Servicios del Instituto Técnico Superior de la PNP, Juliaca, para realizar el estudio.
- Antes de emplear el instrumento, se explicó, de qué se compone el trabajo de exploración al que se hizo referencia.
- Posteriormente se distribuyó el consentimiento informado a cada integrante de la institución, para la confirmación de su colaboración con el estudio.
- De esta manera, se distribuyó los instrumentos a todo el personal policial, integrantes de dicho estudio, siendo aplicados de manera conjunta, hasta el término de toda la muestra de los 100 efectivos policiales de la ciudad de Juliaca.
- De acuerdo al manejo y proceso de datos, se realizó a través, de la base de datos de Microsoft Excel y se analizará con el programa (SPSS), formulario 28 que nos brindó conocimientos fascinantes sobre el tema de la exploración.
- Al finalizar, se redactaron las conclusiones y recomendaciones, en relación al estudio realizado.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Estadística descriptiva, se encarga de describir los patrones claves de la información recopilada y analiza las tendencias que llevan al hecho, en lo cual este método se basa en las preguntas y no genera una hipótesis. En tal sentido, se describió los datos recopilados de la investigación que fueron procesados con la estadística SPSS V.25, luego se interpretó las frecuencias a través de tablas y figuras <sup>37</sup>

Estadística inferencial, estudia el comportamiento de la muestra y saca conclusiones del conjunto de los datos obtenidos para probar las hipótesis. Por lo tanto, la investigación usó la prueba de Kolmogorov debido a que la muestra es de

grandes cantidades, de tal manera se comprobó que es una distribución no paramétrica por lo que se procedió a utilizar la correlación de Rho Spearman para contrastar las hipótesis del estudio <sup>38</sup>

### 3.7. Aspectos éticos.

Para los principios éticos que como investigación requiere, inicialmente se contó con la autorización del comandante de la PNP de una comisaría sectorial, el comisario Juan Carlos Prado Escobar, Juliaca 2022, primeramente, se emitieron consentimientos informados a todos los miembros que aceptaron participaren la investigación, continuamente se les indicó que sus nombres y resultados, serían resguardados y confidenciales. De esta manera, todos los participantes tienen responsabilidad del contenido del proyecto de investigación. Es así como se ejecutó el principio ético de respeto. <sup>39</sup> De igual importancia, se les indicó que la información recolectada sería empleada solamente para el desarrollo de la investigación y no para fines personales; así, se cumplió con el principio de beneficencia y de no maleficencia. Finalmente se aplicaron los principios de justicia e igualdad, ya que, se trató a todos los participantes de manera objetiva sin ningún tipo de discriminación. Para Córdova en el 2019 infiere que los aspectos éticos son un conjunto de principios del comportamiento investigativo y que ocupa la proporción de la moralidad en el campo científico considerando ámbitos como respeto, justicia y libertad <sup>40</sup>. Los resultados que se lograron obtener fueron proporcionados al comisario de la PNP de Juliaca con recomendaciones que tuvieron por objetivo fortalecer la salud mental, el bienestar psicológico del personal de la comisaría sectorial de Juliaca, que deberían ser aplicados a través de programas o talleres.



#### IV. RESULTADOS

Tabla 1. Análisis estadístico sobre la correlación entre Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial en una Comisaría Sectorial, Juliaca 2022.

Coeficiente de correlación de Spearman		Estrés laboral
	Correlación de Spearman (Rho)	0,867
Síndrome de Burnout	Sig. (p)	0,000
	N	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca.

Interpretación: Según el análisis estadístico realizado mediante coeficiente de correlación de Spearman (Rho), la correlación entre la variable Síndrome de burnout y estrés laboral, encontramos los valores de  $Rho = 0.867$  y  $p = 0.000$ , indicándonos así que existe relación significativa de nivel alta entre el síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial.

Tabla 2. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022

Coeficiente de correlación de Spearman		Estrés laboral
Dimensión:	Correlación de Spearman (Rho)	0,757
Agotamiento emocional	Sig. (p)	0,000
	N	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca.

Interpretación: Según el análisis estadístico realizado mediante coeficiente de correlación de Spearman (Rho), la correlación entre el agotamiento emocional y estrés laboral, encontramos los valores de  $Rho = 0.757$  y  $p = 0.000$ , indicándonos así que existe relación significativa de nivel alta entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial.

Tabla 3. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022

Coeficiente de correlación de Spearman		Estrés laboral
Dimensión:	Correlación de Spearman (Rho)	0,577
Despersonalización	Sig. (p)	0,000
	N	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca.

Interpretación: Según el análisis estadístico realizado mediante coeficiente de correlación de Spearman (Rho), la correlación entre despersonalización y estrés laboral, encontramos los valores de  $Rho = 0.577$  y  $p = 0.000$ , indicándonos así que existe relación significativa de nivel moderada entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial.

Tabla 4. Análisis estadístico sobre la correlación entre la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout y Estrés Laboral, por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022

Coeficiente de correlación de Spearman		Estrés laboral
Dimensión:	Correlación de Spearman (Rho)	0,741
Realización personal	Sig. (p)	0,000
	N	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca.

Interpretación: Según el análisis estadístico realizado mediante coeficiente de correlación de Spearman (Rho), la correlación entre la realización personal y estrés laboral, encontramos los valores de  $Rho = 0.741$  y  $p = 0.000$ , indicándonos así que existe relación significativa de nivel alta entre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en base a la participación del personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, se realiza el siguiente análisis en la presente investigación:

En cuanto a los resultados observados en la tabla 1, corresponde al análisis estadístico realizado mediante coeficiente de correlación de Spearman (Rho), donde la correlación entre Síndrome de burnout y estrés laboral, encontramos que los valores de  $Rho = 0.867$  y  $p = 0.000$ , indicándonos que existe relación significativa de nivel alta; contrariando así con la investigación de Flores sobre Presión laboral y su efecto psico-actual en la ejecución laboral de los trabajadores de la administración funcional policial focal de la Región Metropolitana de Quito, los resultados encontrados, evidencian que hay estrés laboral, en cualquier caso, no la presencia de trastorno de burnout.<sup>12</sup> A diferencia de los resultados de la presente investigación donde se demostró la existencia de una relación significativa entre síndrome de burnout y estrés laboral, en el estudio de Flores, señalan que únicamente los participantes presentan diferentes niveles de estrés, mas no síndrome de burnout, razón por la cual no se relacionarían en este caso.

No obstante, hallamos similitud con los resultados de investigación de Bazán y Cerna, titulado Analizar la forma en que se introducen el estrés y los estilos de adaptación en la policía. Los factores que afectaban a los policías en un nivel alto de estrés son: respaldo del grupo en un 60%, influencia del líder en un 59%, territorio en un 57%, clima en un 58% y estructura organizacional en un 67%. En cuanto a los modos de afrontamiento del estrés, el personal emplea la forma emocional en un 79% y se enfocan en el problema en un 76%. Concluyendo que los policías no utilizaban correctamente los medios personales y las herramientas para afrontar la sobrecarga, causando una elevación en este<sup>8</sup> por lo tanto, el elevado nivel de estrés en el personal policial perjudica no solo su salud física psicológica, sino que además incurre en su trabajo, por lo que este se vería afectado, llegando a encontrarlo estresante, no obstante en el presente estudio los resultados mostraron que mientras mayor sea el síndrome de burnout mayor será la persistencia del estrés en el individuo.

Por otro lado, coincidimos con el estudio realizado por Salas y Bustamante sobre Adaptación a la condición de presión y burnout en policías analíticos de la ciudad de Cajamarca. Obteniendo como resultado que los policías tienen síndrome de Burnout en un nivel bajo con el 6%, nivel alto 23% y nivel medio 71%; así mismo, las formas de afrontamiento a la sobrecarga se relacionan significativamente con el síndrome de Burnout. Concluyendo que, existe un nivel medio de burnout en personal policial, relacionándose de manera significativa con el afrontamiento al estrés.<sup>9</sup> así pues, la similitud con el nivel del síndrome de burnout mostrado tanto en Cajamarca como en Trujillo son semejantes, a la vez en el presente estudio se demostró la existencia de una relación significativa entre síndrome de burnout y estrés laboral, por lo que mientras más elevado se el nivel de burnout que posea el personal policial mayor será el estrés que presente, siendo considera como algo alarmante y de preocupación para los mismos, puesto que dicho síndrome les impedirá de cierta forma realizar sus labores adecuadamente, encontrándose sometidos a la negatividad e irritabilidad, asimismo el estudio de Salas y Bustamante evidenciaron la relación que existe entre síndrome de burnout y el afrontamiento al estrés, más esta relación la variable estrés no se encuentra sino la de afrontamiento, por lo cual esta permitirá que el personal policial pueda adoptar técnicas para erradicar oportunamente los niveles medios y altos de estrés.

Estos resultados están relacionados con lo que menciona la OMS y otros autores, que el síndrome de Burnout origina no solo el agotamiento físico en el personal policial, sino también el agotamiento mental y emocional, que muchas veces limita su labor, sus relaciones interpersonales conllevándolo a tener consecuencias negativas en su bienestar<sup>22</sup>. Así mismo es necesario considerar que los individuos más expuesta a presentar Burnout son aquellas personas más comprometidas, responsables y que buscan siempre la perfección en su quehacer diario, como es el caso del grupo de policías que en su cotidiano están expuestos a situaciones de peligro, que muchas veces desencadenan en situaciones de estrés<sup>20</sup>. Ello como resultado de la presencia de ciertos estresores propios del ambiente y del entorno laboral a la que están expuestos, por lo tanto, estimula ciertas respuestas conductuales no adecuadas y somáticas, en el organismo de la persona ubicándolo como un ente sensible a presentar alteraciones orgánicas, como en el sistema inmunológico<sup>28</sup>.

Con respecto a los resultados observados en la tabla 2, correlación entre el agotamiento emocional y estrés laboral, encontramos un  $Rho = 0.757$  y  $p = 0.000$ , indicándonos una relación significativa de nivel alta; de tal forma que hallamos similitud con el estudio realizado por Salas y Bustamante denominado Adaptación a la condición de presión y burnout en policías analíticos de la ciudad de Cajamarca. Los resultados mostraron que los policías tienen síndrome de Burnout en un nivel bajo con el 6%, nivel alto 23% y nivel medio 71%. Concluyendo que, existe un nivel medio de burnout en personal policial, relacionándose de manera significativa con el afrontamiento al estrés.<sup>9</sup> razón por la cual, podemos evidenciar la presencia de agotamiento emocional siendo parte del síndrome de burnout en el personal policial tanto de Cajamarca como de Trujillo, denotando que la intervención de diferentes factores juegan un papel importante en el aumento de este, como las funciones que desempeñan, el ambiente, y circunstancias en las que se encuentran laborando, siendo el caso del personal policial de la comisaria en mención del presente estudio, al encontrarse laborando en situaciones de mucha tensión emocional, sobre todo frente a una enfermedad que en sus inicios era desconocida y presentaba una mortalidad elevada, además de ello muy contagiosa y éste grupo de personas se encontraban bajo la constante preocupación a contagiarse y contagiar a sus familias de Covid-19 lo que ha originado un aumento considerado de agotamiento emocional, por lo tanto su presencia se relaciona de forma directa con el estrés laboral.

Asimismo, se halla similitud con el estudio de Meteos y Pallardell titulado: Condición de Agotamiento Profesional y Mecanismos de Desconexión Moral en Colaboradores del Establecimiento Penitenciario de Hombres Qencoro - Cusco, 2020. Concluye que hay correlación positiva, con una correlación de 0,637, lo que nos indica que, cuanto mayor es el grado de trastorno de agotamiento, más sistemas de desvinculación moral se implementan en el personal.<sup>17</sup> por lo tanto, podemos evidenciar que de acuerdo a Meteos y Pallardel consideran que al existir demasiado agotamiento profesional las personas se aferran a una desvinculación moral realizando actos que van en contra de sus deberes, así pues los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout como agotamiento emocional, y realización personal muestran niveles alarmantes, los cuales pueden ser

disminuidos si se aplican oportunamente las medidas de solución, impidiendo que actos de desvinculación moral surjan.

Estos resultados nos muestran que es necesario considerar los signos y síntomas propios del agotamiento, ya que puede conllevar a situaciones de mayor gravedad en la salud de las personas, porque estos estresores ambientales y/o laborales pueden producir alteraciones neurológicas, conductuales, emocionales y repercutir en el sistema nervioso, si el individuo no tiene los medios disponibles para afrontar los estímulos estresantes, pudiendo llegar a un agotamiento grave <sup>29 30</sup>

En cuanto a los resultados observados en la tabla 3, acerca de la correlación entre despersonalización y estrés laboral, encontramos un  $Rho = 0.577$  y  $p = 0.000$ , indicándonos una relación significativa de nivel moderada; hallando semejanza con la investigación de Flores sobre Presión laboral y su efecto psico-actual en la ejecución laboral de los trabajadores de la administración funcional policial focal de la Región Metropolitana de Quito, donde los resultados encontrados, evidencian estrés laboral y su implicancia en las afecciones de las dimensiones de la despersonalización 22,2% y realización personal 22,3%.

Considerando los resultados encontrados se evidencia que la despersonalización tiene una influencia en el cumplimiento de las funciones o actividades propias de la persona, porque es incapaz de ejecutar las actividades programadas que corresponde a su labor diaria, como por ejemplo puede presentar poco interés por el trabajo, no asistir a las reuniones programadas y provocar el distanciamiento con los compañeros de trabajo, todo ello porque su estado emocional se encuentra alterado y son incapaces de manifestar como se sienten y como gestionar estas emociones que les permita afrontar su día a día. Así mismo el estrés laboral contribuye a que las personas en su área cognitiva se encuentren inestables en sus procesos mentales porque ésta expuesta a un contexto estresante, como es el caso de los policiales que estuvieron presentes para el cuidado de las personas <sup>24 29</sup>.

En cuanto a los resultados observados en la tabla 4, correlación entre la realización personal y estrés laboral, encontramos valores de  $Rho = 0.741$  y  $p = 0.000$ , indicándonos una relación significativa de nivel alta; no obstante, se halla semejanza con el estudio de Meteos y Pallardell titulado: Condición de Agotamiento



Profesional y Mecanismos de Desconexión Moral en Colaboradores del Establecimiento Penitenciario de Hombres Qencoro - Cusco, 2020. Concluye que hay correlación positiva, con una correlación de 0,637, lo que nos indica que, Cuanto mayor es el grado de trastorno de agotamiento, más sistemas de desvinculación moral se implementan en el personal.<sup>17</sup> demostrando así que al encontrarse sometido por el excesivo agotamiento profesional afectaría la vinculación moral que poseen los policías con respecto al cumplimiento de sus deberes, donde también la realización personal misma se vería afectado, puesto que se cometen actos perjudiciales que van en contra de su labor, encontrando sensaciones de insatisfacción.

De acuerdo a los resultados obtenidos y considerando los aspectos teóricos se menciona que es importante la realización personal en el desarrollo profesional institucional, pero si ello se ve alterado origina insatisfacción, se siente no ser valorado, baja autoestima y sensación de angustia y enojo que altera su accionar en el ámbito laboral, personal y familiar.

De tal forma, las correlaciones mostradas en la presente investigación determinaron que el síndrome de burnout y sus dimensiones juegan un papel importante para la labor del personal policial, el cual al encontrarse sometido a determinados niveles de síndrome de burnout y estrés termina perjudicando aspectos personales, sociales y sobre todo laborales, siendo necesario aplicar soluciones oportunas por el bienestar de su salud física y mental.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó la existencia de relación entre Síndrome de Burnout y Estrés Laboral por COVID-19 en personal policial de una Comisaria Sectorial, Juliaca 2022, obteniéndose ( $Rho = 0.867$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que existe relación significativa de nivel alta, según coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ).

Se logró determinar la existencia de relación entre la dimensión agotamiento emocional y estrés laboral por COVID-19 en personal policial de una Comisaria Sectorial, Juliaca 2022, obteniéndose ( $Rho = 0.757$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que existe una relación significativa de nivel alta, según coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ).

Se determinó la existencia de relación entre la dimensión despersonalización y estrés laboral por COVID-19 en personal policial de una Comisaria Sectorial, Juliaca 2022, obteniéndose ( $Rho = 0.577$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que existe una relación significativa de nivel moderada, según coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ).

Se pudo determinar la existencia de relación entre realización personal y estrés laboral por COVID-19 en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca 2022, obteniéndose ( $Rho = 0.741$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que existe una relación significativa de nivel alta, según coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de los centros policiales, gestionar la presencia de un personal de salud enfermera y psicólogo, como parte del equipo policial, para el manejo de situaciones de estrés laboral y síndrome de burnout

Concientizar al personal policial de la comisaria sectorial, sobre las señales de alerta y las medidas de bioseguridad que deben tener en cuenta para así evitar riesgos

Al centro de salud de la provincia de Juliaca se le recomienda promover talleres de relajación en coordinación con la comisaria sectorial Juliaca para afrontar el estrés laboral y que permita lograr la estabilidad emocional en el personal policial que permitirá una respuesta más efectiva en el entorno de trabajo.

Coordinar en busca de mejores condiciones de seguridad y protección para afrontar en cualquier tipo de pandemia a fin de prevenir el contagio, protegiendo tanto su salud como las de sus familiares.

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa [Internet]. [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)
2. Stavroula L. La organización del trabajo y el estrés. 2004 [Internet]. [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Syed S, Ashwick R, Schlosser M, Jones R, Rowe S, Billings J. Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med* [Internet]. 1 de noviembre de 2020 [citado 7 de agosto de 2022];77(11):737-47. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32439827/>
4. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca LW, Heredia-Mongrut J, Gallegos M. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Med Peru* [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022];37(3):396-404. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0001-7439-2332>
5. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca LW, Heredia-Mongrut J, Gallegos M, Caycho-Rodríguez T, et al. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Peru* [Internet]. 8 de octubre de 2020 [citado 7 de agosto de 2022];37(3):396-8. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172020000300396&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300396&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
6. Syed S, Ashwick R, Schlosser M, Jones R, Rowe S, Billings J. Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: A systematic review and meta-analysis [Internet]. Vol. 77, *Occupational and Environmental Medicine*. 2020. p. 737-47. Disponible en: chrome-

extension://dagcmkpagjlhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Foem.bmj.com%2Fcontent%2Foemed%2F77%2F11%2F737.full.pdf

7. Salas y Bustamante. Afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en personal policial de investigación de la ciudad de Cajamarca, 2019 [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1263>
8. Bazán y Cerna. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca [Internet]. 2019 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/970>
9. Ramos H. Ambiente laboral como factor de ansiedad en miembros del establecimiento policial PNP Comisaria Sullana - Piura. 2018 [Internet]. 2019 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1895>
10. Cárdenas P. Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020 [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48747>
11. Graneros B. Estrés Laboral En Personal Policial Con Turnos Rotativos Y Fijos. Univ Abierta Interam [Internet]. 2018;73. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf>
12. Flores B. Estrés laboral y su afectación psico-física en el rendimiento laboral de los trabajadores de la central de gestión operativa policial del distrito metropolitano de quito (CGOP). Elaboración de una guia preventiva. Univ Técnica Cotopaxi [Internet]. 2018 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6090>
13. Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP. Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi [Internet]. 20 de marzo de 2020 [citado

- 7 de agosto de 2022];38(3):192-5. Disponible en:  
<http://rs.yiigle.com/CN121094202003/1189759.htm>
14. Montero-Yaya KL, Cortés-Olarte GA, Hernández-González ÁU, Montero-Yaya KL, Cortés-Olarte GA, Hernández-González ÁU. Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. Rev Logos Cienc & Tecnol [Internet]. 30 de junio de 2020 [citado 7 de agosto de 2022];12(2):32-43. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2422-42002020000200032&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-42002020000200032&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
  15. Mora J. Estrés laboral en personal de la unidad de servicios especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016. Univ Andin del Cusco [Internet]. 2018 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en:  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1872>
  16. Cerón y Tipula. Niveles de ansiedad y estrés en los agentes Policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco. Univ Nac Hermilio Vald [Internet]. 2018 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3891>
  17. Mateos y Pallardel. Síndrome de agotamiento profesional y mecanismos de desconexión moral en colaboradores del establecimiento penitenciario de varones Qenqoro - Cusco,. Univ Autónoma Ica [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/641>
  18. Huarcaya-Victoria J, Villarreal-Zegarra D, Podestà A, Luna-Cuadros MA. Psychometric Properties of a Spanish Version of the Fear of COVID-19 Scale in General Population of Lima, Peru. Int J Ment Health Addict [Internet]. 1 de febrero de 2020 [citado 7 de agosto de 2022];20(1):249-62. Disponible en:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11469-020-00354-5>
  19. Bonfill Accensi Encarna, Lleixa Fortuño Mar, Sáez Vay Flor, Genís Sara Romaguera. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería [Internet]. [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-)

12962010000300010

20. Freudenberger. Burnout: The high cost of high achievement. Garden city, New York: Doubleday. Psychiatr Serv. mayo de 2017;32(5):353-a-354.
21. Alfonzo I. Síndrome de Burnout en residentes del postgrado de puericultura y pediatría. Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera. Edo. Carabobo. 2017. 2018 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/7596?show=full>
22. Enfermeria21.com. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades [Internet]. 2019 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
23. Arias Gallegos WL, Huamani Cahua JC, Ceballos Canaza KD. Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Propósitos y Represent [Internet]. 23 de septiembre de 2019 [citado 7 de agosto de 2022];7(3):72-91. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
24. Simon K. Síndrome de burnout según variables sociodemográficos en policías del departamento de investigación criminal de Lima Metropolitana, 2020. Univ César Vallejo [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51076>
25. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad [Internet]. 2010;0(112):42. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
26. Zaquinaula GA, Murillo ELG. "Relaciones intrafamiliares y bienestar psicológico en adolescentes estudiantes del nivel secundario de la ciudad de Ayabaca, 2015". Univ Priv Antonio Guillermo Urrelo [Internet]. 2015 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/181>

27. Robertson IT, Cooper CL, Williams J. The validity of the occupational stress indicator. *Heal Organ* [Internet]. 2007 [citado 7 de agosto de 2022];4(1):29-39. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379008256962>
28. Hans Selye. *The Stress of Life* - New York, Estados Unidos McGraw-Hill Book Company. 2019 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: [https://journals.lww.com/jbjsjournal/citation/1957/39020/the\\_stress\\_of\\_life\\_hans\\_selye,\\_m\\_d\\_new\\_york,.34.aspx](https://journals.lww.com/jbjsjournal/citation/1957/39020/the_stress_of_life_hans_selye,_m_d_new_york,.34.aspx)
29. Esteves PAT, Loaiza CCA, Garces RMI. Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria covid19. *Univ Autónoma Ica* [Internet]. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/866>
30. Naranaja M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *revistas.ucr.ac.cr* [Internet]. 2019 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511>
31. Alejandro E. Neuroticismo, extraversión y estilo atribucional en veteranos de guerra: una aproximación desde el estrés postraumático. *Cent Interam Investig Psicológicas y Ciencias Afines* [Internet]. 2016;21(2):213-46. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272004000200004%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1181828>
32. Uriarte J. La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. 2015 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/48179/190-251-1-PB.pdf?sequence=1>
33. portal.concytec. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica [Internet]. 2014 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)



34. Sampieri RH, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en:  
[https://www.academia.edu/download/65000949/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA.pdf](https://www.academia.edu/download/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf)
  
35. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 2012 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
  
36. Kerlinger F, Howard L. Investigación del comportamiento: Técnicas y Metodología [Internet]. Google Libros. 2002. p. 525. Disponible en: <http://books.google.com.mx/books?id=6Y3gOwAACAAJ>
  
37. Yunkor. Vista de El estudio descriptivo en la investigación científica. 2020 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
  
38. Hernandez R, Mendoza T. Metodología de la investigación ciencias. Introducción a la Seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. 2018;
  
39. Espinoza DM. Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. Rev Médica Clínica Las Condes [Internet]. mayo de 2019 [citado 7 de agosto de 2022];30(3):226-30. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-consideraciones-eticas-en-el-proceso-S0716864019300380>
  
40. Córdova A. Ethics in research and clinical practice: a complex pairing. Rev la Fac Med Humana [Internet]. 10 de octubre de 2019 [citado 7 de agosto de 2022];19(4):1-1. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/2350/2362>

ANEXO 1

**Operacionalización de las variables: síndrome de burnout y estrés laboral**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Síndrome de Burnout	Estado de cansancio que se da por el sobreesfuerzo a algo, ya sea al estilo de vida o a sus relaciones. Este, menciona que los más sensibles a tener burnout, son las personas más	Para evaluar el Síndrome de Burnout se aplicará un cuestionario tipo escala de Maslach, en donde se les preguntará sobre la frecuencia de exposición a los riesgos	Realización individual  Agotamiento emocional  Despersonalización	Entiendo cómo se sienten las personas. Enfrentamiento de problemas de las personas. Influyo positivamente en el trabajo Vitalidad. Animado por trabajo con personas. Atmosfera relajada. Valor del trabajo. Manejo de problemas emocionales. Emocionalmente agotado Agotamiento al finalizar la jornada. Cansancio en la mañana. Tensión al trabajar con gente.	Cuantitativa Ordinal

	responsables y perfeccionistas con su trabajo, especialmente los que laboran ayudando a otros sujetos, sintiendo mayor sobrecarga para dirigir a los demás.			<p>Frustrado.</p> <p>Trabajo duro.</p> <p>Estrés al trabajar con personas.</p> <p>Al límite de las posibilidades</p> <p>Personas como objeto.</p> <p>Comportamiento insensible</p> <p>Endurecimiento emocional.</p> <p>No tengo preocupación por lo que le suceda a los demás.</p> <p>Culpa por problemas</p>	
V2. Estrés Laboral	El estrés es el resultado a un contexto, en la que, la persona no es capaz de cumplir las funciones, creando aspectos negativos.	Para evaluar el estrés laboral se aplicará un cuestionario tipo escala, en donde se les preguntará sobre la frecuencia de	Clima organizacional.	<p>Tengo estrés porque no comprendo las metas y misión de la institución</p> <p>Tengo estrés, porque la manera de trabajar en la institución no es clara.</p> <p>Me causa estrés que no pueda tener un buen desempeño en la institución por las políticas generales.</p> <p>Me causa estrés que la institución carezca de dirección y metas.</p>	Cuantitativa Ordinal

	<p>Mencionando que las causas del estrés y sus consecuencias son muchas y no solo se da en el contexto laboral.</p>	<p>exposición al estrés.</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>La tecnología</p>	<p>Me causa estrés el brindarle informe y/o reporte a mis superiores.</p> <p>Tengo estrés porque en mi equipo tenemos poco control acerca del trabajo.</p> <p>Tengo estrés, porque se maneja un exceso de papeleos dentro de la institución.</p> <p>Tengo estrés, porque no respetan a los superiores, a mí y a los que están bajo mi mando.</p> <p>Tengo estrés cuando no puedo controlar las actividades en mi área de trabajo.</p> <p>Tengo estrés, porque no tengo un lugar privado en mi trabajo.</p> <p>Tengo estrés al trabajar con personas que no sean de la misma área donde trabajo.</p> <p>Tengo estrés, porque no hay un equipo de tecnología adecuado para realizar mi trabajo.</p>	
--	---	------------------------------	--	---	--

			<p>Influencia del líder</p> <p>La falta de cohesión</p>	<p>Tengo estrés, porque no tengo un adecuado conocimiento en tecnología para incrementar mis competencias en la institución.</p> <p>Tengo estrés, porque dentro de la institución no hay equipos adecuados para realizar un trabajo de calidad.</p> <p>Tengo estrés, porque mi superior no me apoya ante mis jefes.</p> <p>Tengo estrés, porque no existe respeto de mi jefe inmediato hacia mí.</p> <p>Tengo estrés, porque mi jefe inmediato no se preocupa por mi bienestar.</p> <p>Tengo estrés, porque mi jefe inmediato no confía en mi desempeño en el trabajo.</p> <p>Me genera estrés, el que no sea parte de un equipo de trabajo que brinde su colaboración. Rigurosamente.</p> <p>Me genera estrés que mi grupo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>El apoyo de mi grupo</p>	<p>Me genera estrés la desorganización de mi equipo de trabajo.</p> <p>Me genera estrés, ser presionado por mi equipo de trabajo.</p> <p>Me genera estrés, que mi equipo no me apoye en mis metas.</p> <p>Me genera estrés, que mi equipo de trabajo no me de protección en relación con las injustas.</p>	
--	--	--	-----------------------------	--	--

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTOR (M.B.I.)

SEXO: (M) (F)

EDAD:.....

Señale la respuesta que cree oportuna, sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados.

Valores de

puntuación:

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.

ESCALA DE MASLACH	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a algunas personas como objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas							
8. Me siento cansado por mi trabajo.							

9. Creo que, influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a las personas							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que las personas me culpan por algunos de sus problemas.							



## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT Y LA OMS

Edad: ..... Sexo: Femenino      Masculino

Estado Civil: Soltero(a)    Casado(a)    Viudo(a)    Divorciado(a)    Conviviente

Nº de Hijos:    Cero ( )      Uno ( )      Dos ( )      Más: .....

Tiempo de servicio: ..... Nº de trabajos: .....

**INSTRUCCIONES:** El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo, que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores. Marque con una (X) la respuesta que cree oportuna, donde los niveles de las condiciones están representados de la siguiente manera:

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. Nunca          | 2. Raras veces   |
| 3. Ocasionalmente | 4. Algunas veces |
| 5. Frecuentemente | 6. Generalmente  |
| 7. Siempre        |                  |

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirme informes a mis supervisores o a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente con otras áreas me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la institución me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución, tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me casusa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado, me causa estrés.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.								

21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

**ANEXO 3:**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN1: Realización Personal</b>							
1	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	x		x		x		
2	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	x		x		x		
3	Creo que, influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	x		x		x		
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo	x		x		x		Tengo mucha energía para realizar mi trabajo
5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.	x		x		x		puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.
6	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas.	x		x		x		Me siento motivado después de trabajar en contacto con las personas.
7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		
8	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Agotamiento emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		X		

10	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
11	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	x		x		x		Estoy fatigado cuando me levanto por la mañana para enfrentarme con otro día de trabajo.
12	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	x		x		x		
13	Me siento cansado por mi trabajo.	x		x		X		
14	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
15	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	x		x		x		
17	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Creo que trato a algunas personas como objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he hecho más duro con la gente	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a las personas.	x		x		x		

22	Siento que las personas me culpan por algunos de sus problemas.	x		x		x		Las personas me culpan por sus problemas en el trabajo.
----	---	---	--	---	--	---	--	---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ X ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** (a) Mg: Humberto Muñoz Mora      **DNI: 43229831**

**Código Orcid:** 32306      **Especialidad del validador:** Psicólogo

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado-**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo-**3Claridad:** 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

Trujillo    18 de    mayo    del 2022



Humberto Muñoz Mora  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 32306

---

**Firma del Experto Informante**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X			X	La no comprensión de las metas y misión de la empresa me causa estrés.
2	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.	X		X			X	La falta de claridad en que trabaja la institución me estresa.
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa.	X		X			X	las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño y me estresan.
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X			X	Que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

5	El rendirles informes a mis supervisores o a mis subordinados me estresa.	x		x		X		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución, tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		x		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me casusa estrés.	x		x		X		
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x			x	La falta de respeten a mis supervisores, a mí y a los que están a mi cargo, me causa estrés.
	<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	x		x			x	La falta de un espacio privado en mi trabajo, me estresa.



11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.	x		x		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: La tecnología.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x		x			x	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa.	x		x		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	x		x			x	No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.
	<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	x		X			X	Que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.
18	El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		x			x	Que mi supervisor no me respete me estresa

19	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.	x		X			X	Que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.
20	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	x		x			x	
	<b>DIMENSIÓN 6: La falta de cohesión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente con otras áreas me causa estrés.	x		x			x	Que no sea parte de un equipo de trabajo para colaborar estrechamente con otras áreas me causa incomoda.
22	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la institución me causa estrés.	x		x		X		
23	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado, me causa estrés.	x		x			x	La desorganización en mi equipo de trabajo, me causa estrés.
24	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	x		x			x	La presión constante de mi equipo de trabajo me causa estrés.

	<b>DIMENSIÓN 7: El apoyo de mi grupo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		X		
26	Que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	x		x		X		
27	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	x		x		X		

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Humberto Muñoz Mora    **DNI: 43229831**

**Código Orcid: CPsP. 32306    Especialidad del validador: Psicólogo**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado-**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** 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

Trujillo    17 de    mayo    del 2022



Humberto Muñoz Mora  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 32306

---

**Firma del Experto Informante**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN1: Realización Personal</b>							
1	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	X		X		X		
2	Trato de manera adecuada los problemas de las personas	X		X		X		
3	Creo que, influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.	X		X		X		
6	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas.	X		X		X		
7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		

8	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Agotamiento emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
10	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	X		X		X		
12	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X		X		X		
13	Me siento cansado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
15	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		

17	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Creo que trato a algunas personas como objetos	X		X		X		
19	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
21	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a las personas	X		X		X		
22	Siento que las personas me culpan por algunos de sus problemas.	X		X		X		

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Aguilar Zavaleta Fanny Nancy **DNI:** 17842079

**Código Orcid:** 0000-0000-0619-9877

**Especialidad del validador:** Gerencia y Administración en Salud

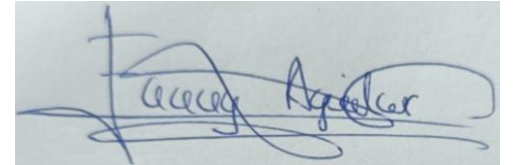
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** 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

Trujillo 17 de mayo del 2022



**Firma del Experto Informante**



**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional.</b>							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.	X		X		X		
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa.	X		X		X		
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>							
5	El rendirles informes a mis supervisores o a mis subordinados me estresa.	X		X		X		

6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución, tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me casusa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: La tecnología.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	X		X		X		
18	El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		X		X		
19	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
20	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 6: La falta de cohesión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente con otras áreas me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la institución me causa estrés.	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado, me causa estrés.	X		X		X		
24	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: El apoyo de mi grupo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		

26	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
27	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr (a) Aguilar Zavaleta Fanny Nancy

**DNI:** 17842079

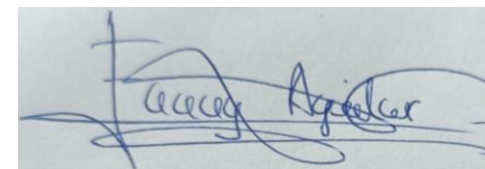
**Código Orcid:** 0000-0000-0619-9877

**Especialidad del validador:** Gerencia y Administración en Salud

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado-**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo-**3Claridad:** 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

Trujillo 17 de marzo del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fanny Nancy Aguilar Zavaleta', is shown within a rectangular box. The signature is fluid and cursive.

---

**Firma del Experto Informante**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN1: Realización Personal</b>							
1	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	X		X		X		
2	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	X		X		X		
3	Creo que, influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas.	X		X		X		
6	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas.	X		X		X		

7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
8	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2 Agotamiento emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
10	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	X		X		X		
12	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X		X		X		
13	Me siento cansado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
15	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		



16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
17	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Creo que trato a algunas personas como objetos impersonales.	X		X		X		
19	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
21	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a las personas	X		X		X		
22	Siento que las personas me culpan por algunos de sus problemas.	X		X		X		

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** (a) Yache Cuenca Eduardo Javier    **DNI:** 41645161

**Código Orcid:** 0000-0001-9434-3351    **Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** 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\

Trujillo 13 de mayo del 2022



---

**Firma del Experto Informante**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional.</b>							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.	X		X		X		
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño, me estresa.	X		X		X		
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>							
5	El rendirles informes a mis supervisores o a mis subordinados me estresa.	X		X		X		

6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución, tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: La tecnología.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Influencia del líder.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	X		X		X		
18	El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		X		X		
19	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.	X		X		X		

20	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: La falta de cohesión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente con otras áreas me causa estrés.	X		X		X		
22	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la institución me causa estrés.	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado, me causa estrés.	X		X		X		
24	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: El apoyo de mi grupo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

25	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		
26	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
27	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) Yache Cuenca Eduardo Javier DNI: 41645161

**Código Orcid:** 0000-0001-9434-3351      **Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** 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

Trujillo 13 de mayo del 2022



---

**Firma del Experto Informante.**



**ANEXO 4:**

**BASE DE DATOS DE SÍNDROME DE BURNOUT**

N°	SEXO	EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	M	42	2	2	0	4	4	0	2	0	3	0	0	3	0	0	0	0	2	3	2	0	1	0
2	M	25	0	0	0	3	4	6	2	0	3	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
3	M	58	0	1	0	4	0	0	2	0	0	0	2	1	0	3	1	0	0	1	3	1	4	0
4	F	27	5	5	6	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	2	3	5	3	3	4	1	2
5	M	40	0	0	0	1	3	1	1	0	3	1	0	3	0	1	0	0	2	3	2	0	2	1
6	F	36	0	2	0	1	6	0	2	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
7	M	38	3	2	3	2	0	3	4	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	5	5	3	5	3
8	M	50	0	1	1	2	1	6	2	0	6	6	0	6	1	0	0	6	6	1	6	6	6	0
9	M	22	2	2	2	1	2	1	3	1	1	0	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
10	M	21	0	6	0	1	0	0	2	0	2	0	0	3	0	6	0	0	2	1	2	0	3	0
11	M	57	0	0	1	3	0	1	1	2	3	0	0	3	0	2	0	0	2	3	2	6	3	0
12	M	30	4	3	2	3	0	1	2	4	2	0	1	3	1	0	1	1	2	2	1	1	2	2
13	M	21	1	1	0	3	0	0	2	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	0	5	0	2	0
14	M	25	1	6	6	3	0	6	2	5	1	0	6	6	0	0	0	0	3	3	2	1	2	1
15	M	30	5	5	5	5	6	3	6	5	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	3	6	6
16	F	29	0	0	0	0	0	0	3	0	2	2	0	0	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0
17	M	23	3	5	5	0	3	4	2	5	3	4	2	6	2	4	3	2	4	5	3	6	3	4
18	M	30	5	5	3	3	3	5	5	3	4	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	4	6	6
19	M	49	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	2	2	0	1	0
20	M	37	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	3	5	1	0	6	6	6	0	6	0
21	M	43	5	1	1	5	3	1	4	1	5	6	6	5	1	1	6	1	5	5	5	1	5	6
22	M	33	0	5	0	0	2	3	1	0	6	6	6	2	6	1	1	1	6	1	1	0	6	6
23	F	30	4	4	3	4	3	4	5	4	6	0	0	5	0	0	0	0	5	6	5	1	6	2
24	M	37	3	4	2	6	2	0	6	3	4	4	0	3	0	0	1	5	5	5	6	1	5	0
25	M	33	2	3	2	6	0	1	5	0	6	1	0	6	3	1	3	1	5	6	5	2	6	0

26	M	35	1	0	2	2	2	1	3	6	0	2	2	2	3	2	2	3	1	6	4	3	3	1
27	M	23	0	0	0	6	0	0	4	0	0	6	6	0	6	6	6	6	0	0	0	6	0	6
28	M	26	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	2	0
29	M	39	0	0	2	4	0	0	3	0	3	1	3	1	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0
30	M	58	6	6	4	0	0	6	6	6	0	4	1	2	5	6	0	1	3	1	1	4	6	1
31	M	55	6	6	5	0	6	4	6	6	4	0	0	4	2	6	0	3	3	2	2	0	6	0
32	M	27	0	0	0	4	2	2	2	2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
33	M	26	1	0	0	1	0	0	0	0	6	1	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
34	M	35	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
35	M	58	5	6	6	4	0	5	1	6	6	1	0	6	0	0	0	0	5	6	5	0	3	0
36	M	23	2	2	0	1	0	5	2	1	3	0	0	3	0	0	0	0	4	2	3	0	2	0
37	F	26	5	5	5	1	0	0	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
38	M	28	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	4	0	0	2	0	2	2	6	0	6	0
39	M	34	5	5	5	2	0	0	2	5	0	5	0	3	0	5	0	0	2	1	1	0	1	0
40	M	45	6	6	6	2	3	6	6	6	0	3	4	6	2	6	5	3	3	0	2	1	6	0
41	M	37	4	5	6	6	0	6	6	4	5	2	0	6	2	4	2	4	5	6	6	1	6	2
42	M	48	5	6	6	2	0	6	6	6	2	2	1	6	3	6	2	4	0	2	2	2	6	1
43	M	41	6	5	6	3	1	1	1	4	1	3	4	6	2	6	0	1	1	2	0	5	2	5
44	M	52	5	6	6	4	4	6	6	6	4	5	4	5	0	6	3	2	6	6	5	1	6	5
45	M	21	2	2	6	0	0	2	1	2	0	0	0	1	0	0	0	5	0	1	1	0	6	0
46	M	50	6	6	4	5	0	6	6	6	6	2	0	6	1	6	0	0	6	6	5	1	3	0
47	M	57	4	6	6	6	0	6	6	5	5	0	1	5	0	2	0	1	5	6	6	0	5	0
48	M	51	6	5	2	5	0	6	6	5	5	1	0	4	0	6	0	1	4	6	6	3	6	0
49	M	49	5	5	4	1	0	6	6	4	2	1	3	2	1	5	0	0	6	6	2	2	6	0
50	M	60	6	6	6	1	0	4	3	5	4	4	1	0	4	6	1	1	4	0	1	1	5	0

51	M	31	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	4	5	6	6	6	5	6	5
52	M	22	0	1	0	2	0	0	6	0	6	1	0	6	0	0	0	0	1	6	6	1	6	0
53	M	45	5	5	6	5	4	2	6	6	5	5	5	6	5	4	5	3	5	6	5	4	6	5
54	M	50	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	3	5	3	6	4	6	6	6	6	6	6	6
55	M	24	4	2	4	6	5	6	6	2	6	2	5	5	4	5	2	2	6	5	6	4	5	6
56	M	26	0	1	1	1	0	6	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1
57	M	61	1	6	5	1	4	6	2	3	4	4	2	4	0	5	5	5	6	6	5	0	1	0
58	M	56	3	3	2	2	0	0	3	2	4	1	0	1	0	1	0	0	1	2	1	0	2	0
59	M	31	0	1	0	1	0	0	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	5	1	0
60	M	25	1	3	1	3	0	0	1	3	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	2	0	1	0
61	M	29	4	5	3	3	3	6	3	2	4	2	2	5	1	2	2	2	2	4	5	6	5	2
62	M	25	1	1	1	1	0	0	2	0	1	4	0	2	0	5	0	0	1	0	1	3	2	0
63	M	28	0	1	0	2	0	0	2	0	1	1	0	3	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0
64	M	26	2	1	1	1	0	0	1	1	1	2	2	2	5	6	5	0	1	1	1	0	1	1
65	M	28	5	4	3	5	2	6	5	6	1	1	2	2	4	4	2	1	2	2	2	0	3	1
66	M	24	2	3	1	1	1	1	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	1	4	5	5	2	1
67	M	32	0	1	1	2	0	5	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0
68	M	32	4	5	4	0	0	5	1	6	0	0	0	2	5	5	6	0	0	3	0	1	4	0
69	M	53	5	5	6	5	3	0	5	3	4	5	4	5	0	6	0	0	4	5	5	0	5	0
70	M	28	5	6	0	3	0	6	2	5	3	6	1	3	1	4	0	5	6	4	5	1	5	2
71	M	28	4	6	6	6	6	6	6	4	0	0	0	0	2	6	4	0	0	0	0	3	4	4
72	F	37	5	6	5	3	0	6	2	5	2	2	1	2	0	6	0	5	2	2	2	3	1	0
73	M	63	6	5	6	1	0	5	5	6	0	0	3	3	1	6	0	0	0	2	0	2	4	0
74	M	45	6	6	5	1	0	6	3	6	4	0	3	5	4	6	0	2	6	5	5	4	6	1
75	M	24	2	3	1	4	0	3	3	1	0	0	0	1	0	0	1	0	3	5	6	1	6	0
76	M	60	6	6	4	6	0	5	6	6	5	0	0	5	2	6	0	3	6	1	1	2	5	0
77	M	52	5	5	6	6	0	4	5	5	6	0	0	4	3	6	2	0	4	5	6	1	6	2
78	M	61	5	6	4	6	6	0	6	5	6	5	3	5	0	6	0	6	5	4	5	4	3	1
79	M	51	6	6	4	3	0	2	6	6	3	1	2	5	3	6	0	4	5	6	5	2	5	1
80	M	51	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	0	6	4	6	6	6	5	0	6	6

81	M	39	5	6	2	4	0	6	5	4	4	2	0	5	4	5	0	2	6	4	3	2	5	0
82	F	32	4	4	4	6	0	2	6	5	6	0	5	5	4	5	0	0	6	6	6	3	5	0
83	M	47	5	5	2	5	0	5	3	6	5	0	4	6	4	6	0	0	5	5	6	4	6	6
84	M	27	1	4	4	6	3	5	6	4	4	5	6	6	1	6	2	1	6	5	6	4	6	5
85	M	25	2	6	3	5	0	4	2	4	5	0	2	5	0	2	4	1	6	5	5	4	5	0
86	M	58	6	6	6	4	0	6	6	6	4	2	1	5	4	6	0	5	6	5	6	5	6	0
87	M	57	6	6	6	4	0	5	6	6	5	0	0	6	4	6	1	5	5	6	5	3	6	6
88	M	57	5	6	4	6	0	4	4	5	4	2	1	4	4	6	0	1	4	2	6	0	6	0
89	M	37	6	5	3	4	0	6	5	6	6	2	4	6	3	6	2	4	5	6	6	5	5	6
90	M	38	6	6	6	6	1	1	6	6	6	0	3	6	0	6	0	0	4	0	0	3	6	3
91	M	25	6	6	3	5	0	4	5	3	3	1	0	4	0	0	3	2	5	3	3	1	5	0
92	M	41	5	5	2	4	1	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5	5	1	5	3
93	M	23	6	6	6	3	0	6	4	6	5	6	6	5	0	2	2	2	4	6	4	1	5	6
94	M	26	3	6	3	6	3	5	6	3	6	4	3	5	0	0	0	2	2	2	5	4	5	6
95	M	29	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0
96	M	39	5	6	6	2	0	6	6	6	3	0	0	5	5	4	0	2	0	4	1	5	6	0
97	M	35	1	1	0	2	0	1	6	1	6	1	1	6	0	1	0	1	6	1	3	1	2	4
98	M	35	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	3	0	6	0	0	2	2	1	0	2	0
99	M	27	3	2	2	5	0	6	6	6	4	3	3	5	6	4	3	6	6	5	3	3	3	6
100	M	26	5	5	0	1	0	5	2	5	2	0	0	2	0	0	0	0	1	1	5	5	5	2

## BASE DE DATOS DE ESTRÉS LABORAL

Nº	EDAD	SEXO	E.CIVIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	ESTRÉS	
1	42	M	Casado	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés
2	25	M	Soltero	1	7	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	7	7	1	1	7	1	7	79	Bajo estrés
3	58	M	Casado	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	34	Bajo estrés
4	27	F	Casada	3	5	5	4	7	5	5	6	5	5	6	3	6	7	5	7	7	2	4	6	4	6	3	6	7	129	Estrés
5	40	M	Casado	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	30	Bajo estrés
6	36	F	Soltera	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	29	Bajo estrés
7	38	M	Soltero	7	5	6	7	4	5	4	6	5	4	4	4	5	4	5	4	6	4	5	5	4	5	4	5	4	121	Estrés
8	50	M	Casado	4	3	4	7	1	1	7	7	1	1	1	7	3	1	7	7	4	2	1	7	1	7	1	7	3	95	Intermedio estrés
9	22	M	Soltero	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	63	Bajo estrés
10	21	M	Soltero	7	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	7	7	1	1	1	1	1	7	1	1	61	Bajo estrés
11	57	M	Casado	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés
12	30	M	Soltero	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	2	2	5	60	Bajo estrés
13	21	M	Conviviente	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	31	Bajo estrés
14	28	M	Soltero	7	7	1	1	1	1	7	1	7	1	7	1	7	1	7	1	1	3	2	2	4	1	1	5	1	78	Bajo estrés
15	30	M	Soltero	4	4	4	2	7	5	6	6	5	3	4	5	5	4	7	7	7	6	5	5	4	5	7	6	7	130	Estrés
16	29	F	Soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés
17	23	M	Soletro	3	4	2	5	3	6	3	5	3	6	6	4	3	6	3	3	5	5	4	2	6	4	2	6	6	105	Intermedio estrés
18	30	M	Soltero	6	4	4	4	7	5	5	5	5	5	4	4	6	6	6	6	7	7	4	5	5	5	5	6	6	132	Estrés
19	49	M	Casado	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	27	Bajo estrés
20	37	M	Casado	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7	6	7	166	Alto estrés
21	43	M	Conviviente	4	4	4	4	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	6	4	6	7	7	7	7	7	6	6	6	138	Estrés
22	33	M	Soltero	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	7	1	1	1	1	1	1	7	51	Bajo estrés
23	30	F	Soltera	7	6	7	7	5	5	6	6	6	1	1	4	4	4	5	5	3	1	2	4	2	4	2	2	2	101	Intermedio estrés
24	37	M	Conviviente	4	4	4	5	2	5	5	5	6	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	2	4	6	1	100	Intermedio estrés
25	33	M	Casado	2	2	7	7	7	7	3	6	6	1	6	4	4	3	5	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	98	Intermedio estrés

26	35	M	Divorciado	2	3	4	5	1	4	4	4	3	3	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	83	Bajo estrés	
27	23	M	Casado	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés	
28	26	M	Soltero	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés		
29	39	M	Casado	2	3	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	7	7	7	7	4	67	Bajo estrés	
30	58	M	Casado	5	6	1	7	1	6	1	6	7	7	2	1	7	1	5	2	7	7	7	1	5	1	3	7	4	107	Intermedio estrés	
31	55	M	Casado	5	1	1	2	6	5	1	2	2	6	7	6	7	1	7	1	6	6	7	7	2	1	1	7	7	104	Intermedio estrés	
32	27	M	Soletero	3	1	3	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	Bajo estrés	
33	26	M	Soltero	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	Bajo estrés	
34	35	M	Casado	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	5	4	4	5	7	3	5	5	4	7	6	5	7	6	144	Estrés	
35	58	M	Soltero	4	3	3	5	1	3	4	6	6	2	4	3	6	1	3	3	4	4	1	1	1	3	3	3	4	81	Bajo estrés	
36	23	M	Soltero	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28	Bajo estrés	
37	26	F	Soltera	3	3	3	3	5	3	4	6	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	71	Bajo estrés	
38	28	M	Soltero	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	28	Bajo estrés	
39	34	M	Conviviente	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	Bajo estrés	
40	45	M	Casado	4	4	1	3	3	5	6	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	6	7	7	2	7	2	2	7	7	102	Intermedio estrés
41	37	M	Casado	4	1	6	1	5	5	1	1	4	2	5	5	7	1	7	4	7	7	7	2	4	1	5	6	7	105	Intermedio estrés	
42	48	M	Casada	4	4	6	3	4	5	5	2	4	4	4	4	7	2	7	7	4	4	6	2	4	3	7	7	7	116	Intermedio estrés	
43	41	M	Casado	4	3	3	5	2	3	4	4	5	2	3	3	6	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	84	Bajo estrés	
44	52	M	Divorciado	1	1	7	5	1	1	4	5	2	7	2	6	7	7	2	4	7	5	7	7	4	4	4	7	5	112	Intermedio estrés	
45	21	M	Soltero	1	2	1	1	3	3	1	1	1	7	1	1	6	1	7	1	1	1	1	1	5	1	5	1	7	61	Bajo estrés	
46	50	M	Casado	5	3	3	3	4	1	1	6	6	6	1	4	7	2	7	1	1	4	7	7	6	6	6	6	6	109	Intermedio estrés	
47	57	M	Casado	2	2	3	5	3	3	4	4	3	1	7	4	7	1	6	2	5	5	7	2	2	2	6	4	7	97	Intermedio estrés	
48	51	M	Casado	5	3	2	1	6	6	4	4	1	2	7	4	7	2	7	1	4	4	7	1	2	1	6	7	1	95	Intermedio estrés	
49	49	M	Casado	1	4	6	1	5	7	2	4	6	1	7	2	7	1	7	1	5	2	7	3	6	1	6	7	3	102	Intermedio estrés	
50	60	M	Casado	5	3	7	4	4	3	3	6	5	1	7	2	7	1	7	3	7	7	7	1	3	1	4	7	4	109	Intermedio estrés	

51	31	M	Casado	6	7	7	6	6	6	7	7	5	7	7	6	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	163	Alto estrés	
52	22	M	Soltero	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27	Bajo estrés
53	48	M	Soltero	7	6	4	6	6	5	5	7	4	7	4	6	2	6	6	7	6	4	7	6	7	4	5	4	7	138	Estrés	
54	50	M	Casado	7	7	6	5	6	6	5	6	7	6	5	4	2	2	1	7	5	5	7	6	6	6	4	4	4	129	Estrés	
55	24	M	Soltero	6	4	7	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	3	3	6	5	4	6	5	4	3	7	5	5	114	Intermedio estrés	
56	56	M	Conviviente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	27	Bajo estrés	
57	61	M	Casado	6	6	7	7	6	6	6	4	6	7	1	7	7	5	1	7	7	7	7	7	6	1	1	7	7	139	Estrés	
58	56	M	Casado	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	52	Bajo estrés	
59	31	M	Soltero	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30	Bajo estrés	
60	25	M	Soltero	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	36	Bajo estrés	
61	29	M	Soltero	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	68	Bajo estrés	
62	25	M	Soltero	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	41	Bajo estrés	
63	28	M	Conviviente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés	
64	26	M	Soltero	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	32	Bajo estrés
65	28	M	Casado	5	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	5	5	3	4	4	2	2	3	2	4	6	76	Bajo estrés	
66	24	M	Casado	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	5	3	1	2	2	1	2	54	Bajo estrés	
67	32	M	Casado	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	36	Bajo estrés	
68	51	M	Casado	5	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	4	1	2	1	1	2	1	3	3	1	45	Bajo estrés	
69	53	M	Casado	1	4	2	5	3	6	3	3	6	6	6	6	6	6	6	3	5	1	1	1	3	3	1	3	6	91	Intermedio estrés	
70	28	M	Soltero	2	1	3	6	6	3	4	6	6	6	4	4	4	2	2	4	1	2	1	3	3	3	4	1	2	83	Bajo estrés	
71	28	M	Soltero	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	5	5	2	2	1	3		5	4	2	50	Bajo estrés	
72	37	F	Casada	5	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	54	Bajo estrés	
73	63	M	Casado	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	5	6	1	1	4	2	1	1	1	4	6	54	Bajo estrés	
74	45	M	Casado	1	2	6	7	1	5	2	6	7	1	1	6	7	2	7	1	5	1	7	1	5	2	1	1	7	92	Intermedio estrés	
75	24	M	Soltero	1	2	2	3	5	5	1	1	1	1	1	4	6	1	5	2	1	1	7	7	2	5	2	5	7	78	Bajo estrés	
76	64	M	Casado	5	1	3	5	1	1	4	3	1	3	1	5	7	7	7	7	1	7	1	7	2	1	1	6	7	94	Intermedio estrés	
77	52	M	Casado	1	2	3	2	6	5	3	6	6	1	6	4	7	1	7	2	5	5	7	2	2	5	6	7	7	108	Intermedio estrés	
78	61	M	Conviviente	5	3	5	2	3	6	2	7	1	1	5	6	7	1	7	2	3	3	7	1	5	1	6	6	7	102	Intermedio estrés	
79	51	M	Casado	1	2	4	2	6	6	2	7	4	6	1	2	6	2	7	2	6	3	7	2	2	1	6	7	4	98	Intermedio estrés	
80	51	M	Casado	6	4	2	5	6	6	6	7	2	1	1	6	6	3	7	5	7	7	7	7	3	7	1	5	7	7	124	Estrés

81	39	M	Casado	3	4	5	2	2	5	1	2	6	7	1	2	7	2	7	2	5	1	7	2	2	1	4	7	7	94	Intermedio estrés
82	32	F	Casada	3	4	5	3	6	6	6	4	2	4	1	3	6	2	6	7	5	5	6	6	5	1	5	6	7	114	Intermedio estrés
83	47	M	Casado	1	5	6	4	6	6	2	5	4	4	5	6	7	7	7	7	7	6	3	3	2	1	6	4	7	121	Estrés
84	27	M	Conviviente	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	1	7	5	7	7	5	7	7	3	7	6	5	154	Alto estrés
85	25	M	Soltero	4	6	7	3	6	7	2	6	7	7	2	6	6	7	7	7	7	7	7	2	6	1	7	7	7	141	Estrés
86	58	M	Casado	6	5	7	4	6	6	7	3	2	6	7	7	7	2	7	2	6	2	7	1	3	1	4	7	7	122	Estrés
87	57	M	Casado	4	6	7	7	4	6	1	4	6	6	5	5	7	7	7	7	6	5	7	1	7	2	5	1	7	130	Estrés
88	57	M	Casado	1	1	2	2	3	5	3	5	6	1	4	6	7	7	7	7	6	4	6	7	6	1	5	7	7	116	Intermedio estrés
89	37	M	Casado	3	2	2	4	5	5	3	4	2	6	4	3	6	4	5	2	5	7	5	4	6	5	4	5	7	108	Intermedio estrés
90	38	M	Casado	4	7	3	7	3	2	7	2	2	1	6	2	2	1	1	5	3	2	2	7	5	3	5	2	7	91	Intermedio estrés
91	25	M	Conviviente	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	4	1	1	1	3	3	7	2	1	1	3	3	7	60	Bajo estrés
92	41	M	Casado	4	4	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	63	Bajo estrés
93	23	M	Soltero	6	2	5	5	7	4	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	5	4	4	3	5	5	5	94	Intermedio estrés
94	26	M	Soltero	7	2	2	6	3	2	7	2	2	6	4	4	4	1	1	5	6	3	3	4	4	5	2	4	7	96	Intermedio estrés
95	29	M	Casado	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	Bajo estrés
96	39	M	Casado	5	2	3	5	4	6	2	6	6	1	1	5	7	3	7	1	7	4	7	1	7	4	7	7	6	114	Intermedio estrés
97	35	M	Casado	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	5	1	3	6	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	80	Bajo estrés
98	35	M	Conviviente	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	7	1	1	1	1	1	49	Bajo estrés
99	27	M	Soltero	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	5	7	2	5	4	4	3	4	6	4	2	5	2	6	98	Intermedio estrés
100	26	M	Soltero	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	5	1	3	7	4	4	3	5	2	7	62	Bajo estrés





**ANEXO 5:****CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.705	22

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	92.6000	153.095	.143	.703
VAR00002	92.7500	147.039	.362	.691
VAR00003	92.5500	153.103	.266	.701
VAR00004	93.6000	152.884	.034	.713
VAR00005	94.1000	148.305	.126	.708
VAR00006	93.4000	141.726	.317	.690
VAR00007	94.1500	128.871	.719	.653
VAR00008	92.7000	150.011	.399	.695
VAR00009	94.3000	156.116	-.082	.736
VAR00010	94.1500	146.450	.193	.701
VAR00011	93.9500	137.313	.475	.676
VAR00012	95.0500	152.892	.002	.721
VAR00013	93.8000	148.063	.168	.703

VAR00014	93.3500	139.082	.374	.684
VAR00015	94.7000	136.326	.400	.681
VAR00016	93.3000	160.116	-.161	.730
VAR00017	94.1500	135.397	.519	.672
VAR00018	94.8000	138.800	.307	.691
VAR00019	95.3500	134.661	.423	.678
VAR00020	93.6500	137.292	.506	.675
VAR00021	94.4500	134.471	.505	.672
VAR00022	93.4500	143.524	.265	.695

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.875	25

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	130.8000	417.432	-.466	.888
VAR00002	130.8500	382.029	.283	.874
VAR00003	130.5500	373.945	.400	.871
VAR00004	130.9500	371.103	.525	.869

VAR00005	130.8000	372.695	.481	.870
VAR00006	130.8500	363.397	.607	.866
VAR00007	131.7500	391.145	.065	.879
VAR00008	131.6500	364.345	.422	.871
VAR00009	131.4000	363.621	.566	.867
VAR00010	131.6000	378.884	.239	.876
VAR00011	131.9000	362.516	.457	.870
VAR00012	131.9000	360.305	.523	.868
VAR00013	131.3000	364.747	.517	.868
VAR00014	132.4000	379.516	.190	.878
VAR00015	132.1000	336.937	.813	.858
VAR00016	131.1500	360.450	.546	.867
VAR00017	131.1000	376.200	.340	.873
VAR00018	131.3500	368.029	.444	.870
VAR00019	131.5000	351.947	.700	.863
VAR00020	131.8500	341.187	.749	.860
VAR00021	131.4000	363.832	.482	.869
VAR00022	131.8500	363.082	.463	.869
VAR00023	131.3000	360.642	.513	.868
VAR00024	131.1500	369.608	.329	.874
VAR00025	132.1500	348.239	.587	.865

**ANEXO 6:**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente documento:

Yo \_\_\_\_\_

Identificado con número de DNI \_\_\_\_\_ expreso mi aceptación para participar en la Investigación Titulada: Síndrome de Burnout y Estrés Laboral en el personal policial de una Comisaría Sectorial, Juliaca, 2022.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso solo con fines académicos; razón por la cual decido participar libremente, llenando el siguiente cuestionario con total sinceridad.

Trujillo, de del 2022

\_\_\_\_\_

Firma del evaluado

## ANEXO 7:

### OFICIO



COMASGEN

Decima Macro  
Región Policial  
Puno

Comisaria  
Sectorial PNP -  
Juliaca

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Juliaca, 02 de junio de 2022.

### **OFICIO N° 084- 2022 - COMASGEN PNP/X-MACREPOI-P/REGPOI-P/DIVPOI-J/CS-1- SEC**

Señor                    Ora. María GAMARRA SANCHEZ  
  
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Asunto                Autoriza permiso para ejecución de trabajo de investigación, por  
                                 motivos que se indica

Ref.                    OFICIO N° 198-2022-UCV-VA-P12-S/CCP, DEL 26MAY22

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de hacerle extensivo mi saludo y al mismo hacer de su conocimiento que, por medio de la presente SE AUTORIZA a las estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, Pamela POMA CAHUAPAZA y Alexandra Madalyn RIOS JARA aplicar su proyecto de investigación en la Comisaria Sectorial PNP Juliaca denominado "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRÉS LABORAL, POR COVID - 19 EN PERSONAL POLICIAL DEL INSTITUTO SUPERIOR, JULIACA 2021 ", para lo cual se viene realizando las coordinaciones correspondientes con referidas estudiantes y la sección de educación de la expresada.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



*Juan Claudio ESCOBAR PRADO*

OA 200460  
Juan Claudio ESCOBAR PRADO  
CMC  
COMISARIO CIA. SE TE PNP



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTÉS LABORAL POR COVID-19 EN EL PERSONAL POLICIAL DE UNA COMISARÍA SECTORIAL, JULIACA, 2022", cuyos autores son RIOS JARA ALEXANDRA MADALYN, POMA CAHUAPAZA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA <b>DNI:</b> 18838448 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3219-3540	Firmado electrónicamente por: MGONZALEZG65 el 18-08-2022 10:07:11

Código documento Trilce: TRI - 0412697