



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección  
especializada, Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Mendoza Contreras, Estephanie ([orcid.org/0000-0002-7942-0050](https://orcid.org/0000-0002-7942-0050))

**ASESORAS:**

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel ([orcid.org/0000-00003-4166-6733](https://orcid.org/0000-00003-4166-6733))

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia ([orcid.org/0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**ATE - PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024", cuyo autor es MENDOZA CONTRERAS ESTEPHANIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL <b>DNI:</b> 09321208 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:21:13

Código documento Trilce: TRI - 0818523



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MENDOZA CONTRERAS ESTEPHANIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MENDOZA CONTRERAS ESTEPHANIE <b>DNI:</b> 46125323 <b>ORCID:</b> 0009-0002-7942-0050	Firmado electrónicamente por: MMENDOZACO390 el 04-08-2024 02:25:38

Código documento Trilce: INV - 1728633

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su apoyo incondicional y motivar mi superación día a día. A mi esposo por su apoyo constante, paciencia y perseverancia.

## **Agradecimiento**

A mi asesora, Mg. Flórez que, con rectitud, preocupación y vocación, estuvo alentándome en cada paso. A mi institución por el apoyo brindado a lo largo del desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

## Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la variable Síndrome de Burnout	16
Tabla 2. Resultados de la variable Resiliencia	17
Tabla 4. Resultados de la hipótesis general	18
Tabla 5. Resultado de hipótesis específica 1	19
Tabla 6. Resultado de hipótesis específica 2	20
Tabla 7. Resultado de hipótesis específica 3	21
Tabla 8. Análisis de la tabla cruzada entre la variable 1 y la variable 2 por columnas y filas	63

## Índice de figuras

Figura 1. Resultados de las dimensiones de la variable síndrome de burnout	62
Figura 2. Resultado de las dimensiones de la variable resiliencia	62

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024. Se implementó una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 110 peritos forenses. Como técnica aplicaron la encuesta y como instrumento el cuestionario. En los hallazgos se logró observar existe una correlación negativa de  $-0,319$  mediante el cálculo de la prueba Rho de spearman, que según Montes et al. (2021) los resultados que se encuentran entre  $-0.11$  a  $-0.50$  y poseen una correlación negativa media, asimismo, el valor de sig. fue de  $,002$  siendo este menor a  $,005$ . Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, por tratarse de una relación inversa. Lo que significa que los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden sobre síndrome de burnout refieren a pesar del trabajo fuerte, delicado, de mucha responsabilidad, tiene una capacidad media para superar las adversidades entendida en esta investigación como resiliencia. En este sentido, se ha evidente que el síndrome de burnout puede afectar a los peritos forenses, pero la resiliencia puede ser una herramienta importante para enfrentar y superar este desafío.

**Palabras clave:** cansancio emocional, despersonalización, desempeño personal, desgaste emocional, adaptación a la adversidad.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and resilience in forensic experts from a specialized Directorate, Lima, 2024. A quantitative approach research was implemented, basic type, descriptive-correlational level, non-experimental design. Likewise, the sample consisted of 110 forensic experts. As a technique they applied the survey and as an instrument the questionnaire. In the findings, it was observed that there is a negative correlation of -0.159 by calculating the Spearman Rho test, which according to Montes et al. (2021) results that are between -0.11 to -0.50 have a medium negative correlation, the sig. value was .002 being less than .005. Therefore, I accept the alternative hypothesis, even though this relationship is negative, because it is an inverse relationship. Which means that the forensic experts who participated in the study and who respond about burnout syndrome refer, despite the strong, delicate work, with a lot of responsibility, to have an average capacity to overcome adversities understood in this research as resilience. In this sense, it has been evident that Burnout syndrome can affect forensic experts, but resilience can be an important tool to face and overcome this challenge.

**Keywords:** Emotional exhaustion, depersonalization, personal performance, emotional toll, adaptation to adversity.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad una persona recibe diariamente estímulos de los escenarios habituales y tensiones de su entorno, sea laboral o familiar estas situaciones pueden convertirse en una problemática de salud en el trabajador identificada como síndrome de burnout siendo sus principales efectos el cansancio emocional, síntomas de despersonalización y la reducción del desempeño personal (Queirós et al., 2020). En ese sentido, en la actualidad existen formas de abordar este proceso dentro de las cuales está la resiliencia, significando el tener la capacidad de afrontar y superar eventos difíciles que hayan impactado la vida laboral, social y personal (Bancayán y Romero, 2022). De igual modo Melguizo et al. (2023) enfatizaron que mediante la resiliencia se desafía y evita situaciones tensas.

En España se evidenció una problemática en los trabajadores siendo la carga de actividades laborales, lo que se reflejó un aumento de 54% de síndrome de burnout (De Vera y Gambarte, 2020). Asimismo, en la India se mostró que capacitar a los trabajadores en el manejo de los problemas o cargas laborales presento un efecto positivo de 68% mejorando su satisfacción laboral y el bienestar psicológico (Chitra y Karunanidhi, 2021).

Conforme a los autores García et al. (2022) indicaron que una persona se halla en situaciones que le generan estrés cuando componentes de forma externa amenazan su estado de salud. Estos componentes externos son un conjunto de elementos y agentes que de alguna manera logran amenazar la integridad biológica y psicológica de un individuo y despliega en él una respuesta fisiológica que va encaminada a activar los factores de autodefensa del organismo humano. Los trabajadores de diversas categorías enfrentan cada día a situaciones de tensión, estrés o cansancio excesivo, bien sea por alta carga laboral o por las situaciones y el entorno en que se desenvuelven (González et al., 2023).

Olivas (2023) indicó que, en las instituciones policiales, como todas las entidades cuya labor tiene efecto sobre los demás, es evidente presenciar episodios de estrés y agotamiento tanto en sus prácticas internas, como en sus actividades hacia el exterior. En la dirección de especializada de Lima, se evidenció algunos factores negativos que han venido influyendo en el grado de estrés del personal,

problemas de funciones como en exigencias excesivas, asignación de trabajos que requieren de mucha actividad física, actividades de campo constantes, responsabilidad sobre la seguridad de otros empleados y la sociedad en general, factores relacionados al desarrollo de la carrera profesional (Delgado, 2023). Además, los trabajadores se esfuerzan por hacer su trabajo de forma correcta, lo que puede generar carga laboral y niveles de estrés alto, llegando a presenciar síndrome de burnout, dificultando la forma de realizar sus labores. Sin embargo, pese a estas situaciones el personal de peritos forenses ha reflejado tener la capacidad de afrontar y superar estos eventos que les ocurren diariamente. Por tal motivo surge el estudio eventos difíciles (Bancayán y Romero, 2022).

En función a lo planteado en el estudio, la alineación del objetivo del desarrollo sostenible (ODS) estuvo adecuado al objetivo 3 correspondiendo a la salud y bienestar en el cual se abordó el síndrome de burnout y la resiliencia para mantener buena salud mental en el trabajo lo cual tiene efecto positivo en la población, además, considerando la importancia que tiene la resiliencia en los trabajadores que pese a su arduo trabajo y la responsabilidad que llevan a diario, mantienen el enfoque en sus actividades logrando los objetivos propuestos. De esta manera, se analizó las causas a fin de brindar una atención oportuna a los diferentes requerimientos y mantener un desempeño laboral eficiente en sus actividades.

Por esta razón se realizó el actual estudio, el cual presenta como pregunta general ¿Cuál es la relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de la dirección especializada, Lima, 2024?, ¿Cuál es la relación entre despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de la dirección especializada, Lima, 2024? y ¿Cuál es la relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de la dirección especializada, Lima, 2024?

La presente investigación se justificó de forma teórica ya que se buscó identificar los factores de riesgo que originan el síndrome de burnout dentro la dirección especializada, evidenciando las consecuencias que tiene sobre los trabajadores y estableciendo diversos enfoques teóricos para ampliar la información

conseguida de cómo enfrentarlo por medio de la resiliencia (Arias y Covinos, 2021). De esta manera, Juárez (2020) mencionó que a pesar de que el burnout no es una patología como tal, se conoce que sus efectos o resultados sí incluyen complicaciones de la salud mental y el bienestar subjetivo, además, deterioros objetivos de diferentes sistemas del cuerpo humano como el cardiovascular, respiratorio, musculoesquelético, sistema endócrino e inmunológico perjudicando la vida y actividad laboral.

Asimismo, se justificó de forma metodológica, pues se proporcionó información precisa y fundamentada en componentes científicos sobre cada una de los factores y rasgos laborales que aumentaban las posibilidades de desarrollar un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas y cognitivas relacionadas al estrés laboral en los trabajadores que laboran en esta área. Asimismo, se permitió establecer prácticas preventivas y correctivas que lograron reducir la carga física y psicológica de los trabajadores, para evitar resultados que logren afectar su salud, al contexto más cercano y al equilibrio personal-laboral, es importante mencionar que, para realizar este estudio sobre el síndrome de burnout, se hizo esencial implementar una metodología rigurosa que permitiera obtener hallazgos confiables y poder desarrollar estrategias efectivas de prevención y tratamiento en los trabajadores de esta área (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, se justificó de forma práctica, donde se buscó conocer técnicas y métodos que servirán como fundamento para el replanteamiento de nuevos métodos organizacionales que permitan a la dirección optimizar la calidad de trabajo y reducir los resultados negativos en el contexto social, psicológico y económico, con lo que se fomenta la disminución del absentismo laboral, de la frecuencia de accidentes y de la rotación del personal (Arias y Covinos, 2021). Los primeros beneficios del implemento de este estudio son la incorporación de una cultura de autocuidado en el marco de los riesgos psicológicos y sociales, haciéndolos perceptibles y creando mejoras en la comunicaciones e interrelaciones, que logren impactar de forma directa en la estabilidad emocional de los empleados y al mismo tiempo en la calidad de servicio que se brindan.

De esta manera, se presenta el objetivo general: determinar la relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024. Y como objetivos específicos: analizar la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024; evaluar la relación entre despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024 y determinar la relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

El estudio se fundamentó en diferentes investigaciones relacionadas al tema, de manera internacional Castillo et al. (2024) en su investigación en España plantearon como objetivo analizar la relación entre burnout y resiliencia e identificar el perfil de los enfermeros que presentan esta cualidad. Su método fue cuantitativo, correlacional, no experimental. En los hallazgos evidenciaron una correlación inversa entre resiliencia y burnout ( $r = -0,41$ ;  $n = 2750$ ), agotamiento ( $r = -0,27$ ;  $n = 6966$ ) y despersonalización ( $r = -0,23$ ;  $n = 6115$ ), donde las trabajadoras mostraron mayores niveles de agotamiento emocional, asimismo los que obtuvieron altos niveles de resiliencia son lo que poseen más años de servicio, presentan mejores sueldos y tienen menos responsabilidades laborales. Se concluyó que existe un vínculo inversamente proporcional entre el burnout y la resiliencia, es decir, mientras mayor sea la resiliencia menor será el riesgo de padecer burnout, y si la resiliencia disminuye, existen más probabilidades de manifestar este síndrome.

Batilmurik, et al. (2022) en su indagación ejecutada en Indonesia, se propusieron como propósito inicial analizar los efectos de la resiliencia, el agotamiento laboral y el desempeño de los investigadores especiales y criminales de la policía regional de East Nusa Tenggara. Implementó una investigación correlacional, cuantitativa, no experimental, corte transversal. En el total evidenciaron que la puntuación promedio de respuesta para la variable de agotamiento 54% estuvo en el orden intermedio, lo que sugiere que los investigadores pueden afrontar la fatiga. Las variables de desempeño son 29% (Bueno) y resiliencia 63%. Es decir, que los investigadores pudieron incrementar la conducta asertiva y optimizar el rendimiento a lo largo de la pandemia. Donde se concluyó que, el cansancio laboral en los investigadores facultados para hacer cumplir la ley alteró el rendimiento policial.

Rivas et al. (2021) en su exploración desarrollada en España, cuya intención principal fue evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la resiliencia de las enfermeras. Su enfoque fue básico, correlacional, no experimental. Los resultados mostraron que, la dimensión de fatiga emocional se vinculó negativamente con la puntuación media de resiliencia ( $r = -0,271$ ;  $p < 0,001$ ). Asimismo, el 53.46% estuvieron a cargo de personas con Covid-19, mientras que el resto atendió otras enfermedades. Asimismo, se pudo notar que las enfermeras a cargo de pacientes con Covid-19 tuvieron un mayor nivel de fatiga emocional y cinismo, las cuales son dimensiones relacionadas al burnout, que las encargadas de otras patologías, igualmente el nivel de resiliencia tuvo un nivel medio en ambos grupos. Se concluyó que hubo una fuerte situación de estrés en los trabajadores de salud a durante el tiempo de pandemia, donde prevalecieron los síntomas de fatiga emocional y cinismo; sin embargo, las enfermeras que mostraron mayores niveles de resiliencia mostraron una mejor reacción ante es estrés, lo que debe ser tomado en cuenta por los directivos, para tomar medidas en pro de aumentar la resiliencia y la disminución del síndrome de burnout.

O'Connor et al. (2021) en su estudio realizado en Irlanda, plantearon como objetivo conocer la relación entre la resiliencia psicológica y el síndrome de burnout en médicos. Su metodología fue cuantitativa, correlacional, básica, como población seleccionaron 322 participantes. En sus resultados evidenciaron una relación  $-0.12$ ,  $-0.05$  sobre la despersonalización,  $-0.15$ ,  $-0.09$  agotamiento emocional y una significancia de 000. Concluyeron que la resiliencia permite sobreponerse ante las altas cargas laborales que mantienen los médicos, además, que se utiliza como herramienta o estrategia para abordar los problemas de manera adecuada.

De Vera y Gambarte (2020) en su estudio desarrollado en España, establecieron como propósito principal analizar las relaciones entre las percepciones de burnout y resiliencia. Con enfoque básico, correlacional, no experimental, usaron como técnica la encuesta. Los efectos mostraron que existe una relación inversa entre las variables de  $-0.58$  y sus factores  $-0.24$ ,  $-0.33$  y  $-0.48$  respectivamente, además, se mostró un alto nivel de eficiencia en las prácticas laborales de los participantes, además de ello se encontró un bajo grado de burnout y un nivel intermedio en la resiliencia. Se dedujo que la resiliencia decrece la susceptibilidad al agotamiento;

igualmente, los rasgos personales, el alto nivel de eficiencia y la resiliencia de los trabajadores sirvieron como componentes moderadores del agotamiento. Por lo que resulta importante evaluar constantemente la eficiencia y desarrollar habilidades que le permitan a los docentes manejar situaciones estresantes, sin que disminuya su desempeño laboral.

De Vera & Gambarte (2020) en su investigación realizada en España, para analizar los factores que se relacionen con la resiliencia y al burnout en docentes. Su metodología fue cuantitativa, básica, no experimental, correlacional. La población estuvo conformada por 1,268 participantes, aplicaron como técnica la encuesta. En sus hallazgos evidenciaron que la dimensión eficiencia personal y/o profesional obtuvo una media de 5,56 ( $s= 0,83$ ); la dimensión cinismo con una media de 3,41 ( $s= .94$ ) y, finalmente, la dimensión cansancio emocional con una media de 3,11 ( $s= 1,25$ ). Llegaron a la conclusión que la resiliencia logra disminuir la vulnerabilidad al burnout, dentro de sus características personales, laborales y sociales permitiendo un mejor desenvolvimiento diario.

Queirós et al. (2020) en su análisis desarrollado en Portugal, se propusieron como propósito, reconocer el estrés operativo y organizacional, el agotamiento, el afrontamiento resiliente y las estrategias de afrontamiento entre agentes de policía. Emplearon un enfoque básico, descriptivo, no experimental, cuantitativo. Los hallazgos evidenciaron que las correlaciones de Pearson entre estrés policial organizacional, estrés policial operacional, burnout y afrontamiento fue de ( $r = .113$ ) siendo de nivel bajo. El 88,4% de la muestra tiene estrés laboral alto y el 87,2% tiene estrés organizacional alto. Igualmente, el 9,8% tenía puntuaciones de entusiasmo muy bajas y el 23,7% puntuaciones bajas; el promedio de los participantes con puntuaciones críticas y altas fueron del 22,6% y 12,2% para agotamiento psicológico, del 26,9% y 10,2% para inercia, del 35,3% y 10,3% para culpabilidad y del 23,7% y 10,9% para burnout, respectivamente. Se concluyó que la conexión entre estrés laboral, agotamiento y estrategias de afrontamiento sugiere que estos conceptos influyen en el trabajo policial y la salud mental de los agentes, ya que el entorno agobiante requiere la aplicación de elementos tanto personales como organizacionales.

De manera nacional, Sardón et al. (2024) en su estudio en Puno establecieron como objeto general estipular el vínculo entre la resiliencia y síndrome de burnout en universitarios del área de ciencias sociales en el altiplano peruano. Emplearon un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental. Los resultados evidenciaron que existe una relación inversamente baja ( $r = -0,348$ ;  $p = 0,000$ ) entre estas dos variables. Además, el 62,4% (181) de los estudiantes demostró niveles muy buenos de resiliencia, y el 35,9% (104) de individuos de sexo masculino demostró niveles más altos de resiliencia que el 26,6% (77) de las mujeres. Por otro lado, las enfermeras que son altamente adaptables a ambientes versátiles, poseen la calidad de hacer frente al estrés de cualquier entorno laboral, como la medicina de emergencia y los cuidados intensivos. Se concluyó que aproximadamente el 40% del personal o alrededor de 4 de cada 10 participantes del estudio, tenían puntuaciones altas en el SDP.

Alfaro y Castillo (2023) en su estudio realizado en Trujillo plantearon como objetivo explorar la naturaleza del burnout, así como sus bases teóricas, dimensiones, síntomas y consecuencias. Su enfoque fue básica, descriptiva, no experimental. Los hallazgos evidenciaron que el burnout es el resultado de una serie de esfuerzos sin resultados positivos por afrontar el estrés laboral. Además, es un síndrome tridimensional mostrado en empleados con trato directo con otras personas y se manifiesta en tres componentes: física y/o emocional, fatiga y reducción de la satisfacción propia en el trabajo. Describe concretamente eventos de un ámbito profesional y no debe usarse para caracterizar vivencias en otras áreas. Se concluyó que este síndrome es una tensión incurable en el lugar de trabajo que resulta de un desequilibrio entre la carga/exigencias de trabajo. Esto afecta tanto a los empleados (afectando a su salud física y psicológica) como a los compañeros de trabajo.

Bancayán y Romero (2022) en su estudio en Lima que llevó por finalidad estipular la conexión de la resiliencia y el síndrome de desgaste profesional en enfermeras. Su enfoque fue básico, cuantitativo, correlacional, no experimental. Los hallazgos evidenciaron que el factor de regresión fue:  $\beta = -0,19$ ;  $p = 0,039$ , lo cual describe la resiliencia en 3,6% de varianza al síndrome de desgaste profesional, aunque se descubrió que los participantes tenían altos niveles de SDP, la mayoría (75%) tenía bajos niveles de resiliencia. De manera similar, el 33% de los encuestados

con niveles bajos de SDP demostraron altos niveles de resiliencia. Aproximadamente el 44,2% del personal de enfermería tenía puntuaciones altas en el SDP, lo que era relativamente grande en contraposición con otras investigaciones. Se finiquito que existe vínculo entre las variables, siendo inversamente proporcionales.

Tapullima et al. (2021) en su estudio en Lima que tuvieron por finalidad estimar el síndrome de burnout en personal asistencial de salud. La investigación fue cuantitativa, tipo básico y nivel descriptivo. Los hallazgos evidenciaron que la contribución del síndrome de burnout y sus elementos es alta, oscilando entre el 4,1% y el 100% de los trabajadores de salud examinados, con una prevalencia superior al 50% de satisfacción individual por sus componentes.

Sarmiento (2019) en su estudio en Cusco que llevó por meta hallar la preponderancia del burnout en el servicio de emergencia en un hospital público. Su metodología fue descriptiva, cuantitativa, no experimental. Los hallazgos evidenciaron que el 10% de los colaboradores resultó con manifestaciones de burnout alto, casi el 20% con un nivel medio y más del 30% con nivel bajo. Asimismo, se obtuvieron los valores más elevados de burnout en los médicos, seguido de los enfermeros y obstetras, mientras que el personal técnico no mostró manifestaciones del síndrome. Se concluye que, si hay notable prevalencia del burnout, principalmente en los trabajadores con mayor responsabilidad, debido a esta situación es importante tomar medidas para disminuir las manifestaciones de este síndrome, ya que puede tener incidencia en la calidad del servicio de asistencia médica.

Como fundamento teórico del síndrome de burnout, desde tiempos antiguos específicamente en la década de los setenta del siglo pasado con Freudenberger (1974) se dio origen al enfoque conceptual y operacional que a nivel psicológico manifestaban las personas, lo que incorpora un desgaste emocional crónico a nivel interpretación y respuesta. Un tiempo después, Maslach y Jackson (1981) establecieron la primera escala para lograr medir este fenómeno, con la introducción de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción en el trabajo. Asimismo, se relacionó a la Teoría Sociocognitiva del Yo donde Gil y Peiró (1999) citado en Fuster et al. (2019) donde señalaron que esta teoría contempla que las cogniciones del ser humano logran influir en lo que éstos captan y realizan; estos

conocimientos se ven modificados por los efectos de sus acciones y por acumulo de las secuelas percibidas en los demás, en sus propias capacidades, lo que estipulará el empeño que la persona pondrá para cumplir sus metas y la facilidad o dificultad en realizarlas.

Referente al enfoque conceptual de síndrome de burnout Torres et al. (2019) mencionaron que es el desgaste en la profesión o trabajo, generado por las actividades o cargas diarias teniendo afectaciones graves en la salud. De la misma manera, Criado et al. (2022) señalan que el síndrome de desgaste profesional es un fenómeno muy frecuente de serias repercusiones para la salud de los individuos que lo sufren; aunque cualquier empleado puede padecerlo existen profesiones más predispuestas a desarrollar estrés laboral: bomberos, policías y personal de salud, entre otros. El síndrome de burnout tiene una relación directa con los niveles afectivo, comunicacional y con las capacidades de resolución de problemas en el trabajo y la familia, de modo que el funcionamiento o la dinámica laboral presenta un equilibrio asociado con los valores y las recompensas en los labores o prácticas de los empleados; entre los resultados negativos debido a los niveles excesivos de estrés, además de afectar la productividad en las instituciones, sobre la persona afecta las interrelaciones laborales y familiares. Por su parte, Lizardo (2022) reportó que, a menor nivel de burnout en el trabajo, mayor es la disposición de la persona a escuchar, expresar emociones, ayudar e interactuar con otros individuos.

Referente a las dimensiones del síndrome de burnout Torres et al. (2019) mencionaron como la primera al agotamiento emocional, el cual se refiere al cansancio mental que impide realizar las actividades o funciones de manera óptima, de acuerdo con Barreto et al. (2021) se conoce como la disminución de energía, sentimientos de desgaste emocional y físico, relacionados a una sensación de fracaso y frustración. Los trabajadores experimentan contextos que conjugan diferentes componentes estresores. Por su parte, Bilal et al. (2020) señalaron que es una respuesta amplia a los estresores crónicos interpersonales surgidos en el área de trabajo, se trata de una experiencia de incomodidad emocional y agotamiento físico debido al contacto diario y mantenido con los individuos que son objeto de trabajo.

Con respecto a la segunda dimensión, despersonalización referida a cuando los pensamientos y sentimientos son excesivos y absorbentes interfiriendo con la vida cotidiana (Torres et al., 2019). Según Imam et al. (2022) definieron como un sentimiento de desapego del equipo o entidad con el que se realiza un trabajo. Por su parte, Moratalla (2020) indicó que la despersonalización se refiere a un proceso multidimensional, en lo cultural, social y económico, en el que se está cambiando la identidad personal, esta presenta por irritabilidad, comportamientos poco asertivos y respuestas frías e interpersonales hacia otros individuos.

Ahora veamos, la tercera dimensión insatisfacción de logro se define como la falta de sentirse satisfecho y cómodo con lo adquirido en trabajo o en sus labores realizadas (Torres et al., 2019). Para Patlán (2019) es un sentimiento que aparece cuando las cosas que se tienen o se han conseguido no cubren por sí mismas las expectativas o requerimientos, además, la insatisfacción de logro posee efectos significativos en los trastornos del sueño. Fuster et al. (2019) son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, la sobrecarga laboral coloca en riesgo al trabajador, implicando en la satisfacción a sus necesidades y requerimientos laborales.

En ese orden de ideas, el enfoque conceptual de la resiliencia se define como un proceso de adaptación positiva durante y después de una adversidad significativa, así como una capacidad para afrontar el estrés que permite afrontar la situación adversa y recuperarse y crecer después de eso (Queirós et al., 2020). Esta se relaciona con la Teoría de Bronfenbrenner (1976) la cual indica que se establece entre el individuo y el entorno, la resiliencia no solo se ubica en la persona, sino también entre las personas y los contextos que habitan (Ruiz et al., 2020). Asimismo, es también conocida como adaptación positiva a circunstancias de adversidad significativa, siendo un componente esencial para el buen desempeño laboral y un elemento básico para la seguridad del bienestar de los trabajadores (De Vera y Gambarte, 2020).

Dentro de las dimensiones de la resiliencia Sánchez et al. (2015) precisaron como primera dimensión la competencia personal referido a la autoconfianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia que posee la persona y que

mantiene a pesar de las circunstancias. De la misma manera, Bernal et al. (2021) indicaron que, son las capacidades que posee una persona en cuando a una actividad, realizadas con pasión y determinación. Por su parte, Ruvalcaba et al., (2019) manifestaron que son las características que un individuo posee acorde a sus habilidades y destrezas que le permiten alcanzar uno o varios objetivos que le causan satisfacción.

Con respecto a la segunda dimensión, aceptación de uno mismo y de la vida Sánchez et al. (2015) denotaron como la forma de adaptarse a los cambios, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable y equilibrada. Ruvalcaba et al. (2019) considera que es cuando un individuo se quiere tal y cual considerando sus habilidades y defectos. Los autores Ruiz et al. (2020) argumentaron que se refiere a la tolerancia que se tiene una persona a sí mismo, considerando sus destrezas y sus miedos y de cómo se antepone a ellos.

En base a todo lo mencionado, el propósito del estudio se orienta de manera directa al ámbito profesional, su importancia radica en la salud y labor del personal peritos forenses de una dirección especializada, donde se evidencia que la cantidad de actividades, cargas, horarios y otros factores pueden generar estrés y llevar a niveles crónicos como lo es el burnout. Establecer estrategias de afrontamiento y desarrollar capacidades como la resiliencia será clave para continuar de manera óptima con sus funciones y cumplir los objetivos de la institución y que demandan la sociedad.

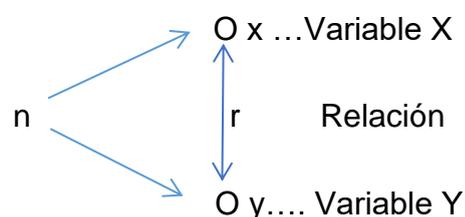
Finalmente, la hipótesis de la investigación: existe relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses una dirección especializada, Lima, 2024. Como hipótesis específicas: existe relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024, existe relación entre la despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024 y existe relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

## II. METODOLOGIA

El tipo de investigación básica, Ñaupás (2018) aludió que es aquella donde se realiza la búsqueda de un conocimiento nato, esto significa que implica en el investigador la búsqueda de un conocimiento nuevo. La presente investigación fue de tipo básico porque busca ampliar la información referente a las variables y del problema que se ha presentado, conociendo la relación que existe; asimismo, tiene un enfoque cuantitativo, debido a que el investigador brindó explicaciones a través de la representación estadística y numérica de los resultados que fundamenta este estudio (Cohen y Gómez, 2019).

El diseño fue no experimental, los autores Arias et al. (2021) señalaron que en este diseño no se presentan condiciones experimentales a las que sean sometidas las variables de estudio, los participantes del estudio son evaluados en su entorno natural sin ninguna alteración; tampoco son manipuladas las variables de forma deliberada. En ese orden de ideas, esta investigación posee un nivel descriptivo, correlacional porque no se ha manipulado los resultados de las variables síndrome de burnout y resiliencia.

Hernández y Mendoza (2018) en su estudio pretenden instituir la fuerza asociación que se establece entre variables que han sido cuantificadas. Por lo cual, estuvo dedicado a procesar, examinar y recoger de forma numérica los datos concernientes a las variables que fueron establecidas inicialmente, de igual modo, posee fundamento en el objetivismo, que es el estudio del contexto real sin la intervención del juicio de valor ideales o creencias de los investigadores.



Donde:

Variable X: Síndrome burnout

Variable Y: Resiliencia

## R: Relación entre variables

En cuanto a las variables y la operacionalización, la Variable 1: síndrome burnout es el desgaste en la profesión o trabajo, generado por las actividades o cargas diarias teniendo afectaciones graves en la salud (Torres et al., 2019). Estableciendo como dimensiones agotamiento emocional, Despersonalización e insatisfacción del logro.

Para la Variable 2 denominada resiliencia el autor (Queirós et al., 2020) definieron como un proceso de adaptación positiva durante y después de una adversidad significativa, así como una capacidad para afrontar el estrés que permite afrontar la situación adversa y recuperarse y crecer después de eso. Determinando como dimensiones competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida.

De acuerdo con Arias et al. (2021) expresó que la población es el total de componentes del estudio, es delimitada por el indicador de acuerdo con la definición que se formule en la investigación. De manera que se estudió la población para esta investigación a 153 peritos forenses, realizando el cálculo del tamaño de la muestra, mediante el netquest, reflejado en el link: <https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas>, dio como resultado, que la muestra a emplearse fue el número de 110 peritos forenses. Asimismo, los participantes poseen las mismas características y oportunidades, siendo un muestreo por conveniencia, del tipo no probabilístico, donde Valderrama (2015) mencionó que refleja detenidamente los rasgos de la población cuando se emplea la técnica apropiada de muestreo de la cual procede. Asimismo, los participantes poseen las mismas características y oportunidades, siendo un muestreo por conveniencia, del tipo no probabilístico. Por lo que se consideró en los criterios de inclusión: al personal contrato administrativo por servicios (CAS), suboficial y oficial de armas y servicios que presten servicios en la dependencia policial y que se encuentren peritando. En el caso de los criterios de exclusión: abarca el personal de vacaciones, permisos, destacados, licencias por maternidad, paternidad, descansos médicos, sometidos a ley y personal que se encuentre en adaptación a la vida civil o cubriendo servicios ajenos a la función pericial.

Referente a la técnicas e instrumentos de recopilación de información, este es un proceso que se utiliza para obtener la información necesaria de los participantes y con ello dar respuesta a los objetivos establecidos (Valderrama, 2015). En la investigación se aplicó como técnica a la encuesta, siendo empleada para recopilar la información correspondiente y esencial para la realización de los resultados de la investigación. De acuerdo con Arias et al. (2021) la encuesta es un recurso que se realiza a través de un instrumento conocido como cuestionario, el cual se direcciona únicamente a individuos que forman parte de la población y suministra datos sobre sus opiniones, conductas o percepciones.

Los instrumentos son un documento que el investigador emplea para el recojo de información (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento que se empleó para la variable síndrome de burnout fue la escala elaborada por Maslach y Jackson (1986) citada en el estudio de Torres et al. (2019) la cual contiene 3 dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, conformado por 22 ítems, ha sido validado y posee una confiabilidad de (0.89). Para la variable Resiliencia se utilizó la Escala de Resiliencia de 14-Item (ER-14) Adaptación al español de Sánchez, 2015, la misma que posee 2 dimensiones y 14 ítems, con una confiabilidad de 0,79. Cabe mencionar que es en la segunda dimensión que se modificó y validó esta escala a 19 ítems en la presente investigación.

En método de análisis de datos, se define como un proceso de revisión que se realiza para obtener información del contenido de dichos documentos (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, la estadística descriptiva se concibe como un proceso donde se describe y reseña información obtenida, detallando la puntuación de las variables (Sánchez, 2019). Para el análisis de la información obtenida se ha empleado el estadístico del SPSS V25 ®; de su análisis se han extraído tablas y figuras para dar respuesta a los objetivos e hipótesis establecidas.

Finalmente, los aspectos éticos considerados dentro de la presente investigación, Pérez et al. (2019) indicaron que se debe considerar la anonimidad; en la cual son protegidos la información adquirida; confidencialidad, los resultados son establecidos en orden con la protección apropiada y no se deben mostrar los datos de los colaboradores. Del mismo modo, la investigación se sustentó con los principios

bioéticos como la independencia de los participantes. Por esta razón, el instrumento utilizado en el presente estudio comprendió un formulario de consentimiento informado a fin de dar a conocer al participante el objetivo de estudio y que su participación sea voluntaria, respetando los principios de justicia, beneficencia y maleficencia, esto con el fundamento de la no discriminación de ningún individuo. Finalmente, se redactó cumpliendo con establecido la normativa APA y los formatos de la Universidad Cesar Vallejo.

### III. RESULTADOS

A continuación, se redactan los resultados descriptivos:

**Tabla 1**

*Resultado de la V1: síndrome de burnout*

<b>Variable</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Síndrome burnout	Bajo	74	67,3
	Medio	34	30,9
	Alto	2	1,8
	Total	110	100,0

**Nota:** Se muestra los niveles de barrera percibidos por los peritos forenses, obtenidos en la encuesta.

En la Tabla 1. Se contempla que la mayoría (67.3%) de los peritos forenses poseen un nivel bajo de síndrome de burnout, en menor proporción (30.9%) se encuentran en el nivel medio, finalmente el 1.8% presentan un síndrome de burnout alto. Lo que significa que gran parte de ellos no se encuentran agotados en su lugar de trabajo.

**Tabla 2***Resultado de la V2: resiliencia*

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Resiliencia	Bajo	3	2,7
	Medio	10	9,1
	Alto	97	88,2
	Total	110	100,0

**Nota:** Se muestra los niveles de resiliencia por los peritos forenses, obtenidos en la encuesta.

En la Tabla 2. Se percibe que la mayoría (88.2%) de los peritos forenses poseen un nivel alto de resiliencia, en menor proporción (9.1%) se encuentran en el nivel medio, finalmente el 2.7% manifiestan un nivel de resiliencia bajo. Lo que significa que gran parte de ellos han asumido las actividades laborales con resiliencia y sienten orgullosos de las cosas que han logrado.

En esta descripción se resaltan los resultados relacionados con la estadística inferencial que a continuación se detallan:

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

Ha: Existe relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

**Tabla 3**

*Resultados inferenciales de la V1: síndrome de burnout y V2: resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada de Lima*

			Resiliencia
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,319
		Sig. (bilateral)	,002
		N	110

**Nota:** Se muestra el grado de relación entre las variables síndrome de burnout y resiliencia.

En la tabla 3 se observa que se obtuvo una correlación negativa de  $-0,319$  mediante el cálculo de la prueba Rho de spearman, que según Montes et al. (2021) los resultados que se encuentran entre  $-0,11$  a  $-0,50$  poseen una correlación negativa media, asimismo, el valor de sig. fue de  $,002$  siendo este menor a  $,005$  se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, puesto que, el síndrome de burnout se asocia de manera negativa inversa con la resiliencia, quiere decir, cuando una aumenta la otra disminuye, en otras palabras, mientras los peritos forenses experimenten mayor síndrome de burnout la resiliencia disminuirá y cuando aumenten el nivel de resiliencia el síndrome de burnout decrecerá. Lo que significa que, los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden sobre síndrome de burnout refieren que, a pesar de la presión y el trabajo fuerte, delicado y de mucha responsabilidad, tienen una capacidad media para superar las adversidades entendida en esta investigación como resiliencia.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024

Ha: Existe relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024

#### Tabla 4

*Resultado de D1: agotamiento emocional y V2: resiliencia en peritos forenses*

---

			Resiliencia
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,163 ,001
			N
			110

---

**Nota:** Se muestra el grado de relación entre la dimensión agotamiento emocional y resiliencia.

En la tabla 4 se aprecia una correlación negativa de -0,163 por medio del cálculo de la prueba Rho de Spearman, que según Montes et al. (2021) los resultados que se encuentran entre - 0.11 a -0.50 poseen una correlación negativa media. Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, debido a que es una relación inversa, asimismo, el valor de sig. fue de ,001 siendo este menor a ,005 se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, los peritos forenses que participaron en el estudio refieren que a pesar de sentir en algunas ocasiones agotamiento emocional por la demanda física y mental del trabajo, estos han aprendido como manejar estas situaciones por medio de la resiliencia permitiendo cumplir con sus labores diarias.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024

Ha: Existe relación entre la despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024

**Tabla 5**

*Resultado de la despersonalización y la resiliencia*

			Resiliencia
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,278
		Sig. (bilateral)	,000
		N	110

**Nota:** Se muestra el grado de relación entre la dimensión despersonalización y resiliencia.

En la tabla 5 se aprecia que, se obtuvo una correlación negativa de -0,278 por medio del cálculo de la prueba Rho de spearman, que según Montes et al. (2021) mencionaron que los resultados que se encuentren entre - 0.11 a - 0.50 poseen una correlación negativa media, asimismo, el valor de sig. fue de ,000 siendo este menor a ,005 se acepta la hipótesis alterna. Por tal razón, acepto la hipótesis alterna, puesto que, la despersonalización se relaciona de manera negativa inversa con la resiliencia. En consecuencia, los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden a la despersonalización pese a que han experimentado algunos escenarios de presión y preocupación, porque el trabajo les esté endureciendo emocionalmente, poseen una capacidad media para superar las adversidades mostrando en ello la resiliencia.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

Ha: Existe relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.

**Tabla 6**

*Resultado de la insatisfacción del logro y la resiliencia*

			Resiliencia
Rho de Spearman	Insatisfacción de logro	Coeficiente de correlación	-,441
		Sig. (bilateral)	,000
		N	110

**Nota:** Se muestra el grado de relación entre la dimensión insatisfacción de logro y resiliencia.

En la tabla 6 se observa que se obtuvo una correlación negativa de -0,441 por medio del cálculo de la prueba Rho de Spearman, que Montes et al. (2021) mencionaron que los resultados que se encuentren entre - 0.11 a - 0.50 poseen una correlación negativa media. Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, debido a que es una relación inversa, asimismo, el valor de sig. fue de ,000 siendo este menor a ,005 se acepta la hipótesis alterna. Es decir que, los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden a la insatisfacción de logro refieren que a pesar de las altas cargas laborales y la exigencia que llevan diariamente, poseen una capacidad media para superar estas situaciones lo que se entiende como resiliencia.

#### IV. DISCUSIÓN

Por medio de diferentes estudios se ha logrado evidenciar que el síndrome de desgaste profesional es un fenómeno muy frecuente de graves consecuencias para la salud de los individuos que lo sufren; aunque cualquier empleado puede padecerlo existen profesiones más predispuestas a desarrollar estrés laboral: bomberos, policías y personal de salud, entre otros (Criado et al., 2022).

De acuerdo con el objetivo general determinar la relación entre el síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024. Los resultados mostraron que las variables se relacionan de manera inversa ( $r = -0,319$ ). Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, por tratarse de una relación inversa. Por esta razón, los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden sobre síndrome de burnout refieren a pesar del trabajo fuerte, delicado, de mucha responsabilidad, tiene una capacidad media para superar las adversidades entendida en esta investigación como resiliencia.

Resultados que son corroborados con Castillo et al. (2024) en su investigación en España plantearon como objetivo examinar la relación entre burnout y resiliencia e identificar el perfil de los enfermeros que presentan esta cualidad. En los hallazgos manifiestan una correlación negativa inversa entre resiliencia y burnout ( $r = -0,41$ ;  $n = 2750$ ), agotamiento ( $r = -0,27$ ;  $n = 6966$ ) y despersonalización ( $r = -0,23$ ;  $n = 6115$ ), donde las trabajadoras mostraron mayores niveles de agotamiento emocional, asimismo los que obtuvieron altos niveles de resiliencia son lo que poseen más años de servicio, presentan mejores sueldos y tienen menos responsabilidades laborales. Concluyeron que existe una relación inversamente proporcional entre el burnout y la resiliencia, es decir, mientras mayor sea la resiliencia menor será el riesgo de padecer burnout, y si la resiliencia disminuye, existen más probabilidades de manifestar el síntoma.

Por otra parte, De Vera y Gambarte (2020) en su estudio desarrollado en España, establecieron como propósito principal examinar las relaciones entre las percepciones de burnout y resiliencia. Con enfoque básico, correlacional, no experimental, usaron como técnica la encuesta. La respuesta mostró que existe una relación negativa inversa entre las variables de  $-0,581$  y sus factores  $-0,240$ ,  $-0,332$  y  $-$

481 respectivamente, además, se mostró un alto nivel de eficiencia en las prácticas laborales de los participantes, además de ello se encontró un bajo grado de burnout y un nivel intermedio en la resiliencia. Se concluyó que la resiliencia disminuye la susceptibilidad al agotamiento; igualmente, los rasgos personales, el alto nivel de eficiencia y la resiliencia de los trabajadores sirvieron como componentes moderadores del agotamiento. Por lo que resulta importante evaluar constantemente la eficiencia y desarrollar habilidades que le permitan a los docentes manejar situaciones estresantes, sin que disminuya su desempeño laboral.

De la misma manera, García, et al. (2022) en su investigación realizada en México, plantearon como objetivo analizar la influencia de la resiliencia en el síndrome de burnout de profesores. En sus hallazgos encontraron que correlaciones inversas significativas entre excitación laboral y agotamiento mental ( $r = 0,269$ ), excitación laboral e indolencia ( $r = -0,289$ ) y culpa ( $r = -0,175$ ). Por lo cual, concluyeron que existe una relación negativa entre las variables siendo esta de forma inversa.

De acuerdo con el objetivo específico 1 analizar la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024. Los resultados mostraron que la variable y la dimensión se relaciona de manera inversa ( $r = -,163$ ). Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, debido a que es una relación inversa. Lo que significa que los peritos forenses que participaron en el estudio refieren que a pesar de sentir en algunas ocasiones agotamiento emocional por la demanda física y mental del trabajo, estos han aprendido como manejar estas situaciones por medio de la resiliencia permitiendo cumplir con sus labores diarias.

Resultados relacionados a los de Rivas et al. (2021) en su exploración desarrollada en España, cuyo propósito principal fue evaluar la relación síndrome de burnout y la resiliencia de las enfermeras hospitalaria durante el primer brote de la pandemia de COVID-19. Los resultados mostraron que, la dimensión de fatiga emocional se correlacionó de manera negativa con una valoración media de resiliencia ( $r = -0,271$ ;  $p < 0,001$ ). Se concluyó que hubo una fuerte situación de estrés en los trabajadores de salud a durante el tiempo de pandemia, donde prevalecieron los síntomas de fatiga emocional y cinismo; sin embargo, las enfermeras que

mostraron mayores niveles de resiliencia mostraron una mejor reacción ante es estrés, lo que debe ser tomado en cuenta por los directivos, para tomar medidas en pro de aumentar la resiliencia y la disminución del síndrome de burnout.

En consistencia con el estudio de O'Connor et al. (2021) realizado en Irlanda, plantearon como objetivo conocer la relación entre la resiliencia psicológica y el síndrome de burnout en médicos. En sus resultados evidenciaron una relación  $-0.12$ ,  $-0.05$  sobre la despersonalización,  $-0.15$ ,  $-0.09$  agotamiento emocional y una significancia de 000. Concluyeron que la resiliencia permite sobreponerse ante las altas cargas laborales que mantienen los médicos, además, que se utiliza como herramienta o estrategia para abordar los problemas de manera adecuada.

Ahora en el estudio de Tacca & Tacca (2019) mencionaron que el desgaste emocional tiene una correlación negativa media ( $-0,50$ ) y está inversamente relacionado con la resiliencia; asimismo, mencionan que los profesores tienen alta resiliencia ya que, por ser fin de año, la jornada laboral se incrementa y demanda muchas más horas, donde demostraron que tienen desgaste emocional pero que son altamente resilientes por lo que, pueden enfrentar estos índices de desgaste.

Es importante mencionar que la resiliencia es conocida como adaptación positiva a circunstancias de adversidad significativa, siendo un componente esencial para el buen desempeño laboral y un elemento básico para la protección del bienestar de los trabajadores (De Vera y Gambarte, 2020).

De acuerdo con el objetivo específico 2 evaluar la relación entre despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024. Los resultados mostraron que la variable y la dimensión se relaciona de manera inversa ( $r= -,278$ ). Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a pesar que esta relación es negativa, debido a que es una relación inversa. Lo que significa que los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden a la despersonalización pese a que han experimentado algunos escenarios de presión y preocupación porque el trabajo le esté endureciendo emocionalmente, poseen una capacidad media para superar las adversidades mostrando en ello la resiliencia.

Resultados que son similares a los de Queirós et al. (2020) en su estudio realizado en Portugal, propusieron como objetivo identificar el estrés operativo y organizacional, el agotamiento, el afrontamiento resiliente y las estrategias de afrontamiento entre agentes de policía. Los hallazgos evidenciaron que las correlaciones de Pearson entre estrés policial organizacional, estrés policial operacional, burnout y afrontamiento fue de ( $r = 113$ ) siendo de nivel bajo. Se concluyó que la conexión entre estrés laboral, agotamiento y estrategias de afrontamiento sugiere que estos conceptos influyen en el trabajo policial y la salud mental de los agentes, ya que el entorno agobiante requiere la aplicación de elementos tanto personales como organizacionales.

Al respecto Alfaro y Castillo (2023) evidenciaron que el burnout es el resultado de una serie esfuerzos sin resultados positivos por afrontar el estrés laboral. Además, es un síndrome tridimensional mostrado en empleados con trato directo con otras personas y se manifiesta en tres componentes: física y/o emocional, fatiga y reducción de la satisfacción propia en el trabajo. Describe concretamente eventos de un ámbito profesional y no debe usarse para caracterizar vivencias en otras áreas. Este síndrome es una tensión incurable en el lugar de trabajo que resulta de un desequilibrio entre la carga/exigencias de trabajo. Esto afecta tanto a los empleados (afectando a su salud física y psicológica) como a los compañeros de trabajo.

En esa línea, en el estudio De Vera & Gambarte (2020) realizada en España, para analizar los factores que se relacionen con la resiliencia y al burnout en docentes. En sus hallazgos evidenciaron que la dimensión eficiencia personal/profesional obtuvo una media de 5,56 ( $s = 0,83$ ); la dimensión cinismo con una media de 3,41 ( $s = .94$ ) y, finalmente, la dimensión cansancio emocional con una media de 3,11 ( $s = 1,25$ ). Llegaron a la conclusión que la resiliencia logra disminuir la vulnerabilidad al burnout, dentro de sus características personales, laborales y sociales permitiendo un mejor desenvolvimiento diario.

Con respecto al objetivo específico 3 determinar la relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024. Los resultados mostraron que la variable y la dimensión se relaciona de manera inversa ( $r = -,441$ ). Por lo tanto, acepto la hipótesis alterna, a

pesar que esta relación es negativa, debido a que es una relación inversa. Lo que significa que los peritos forenses que participaron en el estudio y que responden a la insatisfacción de logro refieren que a pesar de las altas cargas laborales y la exigencia que llevan diariamente, poseen una capacidad media para superar estas situaciones lo que se entiende como resiliencia.

Resultados que son corroborados por Sardón et al. (2024) en su estudio en Puno establecieron como propósito general ver el vínculo que existe entre resiliencia y síndrome de burnout. Los resultados evidenciaron que existe una relación inversa baja ( $r = -0,348$ ;  $p = 0,000$ ) entre estas variables. Se concluyó que las enfermeras que son altamente adaptables a ambientes versátiles, poseen la calidad de hacer frente al estrés de cualquier entorno laboral, como la medicina de emergencia y los cuidados intensivos.

Por otro lado, Bancayán y Romero (2022) en su estudio en Lima, donde indagaron sobre la conexión entre la resiliencia y el síndrome de desgaste profesional en enfermeras del área de servicios críticos del Instituto Nacional de Salud del Niño y los hallazgos evidenciaron que el coeficiente de regresión fue:  $\beta = -0,19$ ;  $p = 0,039$ , lo cual explica tanto a la resiliencia y al síndrome de desgaste profesional, aunque se descubrió que los participantes tenían altos niveles de SDP, la mayoría tenía bajos niveles de resiliencia. Donde concluyeron que existe relación entre las variables, siendo inversamente proporcionales.

Finalmente, se puede mencionar que el síndrome de burnout tiene una relación directa con los niveles afectivo, comunicacional y con las capacidades de resolución de problemas en el trabajo y la familia, de modo que el funcionamiento o la dinámica laboral presenta un equilibrio asociado con los valores y las recompensas en los labores o prácticas de los empleados; entre los resultados negativos debido a los niveles excesivos de estrés, además de afectar la productividad en las instituciones, sobre la persona afecta las interrelaciones laborales y familiares (Criado et al., 2022).

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general se concluye que el síndrome de burnout esta inversamente relacionado en forma media con la resiliencia, obteniendo un resultado de  $- ,319$  obtenido de la prueba Rho de spearman, que según Montes et al. (2021) los resultados que se encuentran entre  $- 0.11$  a  $-0.50$  poseen una correlación negativa media, el valor de sig. fue de  $,002$  siendo este menor a  $0,005$ ; como lo mencionaron Castillo et al. (2024) mientras mayor sea la resiliencia menor será el riesgo de padecer burnout, y si la resiliencia disminuye, existen más probabilidades de manifestar este síndrome.

Para el objetivo específico 1, el agotamiento emocional esta inversamente relacionado en forma media con la resiliencia, obteniendo  $-,163$  con una significancia de  $,001$ . Se concluyó que los peritos forenses refieren que a pesar de sentir en algunas ocasiones agotamiento emocional por la demanda física y mental del trabajo, estos han aprendido como manejar estas situaciones por medio de la resiliencia permitiendo cumplir con sus labores diarias, afianzado en lo explicado por el autor Melguizo et al. (2023) enfatizaron que mediante la resiliencia se desafía y evita situaciones tensas.

Referente al objetivo específico 2 para la despersonalización estuvo inversamente relacionado en forma media con la resiliencia, obteniendo un resultado de  $-,278$ , el valor de sig. fue de  $,000$ ; asimismo, se evidencia que en su mayoría no han presenciado eventos fuera de su realidad. Por lo cual, la despersonalización puede ser contrarrestada por la resiliencia, ayudando a mantener la empatía y la conexión con los demás en situaciones desafiantes, en ese sentido, O'Connor et al. (2021) aluden que la resiliencia permite sobreponerse ante las altas cargas laborales la cual se usa como herramienta para abordar los problemas.

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico 3 la insatisfacción del logro presenta relación inversamente media con la resiliencia, obteniendo un resultado de  $-,441$  y una significancia de  $,000$ . En este sentido, la insatisfacción del logro en los trabajadores peritos forenses puede ser enfrentados con resiliencia, debido a que les ayuda a superar obstáculos y mantenerse motivados hacia sus metas. De Vera & Gambarte (2020) argumentaron que la resiliencia logra disminuir la vulnerabilidad al

burnout, dentro de sus características personales, laborales y sociales permitiendo un mejor desenvolvimiento diario.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para el objetivo general se recomienda a la jefatura de recursos humanos prepare un plan de capacidad productiva mediante la administración de recursos humanos de manera que se prevenga la sobrecarga laboral. Por tal motivo, el autor Sarmiento (2019) mencionó que es importante tomar medidas para disminuir las manifestaciones de este síndrome, ya que puede tener incidencia en la calidad del servicio.

A la jefatura de psicología prepare un plan de entrenamiento en habilidades sociales con énfasis en prevención del agotamiento laboral, que permita la participación de todos los peritos forenses de esta dirección especializada, debiendo realizar un monitoreo permanente de la mejora. Por lo tanto, Queirós et al. (2020) afirmaron que el entorno agobiante laboral requiere la aplicación de estrategias tanto personales como organizacionales que permitan un desarrollo óptimo del trabajador.

Se sugiere para el primer objetivo que los peritos practiquen algún deporte ya que la OMS aclara que, practicarlos evita el estrés y por consiguiente el síndrome burnout de manera que se puede enfrentar el agotamiento, manejando las dificultades en el trabajo. (Gonzales et al., 2023).

Para el segundo objetivo se recomienda a los jefes de los departamentos, reuniones mensuales con el personal bajo su mando, dando a conocer la importancia de su labor y como contribuyen a la sociedad; asimismo tocar temas de prioridad laboral y conocimiento personal acerca de cómo se sienten, de manera que se puede prevenir y desarrollar el síndrome de burnout, asignándole servicios más ligeros y/o equiparándolos, haciendo seguimiento de manera que se promueve actividades y acciones institucionales. Por su parte, Lizardo (2022) reportó que, a menor nivel de burnout en el trabajo, mayor es la disposición de la persona a escuchar, expresar emociones, ayudar e interactuar con otros individuos.

Se sugiere a los peritos practicar la resiliencia mediante las buenas relaciones laborales, debido a que, mediante el trabajo en equipo, la carga laboral y estrés ocasionado disminuye. Por otro lado, realizar programas de descansos, ya que, si se mantiene un nivel de descanso adecuado, se trabajará con mejor concentración, buen humor y de manera práctica, así se previene y gestiona el agotamiento emocional en

el trabajo y la despersonalización. Los autores Ruiz et al. (2020) argumentaron que la resiliencia no solo se ubica dentro de la persona, sino también entre las personas y los contextos que habitan.

Con respecto al tercer objetivo se recomienda a futuros investigadores del sistema criminalístico, estudiar de manera más profunda cómo la resiliencia puede ayudar a los trabajadores de otras áreas a manejar la insatisfacción del logro, centrándose en estrategias efectivas de afrontamiento y apoyo emocional en el entorno laboral. Como lo menciona Bancayán y Romero (2022) se debe tener la capacidad de afrontar y superar eventos difíciles que hayan impactado la vida laboral, social y personal.

## REFERENCIAS

- Alfaro, A., & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista científica searching de ciencias humanas y sociales*, 4(2), 44–61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Arias, J y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. 113pp. Arequipa-Perú. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bancayán, F., & Romero, D. (2022). Resiliencia y síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2019. *Revista Pediátrica Especializada*, 1(1), 14-21. <https://revistapediatricae.insn.gob.pe/index.php/rpe/article/download/8/6/10>
- Barreto, D., y Salazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Batilmurik, R., Noach, R., & Latupeirissa, D. (2022, March). *The role of resilience as a mediation of the variable between job burnout and investigators performance (study on Regional Police Nusa Tenggara Timur during the Covid-19 pandemic)*. In International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (iCAST-SS 2021) (pp. 211-215). Atlantis Press. 5. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icast-ss-21/125971104>
- Bernal, A., y Cárdenas, A. (2021). La educación de la competencia emprendedora como iniciativa y autonomía personal. *Cuestiones Pedagógicas. Revista De Ciencias De La Educación*, 2(30), 27-42. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/18977>
- Bilal, H., y Sari, H. (2020). Relationship between burnout and patient safety attitudes in pediatric nurses in a hospital in Turkey. *Enfermería Clínica*, 30(1), 37-41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119303122>
- Castillo, A., Velando, A., De La Fuente, E., Martos, B., Membrive, M., Lucía, R., & Cañadas, G. (2024). Relation and effect of resilience on burnout in nurses: A literature review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 160–167. <https://doi.org/10.1111/inr.12838>
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The impact of resilience training on occupational

- stress, resilience, job satisfaction, and psychological well-being of female police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 8–23. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9>
- Criado, J., y de Mengíbar, P. (2022). Síndrome de desgaste profesional o síndrome de “burnout” en el entorno policial. *Revista científico-profesional de policía local y bomberos*, 18, 32-46. <https://www.csif.es/uploads/articulo/archivosAdjuntos/65c734031ef9f.pdf#page=33>
- De Vera, M., & Gambarte, M. (2020). Associated factors with resilience and burnout: a cross-sectional study in a teaching group in Spain. *Aula abierta*, 49(2), 177–184. <https://doi.org/10.17811/rifie.49.2.2020.177-184>
- Delgado, D. (2023). *Estrés laboral y calidad del sueño desde la perspectiva de los peritos de la Dirección de Criminalística PNP- Lima, 2022*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111748>
- Dodanwala, T., Shrestha, P., & Santoso, D. (2021). Role conflict related job stress among construction professionals: The moderating role of age and organization tenure. *Construction Economics and Building*, 21(4), 21-37. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.321152225042653>
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena, R., y García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 198-230. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- García, B., Mendoza, I., García, J., Olgúin, J., Camargo, C., Araníbar, M. & García, P. (2022). Influence of resilience on burnout syndrome of faculty professors. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 910. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020910>
- González, G., Gómez, C., Bastida, A., Corral, J. Zurita, F., y Melguizo, E. (2023). Could the complying with WHO physical activity recommendations improve stress, burnout syndrome, and resilience? A cross-sectional study with physical education teachers. *Sport Sciences for Health*, 19(1), 349-358. <https://doi.org/10.1007/s11332-022-00981-6>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas*

- cuantitativa, cualitativa y mixta*. (7ma. ed.). México: Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Imam, H., Chambel, M., Nauman, S., y Yasin, H. (2022). Conflicto de estatus y creatividad tam: los roles de la despersonalización y la conciencia organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38 (2), 101-110. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a9>
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432-439.
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Melguizo, E., González, G., Alonso, J., Caracuel, R., Ortega, M., Puertas, P. (2023) Stress, Resilience, Burnout and Study Hours in Physical Education Pre-Service Teachers - An Explanatory Model about Gender. *Behavioral Sciences*, 13 (11), art. no. 946. <https://doi.org/10.3390/bs13110946>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vásquez, M., y Diaz, C. (2021) *Aplicación del coeficiente de correlación de spearman en un estudio de fisioterapia*. Facultad de Ciencias Físico Matemáticas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Moratalla, A. (2020). Zygmunt Bauman como profeta: Diez claves en la despersonalización del mundo. *Almogaren: revista del Centro Teológico de Las Palmas*, (66), 47-69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7737783>
- Nisar, S., & Rasheed, M. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (5ta ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-877-7
- Olivas, O. (2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32-46.

<https://ceciprevista.mx/RECIP/article/view/4>

- O'Connor, P., Lydon, S., O'Dowd, E. y Byrne, D. (2021). La relación entre la resiliencia psicológica y el síndrome de burnout en médicos irlandeses. *Irish Journal of Medical Science*, 190, 1219-1224. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11845-020-02424-y>
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591/9755>
- Pérez, M., Berea, R, Roy, I, Palacios, L., y Rivas, R. (2019). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista alergia México*, 66(4), 474-482. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i4.706>
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169–183. <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2018-0117>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A., & Pereira, A. (2020). Job stress, burnout and coping in police officers: relationships and psychometric properties of the organizational police stress questionnaire. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6718. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/18/6718>
- Rivas, N., López, M., Castro, M., Luis-Vian, S., Fernández, M., Cao, M., García, S., Velasco, V., & Jiménez, J. (2021). Analysis of burnout syndrome and resilience in nurses throughout the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10470. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910470>
- Ruiz, C., Juárez, J., y Molina, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: de lo individual a los contextos y relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2 Jul-Oct), 213–232. <https://doi.org/10.6018/educatio.432981>
- Ruvalcaba, N., Gallegos, J., y Bravo, H. (2019). Validez predictiva de las competencias socioemocionales sobre la resiliencia en adolescentes mexicanos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 89-101. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794->

[99982019000100089&script=sci\\_arttext](#)

- Sánchez, D y Robles, M. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2 (40), 103-113.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
- Sardón, D., Sardón, Z., Mamani, J., y Vilca, H. (2024). Resiliencia y síndrome de burnout en estudiantes universitarios del altiplano peruano en la pospandemia. *Revista De Ciencias Sociales*, XXX(2), 403-416.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/41918/48550>
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(1), 67-72.  
<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
- Tacca D., Tacca A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 11-30.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000200003&lng=es&tlng=es).
- Tapullima, C., Munguía, E., Reyes, E., & Sánchez, E. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista De Investigación En Psicología*, 24(1), 197-221.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20608>
- Torres, E., El-Sahili, L. y Gutiérrez, V. (2019). análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11 (20), 106-124.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

## ANEXOS

**Anexo 1** *Tabla de operacionalización de variables de síndrome de burnout y resiliencia*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
<b>SÍNDROME BURNOUT</b>	Es el desgaste en la profesión o trabajo, generado por las actividades o cargas diarias teniendo afectaciones graves en la salud. (Torres et al., 2019).	La variable será medida por medio de las dimensiones indicadas en la escala elaborada por Maslach y Jackson (1986) citado en el estudio de Torres et al., (2019), la cual contiene 22 ítems. La calificación es determinada mediante una escala de tipo Likert.	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Escala ordinal tipo Likert
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	
			Insatisfacción de logro	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	
<b>RESILIENCIA</b>	Es el proceso de adaptación positiva durante y después de una adversidad significativa, así como una capacidad para afrontar el estrés que permite afrontar la situación adversa y recuperarse y crecer después de eso. (Queirós et al., 2020).	La medición de esta variable será a través de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young, (1993), Adaptación al español de (Sánchez, 2015), consta de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones las cuales son Competencia Personal (11 reactivos), Aceptación de uno mismo y de la vida (3 reactivos), adaptada en el presente estudio e integrando (5 reactivos). La calificación es determinada mediante una escala de tipo Likert de: 7 tipos de respuestas que van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.	Competencia Personal	1, 2, 5 6, 7, 9 10, 11,12, 13, 14	Escala ordinal tipo Likert
			Aceptación de uno mismo y de la vida	3, 4, 8, 15, 16, 17, 18, 19	

## Anexo 2 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre el Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Analizar la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024</p> <p>b) Evaluar la relación entre despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024</p> <p>c) Determinar la relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación entre el Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>a) Existe relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024</p> <p>b) Existe relación entre la despersonalización y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024</p> <p>c) Existe relación entre la insatisfacción de logro y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024.</p>	<b>Variable 1: SÍNDROME BURNOUT</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica</b>	<b>Escala de medición</b>
			Agotamiento emocional	1-22	Encuesta	<b>Ordinal Tipo Likert</b>
			Despersonalización			
			Insatisfacción de logro			
			<b>Variable 2: RESILIENCIA</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica</b>	<b>Escala de medición Niveles y rangos</b>			
Competencia Personal	1-19	Encuesta	<b>Ordinal Tipo Likert</b>			
Aceptación de uno mismo y de la vida						
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>			<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Tipo y diseño de investigación:</b></p> <p>Por su tipo: Investigación básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Por su profundidad: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: no experimental, de corte transversal</p>	<p><b>ESCENARIO DEL ESTUDIO</b> Entidad pública del estado (Dirección Especializada)</p> <p><b>PARTICIPANTES / UNIDAD DE ANÁLISIS</b> <b>Población.</b> La población comprendió a 153 participantes</p> <p><b>Muestra</b> La muestra considerando la totalidad de la población a 110 participantes peritos forenses . La muestra fue del tipo no probabilística, por conveniencia.</p>			<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Después de la recolección los datos mediante el instrumento, se analizarán los datos estadísticamente mediante el software estadístico SPSS v.25 para exponer los resultados en tablas y figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis y a fin de determinar la correlación entre las variables, se empleará Rho Spearman</p>		

**Anexo 2 Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario de síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024**

Cuestionario de Maslach y Jackson (1986) adaptado en la presente investigación:

**I. DATOS GENERALES**

1. Servicio donde labora : 2. Edad:
3. Sexo : Femenino  Masculino
4. Tiempo de servicio :
5. Modalidad de trabajo : PNP  CAS

**INSTRUCCIONES**

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder de manera objetiva y sincera a fin de determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses. Marque con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado, este cuestionario es anónimo y se codificará según la escala de Maslach Burnout Inventory.

ESCALA DE VALORACIÓN						
NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
0	1	2	3	4	5	6

**V1: Síndrome de burnout**

D1: Agotamiento emocional								
N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento cansado(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).							

4	Siento que trabajar todo el día con personas me estresa.								
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me consume.								
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.								
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.								
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me estresa.								
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
<b>D2: Despersonalización</b>									
10	Siento que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.								
11	Siento que me he vuelto más indiferente con la gente, desde que ejerzo esta labor.								
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que brindo atención.								
14	Me parece que las personas me culpan de sus problemas.								
<b>D3: Insatisfacción de logro</b>									
15	Siento que comprendo con facilidad como se sienten las personas que atiendo.								
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas.								
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
18	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.								

20	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado en contacto con las personas.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

## V2: Resiliencia:

Cuestionario de escala de resiliencia (Adaptación al español de Sánchez, 2015)

Por favor, lea las siguientes afirmaciones. A la derecha de cada uno se encuentran siete números, que van desde "1" (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a "7" (totalmente de acuerdo) a la derecha. Haga un círculo en el número que mejor indique sus sentimientos acerca de esa afirmación. Por ejemplo, si está totalmente en desacuerdo con un enunciado, realice un círculo en el "1". Si no está muy seguro, haga un círculo en el "4", y si está totalmente de acuerdo, haga un círculo en el "7", puede graduar según esta escala sus sentimientos con el resto de números.

ESCALA DE VALORACIÓN						
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

## D1: Competencia personal

Haga un círculo en la respuesta adecuada	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo			
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Normalmente, me las arreglo de una manera o de otra.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Soy resuelto y decidido.	1	2	3	4	5	6	7	
5. No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado.	1	2	3	4	5	6	7	
6. Pongo interés en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7	
7. Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme.	1	2	3	4	5	6	7	
8. La seguridad en mí mismo me ayuda en los tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7	
9. En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7	

10. Siento que mi vida tiene sentido.	1	2	3	4	5	6	7
11. Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida.	1	2	3	4	5	6	7
<b>D2: Aceptación de uno mismo y de la vida</b>							
12. En general me tomo las cosas con calma.	1	2	3	4	5	6	7
13. Soy una persona con una adecuada autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
14. Soy una persona disciplinada.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me mantengo persistente en lograr lo que me propongo.	1	2	3	4	5	6	7
16. Frecuentemente encuentro algo para reírme y sentirme bien.	1	2	3	4	5	6	7
17. Soy amigo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
18. No me importa si hay personas a quienes no les gusto.	1	2	3	4	5	6	7
19. Soy capaz de depender de mí mismo(a) más que de cualquier otra persona.	1	2	3	4	5	6	7

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!!!

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de síndrome de burnout y resiliencia) que permitirá recopilar la información en la presente investigación: Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario síndrome de burnout

Definición de la variable<sup>1</sup>: Síndrome burnout es el desgaste en la profesión o trabajo, generado por las actividades o cargas diarias teniendo afectaciones graves en la salud (Torres, et al. 2019). Estableciendo como dimensiones agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción del logro.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Agotamiento emocional	Desgaste emocional	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.	1	1	1	1	
	Agotamiento físico	2. Cuando termino mi jornada me siento cansado(a).	1	1	1	1	
		3. Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	1	1	1	1	
	Actitud negativa	4. Siento que trabajar todo el día con personas me estresa.	1	1	1	1	
	Desgaste emocional	5. Siento que el trabajo que realizo todos los días me consume.	1	1	1	1	
		6. Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	1	1	1	1	
	Sentimientos negativos	7. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	1	1	1	1	
		8. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me estresa.	1	1	1	1	
	Desgaste emocional	9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
		Trato interpersonal	10. Siento que trato a algunos colegas como si fueran objetos	1	1	1	1

Desperson alización		impersonales.					
	Indiferencia	11. Siento que me he vuelto más indiferente con la gente, desde que ejerzo esta labor.	1	1	1	1	
	Autoconcepto	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	
	Ecpatía	13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que brindo atención.	1	1	1	1	
	Autoconcepto	14. Me parece que las personas me culpan de sus problemas.	1	1	1	1	
Insatisfacci ón del logro	Autosuficiencia	15. Siento que comprendo con facilidad como se sienten las personas que atiendo.	1	1	1	1	
		16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas.	1	1	1	1	
		17. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	1	1	1	1	
	Satisfacción personal	18. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	1	1	1	1	
		19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	1	1	1	1	

	Realización personal	20. Me siento estimulado(a) después de haber trabajado en contacto con las personas.	1	1	1	1	
		21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	1	1	1	1	
		22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario resiliencia

Definición de la variable 2: la resiliencia es un proceso de adaptación positiva durante y después de una adversidad significativa, así como una capacidad para afrontar el estrés que permite afrontar la situación adversa, recuperarse y crecer después de eso. Determinando como dimensiones competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida. (Queirós, et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencia personal	Perseverancia	1. Normalmente, me las arreglo de una manera o de otra.	1	1	1	1	
	Autoconfianza	2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	1	1	1	1	
		3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	1	1	1	1	
		4. Soy resuelto y decidido.	1	1	1	1	
	Confianza	5. No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado.	1	1	1	1	
		6. Pongo interés en las cosas.	1	1	1	1	
	Decisión	7. Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme.	1	1	1	1	
		8. La seguridad en mí mismo me ayuda en los tiempos difíciles.	1	1	1	1	
	Empatía	9. En una emergencia, soy alguien en quien la	1	1	1	1	

		gente puede confiar.					
	Decisión	10. Siento que mi vida tiene sentido.	1	1	1	1	
	Perseverancia	11. Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida.	1	1	1	1	
Aceptación de uno mismo y de la vida	Aptitud positiva	12. En general me tomo las cosas con calma.	1	1	1	1	
		13. Soy una persona con una adecuada autoestima.	1	1	1	1	
	Constancia	14. Soy una persona disciplinada.	1	1	1	1	
		15. Me mantengo persistente en lograr lo que me propongo.	1	1	1	1	
	Sentirse bien	16. Frecuentemente encuentro algo para reírme y sentirme bien.	1	1	1	1	
		17. Soy amigo de mí mismo.	1	1	1	1	
	Perspectiva de la vida estable	18. No me importa si hay personas a quienes no les gusto.	1	1	1	1	
		19. Soy capaz de depender de mí mismo(a) más que de cualquier otra persona.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto metodológico

Nombre del instrumento	Cuestionario del síndrome de burnout y la resiliencia
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis, SANDOVAL SULCA
Documento de identidad	41035792
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	951323152
Firma	
Fecha	10/06/2024

### Ficha de validación de juicio de experto de conocimiento

Nombre del instrumento	Cuestionario del síndrome de burnout y la resiliencia
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Bruno Fernando, BARRIOS CABREJOS
Documento de identidad	46237365
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Perito Psicólogo Forense
Número telefónico	959598093
Firma	
Fecha	11/06/2024

### Ficha de validación de juicio de experto estadístico

Nombre del instrumento	Cuestionario del síndrome de burnout y la resiliencia
Objetivo del instrumento	Medir el síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Alexis Eduardo, LAZO VILCHEZ
Documento de identidad	45511877
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Químico Farmacéutico
Número telefónico	940431030
Firma	
Fecha	14/06/2024





**Anexo 5.** Formato de consentimiento informado ucv

**Consentimiento Informado**

Queridos colegas,

Mi nombre es Estephanie Mendoza Contreras, estudiante de la escuela de posgrado del programa maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Ate. Te invito a participar en la investigación titulada “Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una Dirección especializada, Lima, 2024. La presente investigación ha sido aprobada por la institución de estudio y la universidad y quiero contar con tu importante participación en este proceso que, consiste en la aplicación de dos cuestionarios que durará aproximadamente 20 minutos. Por razones de confidencialidad, no necesitas escribir tu nombre en las encuestas y toda la información que proporciones se mantendrá estrictamente confidencial. Sus respuestas honestas contribuirán al éxito de esta investigación. Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar a la investigadora al teléfono 963979993 o al correo electrónico institucional: [mmendozaco390@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmendozaco390@ucvvirtual.edu.pe)

Después de haber leído el objetivo de la investigación ¿Es usted voluntario para responder las preguntas de este cuestionario?

Sí, estoy de acuerdo

No, estoy de acuerdo

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

En caso afirmativo, continúe con el cuestionario.

## Anexo 6. Análisis complementario

### CÁLCULO MUESTRAL

<b>Tamaño del universo</b> 153 Número de personas que componen la población a estudiar
<b>Heterogeneidad %</b> 50 Es la diversidad del universo. Lo habitual es usar 50%, el peor caso
<b>Margen de error %</b> 5 Menor margen de error requiere mayor muestra
<b>Nivel de confianza %</b> 95 Nivel confianza %
<b>Muestra</b> 110 Personas a encuestar
<b>El resultado se lee:</b> Si se encuesta a 110 personas, el dato real que se busca será el 95% de las veces en el intervalo $\pm 5\%$ en relación con los datos que se observan en la encuesta.
Calcular

Fuente: <https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas>

## Anexo 9. Turnitin al 01 de Agosto de 2024 19%

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/fo=2425836694&lang=es&ro=103&u=1088032488

feedback studio Estephanie Mendoza Contreras Síndrome burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada, Lima, 2024 -- /100 4 de 16

**Resumen de coincidencias**

**19%**

Se están viendo Fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	hdl.handle.net Fuente de internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3%
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2%
4	www.researchgate.net Fuente de internet	2%
5	M. Inmaculada Vicente... Publicación	1%
6	dialnet.unirioja.es Fuente de internet	1%
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1%
8	geplaf.com Fuente de internet	1%
9	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
10	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
11	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%

Página: 1 de 30 Número de palabras: 8907 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16°C Nublado 11:06 1/8/2024



E25	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	0	6	0	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	145		
E26	3	3	2	4	1	1	4	2	5	2	3	4	2	1	3	3	5	5	5	2	3	2	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	6	6	6	6	7	174
E27	3	5	2	6	0	1	6	1	2	0	1	5	0	4	3	4	6	5	6	1	3	0	5	6	5	7	6	5	6	4	5	6	7	6	7	5	5	6	7	6	6	174	
E28	3	3	5	5	0	0	1	3	5	0	0	6	0	3	0	3	6	5	6	0	2	0	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	183	
E29	5	4	4	6	0	1	6	1	6	0	0	5	0	5	0	0	5	4	5	0	0	0	6	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	176	
E30	5	6	5	6	0	0	5	0	3	0	1	6	0	5	0	0	5	6	6	0	3	0	7	6	3	7	5	4	5	6	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	167		
E31	4	4	4	6	1	1	6	1	6	1	2	6	1	5	0	1	6	5	6	1	5	1	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	202	
E32	1	1	0	6	0	0	3	1	5	0	1	6	1	3	0	1	5	5	6	1	5	1	6	7	5	6	6	6	4	6	5	5	6	5	7	5	5	4	5	4	5	154	
E33	3	5	1	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	7	7	5	7	5	7	7	7	7	5	7	7	7	5	7	6	7	7	7	174	
E34	4	3	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	7	7	4	6	5	6	4	7	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	170	
E35	6	6	6	5	0	0	6	6	5	0	5	1	5	6	1	1	5	2	1	6	0	1	7	7	4	7	5	5	5	5	5	7	7	6	7	7	5	6	6	5	5	185	
E36	6	6	6	6	0	0	5	6	3	3	3	4	4	6	0	0	4	6	6	6	0	0	7	7	1	7	1	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	192
E37	5	5	5	6	1	1	1	1	1	1	6	6	0	0	1	0	4	6	3	3	3	1	4	7	7	7	4	4	4	7	7	4	7	4	7	7	7	4	4	4	7	166	
E38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	136	
E39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	7	5	5	6	5	2	2	6	6	5	5	5	4	3	3	6	5	7	5	110	
E40	1	3	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	176
E41	0	1	1	6	0	0	6	0	6	5	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0	7	7	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	166	
E42	0	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	179	
E43	5	3	3	6	0	0	0	1	6	1	2	6	0	5	0	0	2	6	6	0	2	1	6	7	6	7	7	7	7	7	5	7	6	7	6	7	6	6	6	6	7	179	
E44	4	4	4	6	0	0	6	4	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	1	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	198
E45	5	5	5	6	0	5	6	5	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	5	0	7	7	7	7	5	5	5	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	5	200	
E46	2	5	1	5	0	0	5	2	6	1	3	6	0	1	1	0	6	5	6	0	6	1	7	7	6	7	6	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	188	
E47	5	5	5	3	0	0	5	0	6	0	0	6	5	6	0	0	6	6	6	6	6	0	1	7	7	7	7	7	4	5	7	4	5	1	7	6	7	1	1	4	1	165	
E48	6	5	5	0	2	5	4	5	2	3	2	3	2	5	0	2	4	2	4	1	4	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	199
E49	3	3	1	3	1	1	5	1	1	1	1	6	0	1	0	1	1	6	6	0	1	0	5	6	5	6	4	5	7	7	7	6	6	7	7	5	7	7	7	7	7	161	
E50	5	5	1	6	1	1	3	1	3	1	1	6	1	6	2	1	5	6	4	1	3	1	5	6	6	3	4	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	2	3	5	158	
E51	1	1	1	5	0	0	6	0	5	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	6	0	7	7	5	7	7	6	5	6	7	3	7	7	7	6	7	1	5	3	7	164	
E52	1	1	1	6	0	0	5	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0	5	7	6	7	6	6	7	6	5	5	5	5	6	5	6	5	7	5	6	160	
E53	0	1	1	3	0	0	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	3	3	0	5	6	6	7	5	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	158	
E54	5	5	5	3	1	1	3	1	2	4	4	3	1	1	1	2	2	2	3	1	4	3	6	5	5	5	4	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	152
E55	5	5	5	6	0	6	6	5	6	0	5	6	0	1	0	0	6	6	6	1	0	0	5	7	7	7	7	7	5	6	7	5	7	7	7	7	7	5	6	4	5	193	
E56	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	6	0	1	1	1	6	6	5	0	2	0	4	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	162

E57	5	4	4	5	3	1	5	3	5	1	1	5	0	2	1	1	4	4	4	3	4	3	6	6	6	7	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	4	7	4	7	178	
E58	5	5	5	5	1	5	1	5	5	0	5	5	0	6	0	1	5	3	6	5	6	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	212
E59	2	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	0	6	0	7	7	6	7	6	6	6	7	6	5	7	7	7	7	7	6	5	7	7	162	
E60	5	5	4	6	0	0	6	5	6	0	0	4	0	6	0	5	6	6	6	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
E61	6	5	3	6	0	0	6	5	6	0	6	5	0	5	0	2	6	6	6	5	1	0	6	7	3	6	6	7	6	4	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	194	
E62	5	6	2	5	0	5	5	6	5	0	5	5	6	6	0	5	5	6	5	5	1	0	4	6	6	6	5	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	4	6	205		
E63	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	0	0	1	6	0	0	0	6	6	1	2	0	5	5	5	6	6	7	7	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	185		
E64	3	6	5	6	0	1	5	4	6	2	5	6	0	1	0	2	6	3	5	0	1	0	5	7	6	5	4	6	5	4	6	7	6	5	7	6	7	5	6	3	6	173	
E65	2	2	2	0	0	0	1	1	2	0	0	5	0	0	0	0	4	0	6	0	3	0	5	7	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	151		
E66	6	5	6	6	2	0	6	5	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	5	5	0	5	7	6	7	5	5	6	5	5	5	7	7	7	7	5	7	7	6	5	195	
E67	1	1	0	6	0	1	5	0	5	1	1	6	0	1	0	1	6	3	6	0	6	1	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	180		
E68	1	3	1	5	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	1	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	7	175		
E69	3	5	3	5	0	2	6	2	6	1	1	6	1	5	1	1	6	4	5	5	1	0	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	162	
E70	0	1	2	1	2	4	2	3	4	5	5	0	6	6	0	0	5	5	1	3	0	0	7	4	6	7	4	6	7	5	5	5	6	4	6	6	7	7	7	4	7	165	
E71	3	6	1	4	1	1	3	3	6	1	1	5	5	5	1	1	5	4	5	1	0	0	6	6	5	4	3	3	4	5	5	6	6	7	7	6	7	7	6	6	5	166	
E72	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2	4	2	1	6	1	1	6	1	5	2	0	1	6	6	4	6	7	6	7	7	7	5	6	5	6	6	6	5	5	7	7	171	
E73	1	1	1	4	0	4	4	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	5	6	0	1	0	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	173		
E74	2	1	0	5	0	0	4	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	5	0	7	7	7	7	6	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	170		
E75	4	4	2	4	0	2	5	1	0	0	0	5	0	1	0	5	5	5	5	0	3	0	5	6	6	6	5	5	1	6	6	6	6	7	7	6	7	6	6	3	6	157	
E76	4	4	3	4	2	0	5	1	6	3	3	6	0	4	0	0	6	5	0	0	1	0	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	187	
E77	1	1	1	6	0	0	6	0	6	6	5	6	0	4	1	0	6	5	6	0	5	0	6	7	4	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	191	
E78	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0	7	7	7	7	6	6	5	5	7	5	5	6	7	7	7	7	7	5	6	164	
E79	3	5	3	6	0	2	6	5	6	0	5	6	0	6	3	0	6	6	6	0	5	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	212	
E80	3	3	1	6	0	0	6	0	6	1	1	6	1	5	0	1	6	6	6	0	1	0	5	7	6	6	7	6	5	7	6	7	7	6	7	6	7	6	5	5	7	177	
E81	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	1	6	7	6	7	4	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	6	155	
E82	0	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	186	
E83	5	5	3	6	0	1	4	5	5	1	5	6	5	6	0	0	6	5	5	4	1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
E84	0	1	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	1	1	6	7	6	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	6	5	7	7	7	172	
E85	1	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	1	0	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	159
E86	4	4	0	0	0	1	1	1	0	6	6	1	2	6	6	5	5	1	5	4	1	3	2	5	5	6	5	6	6	5	6	4	6	6	4	5	6	6	6	7	7	165	
E87	0	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	2	0	0	6	6	6	0	6	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	186	
E88	1	2	1	6	0	1	6	0	6	0	1	5	0	4	0	0	6	5	6	2	6	0	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	185		

E89	1	5	5	2	3	5	5	5	5	1	5	6	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6	208	
E90	3	2	0	0	0	0	6	0	6	1	1	6	1	1	1	0	6	5	6	3	6	0	7	7	7	7	7	6	7	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	180	
E91	5	5	5	5	5	1	3	5	3	0	0	5	0	0	5	0	0	0	3	3	0	6	6	7	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	6	7	6	6	5	5	4	5	158		
E92	5	5	5	5	0	5	5	5	0	1	2	5	1	3	5	1	2	3	3	1	1	0	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	5	5	167			
E93	1	1	3	6	0	0	0	0	0	1	1	6	0	0	0	5	6	0	6	0	6	0	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	174		
E94	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183		
E95	5	5	3	6	0	5	6	5	5	0	0	6	0	5	0	2	5	6	1	0	1	0	6	7	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	180		
E96	0	1	1		6	0	0	6	0	6	0	6	0	1	0	0	6	6	1	0	6	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	179		
E97	1	1	1	5	0	0	5	0	5	1	1	5	1	1	0	0	5	5	5	0	0	1	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	5	5	158
E98	3	5	5	3	0	4	3	6	4	5	6	3	4	6	2	4	4	3	2	3	1	1	4	5	3	5	3	2	3	7	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	156			
E99	3	4	4	2	4	0	6	3	2	3	2	4	4	3	2	0	3	4	3	4	5	0	6	7	7	7	6	6	6	6	7	5	7	7	7	7	7	6	6	3	7	185			
E100	5	5	4	5	1	3	5	4	5	1	2	5	1	5	1	2	5	4	3	1	2	1	7	7	5	6	3	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	5	6	187			
E101	3	3	0	3	0	0	4	3	5	0	0	6	5	3	0	0	5	5	5	3	0	0	5	7	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	154		
E102	5	5	4	5	1	3	5	4	5	1	2	5		1	5	1	2	5	4	3	1	2	7	7	5	6	3	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	5	6	186			
E103	1	4	2	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	5	1	1	6	6	6	6	5	0	6	7	5	7	6	6	4	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	191		
E104	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	225	
E105	6	5	1	6	0	1	6	6	1	0	1	1	1	6	5	1	6	1	1	5	1	0	7	5	5	6	5	7	7	7	6	5	7	7	4	6	6	5	3	7	7	173			
E106	4	5	1	5	0	1	5	1	5	5	4	5	0	4	5	1	5	5	5	1	0	0	4	6	5	5	7	6	5	6	3	5	6	6	7	7	6	6	7	7	6	177			
E107	3	3	2	5	0	2	6	1	6	1	1	6	0	2	2	0	5	5	6	3	6	0	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	4	5	6	5	4	165	
E108	0	0	0	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	6	7	7	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	177		
E109	1	2	2	6	0	0	6	1	6	0	0	5	0	3	1	0	5	4	5	0	1	0	7	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	172	
E110	3	1	2	5	1	2	4	2	4	2	2	5	1	1	0	1	6	4	3	1	0	0	5	6	5	7	6	6	3	4	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	165	

## Anexo 11 Tablas del Spss

### Síndrome de burnout

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	22

Ambas variables

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	41

### Resiliencia

#### Estadísticas de fiabilidad

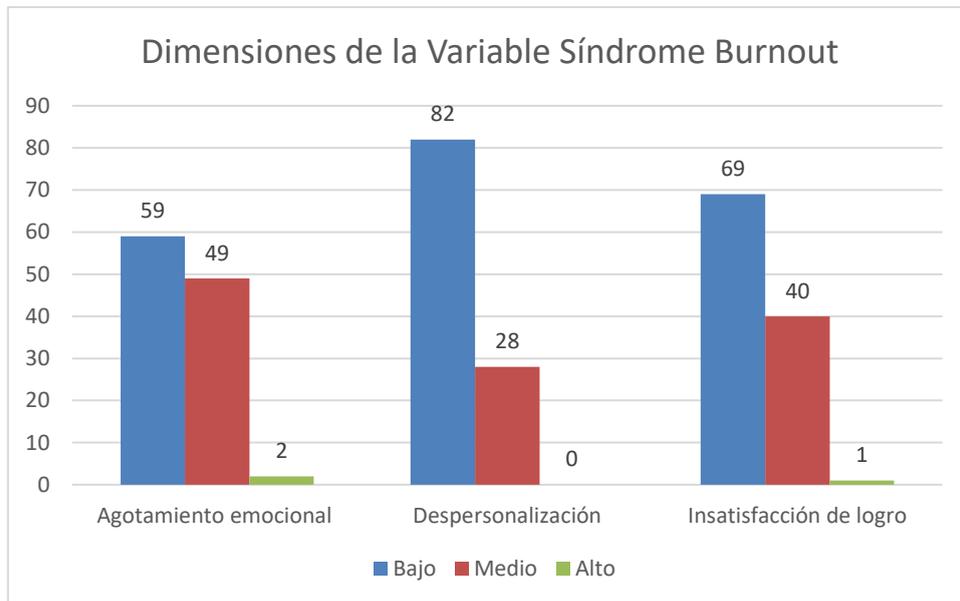
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	19

#### Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Estadístico	gl	Sig.
V01	,422	110	,000
V01D01	,351	110	,000
V01D02	,465	110	,000
V01D03	,402	110	,000
V02	,516	110	,000
V02D01	,515	110	,000
V02D02	,530	110	,000

**Figura 1**

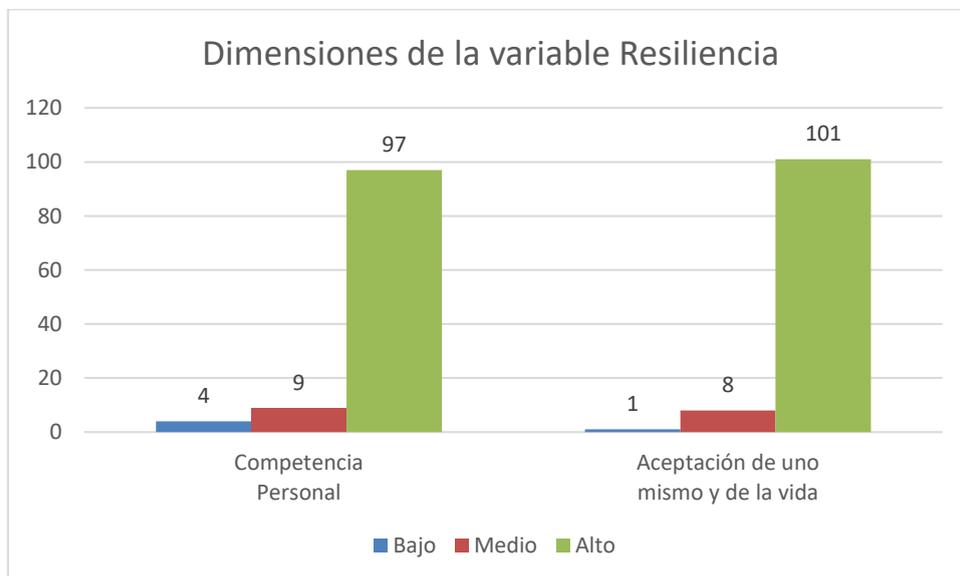
*Resultados de las dimensiones de la variable síndrome de burnout*



**Nota:** Se muestra los niveles de barrera percibidos por los encuestados, obtenidos en la encuesta aplicada

**Figura 2**

*Resultado de las dimensiones de la variable Resiliencia*



**Nota:** Se muestra los niveles de barrera percibidos por los encuestados, obtenidos en la encuesta aplicada

**Tabla 8**

*Análisis de la tabla cruzada entre el síndrome de burnout y la resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada de Lima por columnas y filas*

**Tabla cruzada V02\*V01**

		V01			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V02	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	0,9%	1,8%	0,0%	2,7%
	Medio	Recuento	5	5	0	10
		% del total	4,5%	4,5%	0,0%	9,1%
	Alto	Recuento	68	27	2	97
		% del total	61,8%	24,5%	1,8%	88,2%
Total	Recuento	74	34	2	110	
	% del total	67,3%	30,9%	1,8%	100,0%	

**Nota:** Tabla de niveles de síndrome de burnout y resiliencia en peritos forenses de una dirección especializada. Fuente: IBM SPSS Statistics v.25.

**Tabla 9**

Hipótesis general

**Correlaciones**

		V01		V02
Rho de Spearman	V01	Coeficiente de correlación	1,000	-,319
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	110	110
	V02	Coeficiente de correlación	-,319	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	110	110

Hipótesis específica 1

**Correlaciones**

		V01D01	V02	
Rho de Spearman	V01D01	Coeficiente de correlación	1,000	-,163
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	110	110
	V02	Coeficiente de correlación	-,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	110	110

## Hipótesis específica 2

### Correlaciones

			V01D02	V02
Rho de Spearman	V01D02	Coeficiente de correlación	1,000	-,278
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	V02	Coeficiente de correlación	-,278	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

## Hipótesis específica 3

### Correlaciones

			V01D03	V02
Rho de Spearman	V01D03	Coeficiente de correlación	1,000	-,441
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	V02	Coeficiente de correlación	-,441	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110