



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y agresividad en militares del cuartel
general del distrito de Rímac-Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

García Gárate, María Luisa (ORCID:0000-0002-5301-9149)

Nakakado Vela, Ysabel Katzuko (ORCID:0000-0001-7691-1925)

ASESOR:

Mg. Salazar Hernández, Freddy Marlon (ORCID:0000-0001-6520-5259)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por llevarnos por buen camino y siempre estar presente en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

A nuestros formadores universitarios por ayudarnos a concluir nuestro propósito; sin la ayuda de cada uno de ellos no hubiese sido posible llegar al objetivo.

A nuestras Familias por el gran apoyo brindado en cada momento necesitado.

Agradecimientos

Agradecer a Dios por iluminarnos en nuestros caminos en los momentos difíciles y por guiarnos en hacer lo correcto y por darnos la fortaleza y la persistencia para lograr nuestras metas.

Nuestros sinceros agradecimientos a las siguientes Autoridades de las Fuerzas Armadas (FFAA):
Por el valioso apoyo incondicional que nos brindaron para la aplicación de los instrumentos Psicológicos al personal militar:

Comandante General de la Primera Brigada Multipropósito, Cesar Augusto Flores Sanguinetti.
Mayor de Caballería, Omar Alexis Pimentel Roque.
Teniente comandante, Roberto Ugaz Bartolo.
Teniente comandante, Javier Salazar Pérez.

Sin este paso importante no nos hubiera sido posible continuar con nuestra ardua labor de investigación.

A nuestras familias por estar pendientes de cada paso que damos, por la ayuda que hemos recibido de ellos en cada momento; porque siempre quieren lo mejor.

Agradecemos a nuestro Asesor: Mg. Freddy Salazar Hernández por su esfuerzo y dedicación y paciencia para guiarnos y por el apoyo constante brindando en el proceso de la realización del taller de la tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable de operacionalizació.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro wilk para las variables Síndrome de Burnout y Agresividad	28
Tabla 2: Correlación entre Síndrome de Burnout y Agresividad	28
Tabla 3: Correlación entre síndrome de burnout y la dimensión agresividad física	29
Tabla 4: Correlación entre síndrome de burnout y la dimensión de agresividad verbal	29
Tabla 5: Correlación entre síndrome de burnout y la dimensión de hostilidad	30
Tabla 6: Correlación entre síndrome de burnout y la dimensión de ira	30
Tabla 7: Describir el nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones	31
Tabla 8: Describir el nivel de agresividad y sus dimensiones	31
Tabla 9: Matriz de consistencia	44
Tabla 10: Operacionalización de la variable de agresividad	45
Tabla 11: Operacionalización de la variable síndrome de burnout	46
Tabla 12: Validez del contenido a través del criterio de jueces del cuestionario de agresividad Buss Y Perry	59
Tabla 13: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del cuestionario de agresividad Buss y Perry	60
Tabla 14: Análisis de validez ítem-test del cuestionario de agresividad Buss Y perry	60
Tabla 15: Validez del contenido a través del criterio de jueces del inventario de Síndrome de Burnout (MBI) Maslach.	61
Tabla 16: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del inventario de Síndrome de Burnout (MBI) Maslach	62
Tabla 17: Análisis de validez ítems-test del inventario de Síndrome de Burnout (MBI) Maslach	62
Tabla 18: Evidencias cualitativas por criterio de jueces del cuestionario de agresividad de Buss y Perry	63
Tabla 19: Evidencias cualitativas de validez de criterio de jueces del inventario de Síndrome de Burnout (MBI) Maslach	65

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Organigramas de las variables: Síndrome de Burnout y Agresividad	66
Figura 2: Dimensiones de Agresividad	67
Figura 3: Dimensiones de Síndrome de Burnout	67
Figura 4: Diagrama de puntos de correlaciones	76
Figura 5: Diagrama de puntos verificado los tipos de correlaciones	77
Figura 6: Diagrama de senderos de ambas variables	78

Resumen

El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar si existe relación entre el síndrome de Burnout y Agresividad, con una muestra de 220 militares del cuartel general del distrito de Rímac que oscilan entre 18 a 30 años. La investigación es de tipo descriptivo-correlacional, y de diseño no experimental cuyo corte fue transversal. Los instrumentos empleados en la recopilación de datos fueron; MBI Inventario "Burnout" (Maslach, C. y Jackson, 1986, adaptada a Perú por Llaja, Sarriá y García 2007), y el cuestionario de agresión Buss y Perry adaptado en la realidad peruana por (Reyes (1987) y Matalinares, Yarigaño 2012). Los resultados mostraron que el Síndrome Burnout y la agresividad que ambas variables se ajustan a una distribución normal la cual se utilizó el estadístico de Pearson donde tienen una relación significativa positiva fuerte con un valor de ,367, y dentro de las dimensiones se aprecia que entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad física hay una relación significativa positiva fuerte con un valor de ,336, seguidamente entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad verbal hay una relación significativa positiva fuerte con un valor de ,257, asimismo entre el síndrome de burnout y la dimensión de Hostilidad hay una relación significativa positiva fuerte con un valor de ,295 y finalmente en la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de Ira hay una relación significativa positiva fuerte con un valor de ,282.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Agresividad, Militares.

Abstract

The following research work aimed to identify if there is a relationship between the Burnout syndrome and Aggression, with a sample of 220 military personnel from the Rímac district headquarters ranging from 18 to 30 years old. The research is of a descriptive-correlational type, and of a non-experimental design whose section was cross-sectional. The instruments used in data collection were; MBI Inventory "Burnout" (Maslach, C. and Jackson, 1986, adapted to Peru by Llaja, Sarriá and García 2007) and the Buss and Perry aggression questionnaire adapted to the Peruvian reality by (Reyes (1987) and Matalinares, Yarigaño 2012). The results show that the Burnout Syndrome and the aggressiveness that both variables adjust to a normal distribution which the Pearson statistic was used where they have a strong positive significant relationship with a value of .367, and within the dimensions it is appreciated that between the burnout syndrome and the dimension of physical aggressiveness there is a strong positive significant relationship with a value of .336, then between the burnout syndrome and the dimension of verbal aggressiveness there is a significant positive relationship with a value of .257, also between the Burnout syndrome and the Hostility dimension there is a strong positive significant relationship with a value of .295 and finally in the relationship between the burnout syndrome and the Anger dimension there is a strong positive significant relationship with a value of .282.

Keywords: Burnout Syndrome, Aggression, Military.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las personas se quejan que sus vidas han cambiado y se sienten muy estresados, agotados ya que se encuentran más concentrados, compenetrados y dándole prioridad al campo laboral, lo cual muchas veces pierden su esencia de la vida, olvidándose de su vida personal, familiar y social, en algunos centro de labores les obligan hacer sobretiempos para mejorar la situación de la empresa, esto puede repercutir en el equilibrio emocional del trabajador, por lo tanto, su rendimiento no será el mismo comparando de cuando empezó a trabajar. El estrés se relaciona directamente con el trabajo y puede alterar en lo cognitivo, conductual, emocional y psicológico en la vida militar. Estos síntomas de estrés e inquietud pueden alterar su comportamiento en las actividades diarias más aún si son jóvenes entre los 18 a 22 años. Los resultados encontrados de forma patológica entre médicos paraguayos representaron el 72%; en otro estudio de trabajadores mexicanos, la proporción fue del 79%, lo que afectó directamente la calidad del servicio, el entorno familiar y el impacto social.

Las emociones que experimentan son inolvidables que los puede marcar a lo largo de sus vidas ya que tiene un alto impacto como el estrés, esfuerzo, desgaste intelectual y físico, que los lleva a actuar muchas veces con agresión, por la responsabilidad que tienen de llevar, la seguridad, el bienestar y la defensa de nuestro país.

López-Araujo, María de la Fe, Blanca, Osca-Segovia, Amparo, Rodríguez y Muñoz, (2008). La presión que presentan con el compromiso laboral y el agotamiento de los soldados profesionales españoles. Según el estudio de Novaco, Cook y Saranso (1982), el agotamiento emocional no es el mejor aliado en el ambiente militar, porque es un trabajo de alto riesgo y agotador, sobre todo porque enfrentan muchos desafíos cada día. Daley señaló que la profesión militar conlleva riesgos físicos y psicológicos, deben estar alerta durante mucho tiempo, sin poder quejarse por situaciones difíciles e incómodas que se les pueda presentar.

En el campo militar, se obtuvo una tasa de prevalencia de 51% en el ejército israelí por Esrachi 1985. En México, la tasa de prevalencia de pilotos militares entre los pilotos mexicanos fue de 4.4%. La tasa de prevalencia fue de 44.6%, de las cuales 53% tenían altos niveles de síndrome de Burnout, seguido de 23% de moderados y niveles bajos de 24%. Entre los agentes de tránsito mexicanos la prevalencia del síndrome fue de 51,9%.

Los militares tienen una disciplina estricta porque se preparan para las guerras o desastres naturales. Por ejemplo, las personas que sufren con los desastres naturales producidas por el fenómeno del niño, afectando a muchas familias en Chosica cada año. Por lo tanto, los militares, entregan alimentos y suministros de primeros auxilios a las personas afectadas ya que son los encargados de conservar el orden y la calma en las ciudades del país. En esta pandemia muchos de ellos han sido contagiados por Covid-19 y los mantuvieron en cuarentena causándoles estrés muy alto. Por otro lado, debido a que no pudieron ver a sus familias durante varios meses, se ha incrementado la presión de las personas que viven en las provincias que no pueden visitar a sus familias.

Según los estándares psicosociales de Maslach & Jackson (1981), este concepto de Burnout significa que el síndrome es una respuesta a la presión del trabajo caracterizado por el desarrollo de pensamientos negativos en su centro laboral. Asimismo, se sienten agotados emocionalmente, lo que refleja comportamientos perjudiciales para su salud, su familia y sus compañeros.

Moreira, Amanda Sorce y Lucca, Sergio Roberto de. (2000). según la "Revista Latinoamericana de Enfermería", un proveedor de servicios de salud mental profesional en una institución pública de Casablanca, del distrito de São Paulo, Brasil, enero a febrero de 2019. Los factores psicosociales, la presión laboral, la violencia y el acoso (comportamiento ético y/ o sexual) son actualmente los mayores desafíos de seguridad y salud profesional. Factores psicosociales en el ámbito laboral (FPT) entre el trabajador y el entorno laboral, la calidad y estructura del trabajo, el compromiso del

trabajo y el alcance de las actividades que pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral.

Andrés Felipe García et al. (2020). Realizaron investigaciones de salud mental en los trabajadores expertos en psicosociales. El síndrome de Burnout puede llegar a causar mucha ansiedad, depresión y muerte en algunos casos. Utiliza un Análisis global para explorar los factores y los análisis involucrados en las consecuencias psicológicas y físicas de las enfermedades de los profesionales psicosociales.

OMS (La Organización Mundial de la Salud) confirmó en 2020, la depresión es una de las enfermedades que causa la mayor incidencia de cardiopatía isquémica. Cuando una persona tiene que afrontar una situación que necesita adaptarse y puede ser interpretada como un desafío o amenaza en el lugar de trabajo, aparecerá la presión. Debido a la continua relación entre los eventos estresantes y son llamados estresores profesionales, es posible experimentar presión emocional. Ansiedad, miedo, amenazas durante este período.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció, en junio del 2018, reconociendo oficialmente al Burnout o "síndrome de Burnout" o Burnout laboral como una enfermedad, confirmando se dará a partir del próximo 1 de enero del 2022 (revisión 11 de la clasificación estadística internacional de enfermedades), así como el abuso de los videojuegos como trastorno adictivo.

La teoría "síndrome de Burnout" de Freudenberg (1974) señala el Burnout está relacionado con el fracaso y la fatiga permanente. Esto se debe a que el malestar se inicia en la mente de la persona, lo cual irá disminuyendo su energía; también se refiere al síndrome de Burnout a manera de un desajuste emocional del individuo y en su entorno laboral, lo que provoca un desequilibrio en sus funciones y reduce considerablemente su motivación.

La definición más reconocida proviene de Maslach, quien lo describe como una forma inapropiada de lidiar con altos niveles de estrés. Sus principales características

son: cansancio emocional, despersonalización y deterioro de la realización personal (P. Gil-Monte) lo definió: como reacción a la presión del trabajo conforme vaya pasando el tiempo, que tiene características especiales, tales como emociones desagradables y experiencias de agotamiento en las relaciones interpersonales y diferentes funciones profesionales.

En esta investigación planteamos la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Agresividad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima2020?

La justificación es dar a conocer la realidad y especificar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la agresión en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020, dado que se requiere personal preparado en diferentes funciones y estar capacitados para actuar con rapidez, cuando son requeridos en diversas actividades y contingencias que pudieran presentarse en cualquier momento, tanto en el país como en las diferentes regiones. En el campo militar, la disciplina, el orden, la responsabilidad y la prontitud, son factores primordiales en la formación de estos jóvenes reclutas, para dar pronta solución a los problemas, lo que pudiera afectar seriamente su vida personal, su entorno y su desempeño laboral.

La finalidad fue investigar si los soldados del cuartel sienten algún malestar o incomodidad relacionado con el síndrome de Burnout por la exigencia y disciplina que reciben diariamente como parte de su formación militar. Esta población requiere de mucho entrenamiento constante ya que se encuentran bajo presión, para estar siempre listos y alerta ante cualquier requerimiento de los superiores.

Cabe señalar que debido a que existen pocos estudios sobre esta población, el desarrollo de esta investigación en un grupo de personal militar es limitado.

En la investigación el principal objetivo es: determinar la relación entre síndrome de Burnout y Agresividad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020.

Los objetivos específicos son: 1) Establecer la relación que existe entre Síndrome de Burnout y la dimensión de Agresividad física en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020. 2) Determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y la dimensión de Agresividad verbal en militares del cuartel general del distrito de Rímac 2020. 3) Establecer la relación que existe entre síndrome de Burnout y la dimensión de Hostilidad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-lima 2020. 4) Determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y la dimensión de Ira en militares del cuartel general del distrito de Rímac Lima 2020.

Finalmente, la hipótesis general: El síndrome de Burnout y la Agresividad se encuentran significativamente relacionadas en militares del cuartel general del distrito de Rímac-lima 2020.

Y como hipótesis específicas: 1) existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Agresividad Física en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020. 2) Existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la dimensión de Agresividad verbal en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020. 3) Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Hostilidad en Militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020. 4) existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Ira en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se han verificado estudios internacionales previos, como: Arboleda, Ariza, Ramírez y Rodríguez (2020) en Colombia, desarrollaron un artículo con la finalidad de: evaluar la existencia que se conoce como "síndrome de Burnout", "síndrome del quemado en el trabajo", o "Síndrome de desgaste profesional" y su conexión con la sobrecarga de trabajo empresarial y administrativa. Estuvo compuesta por 27 instructores militares. El instrumento utilizado es el MBI (Maslach Burnout Inventory). El Burnout fue encontrado en pilotos instructores TH-67 de la Escuela de Helicópteros de las Fuerzas Armadas. Los resultados fueron que la mayoría de las personas tiene un bajo grado en la dimensión En el agotamiento emocional, la mayoría de la población tiene un bajo grado de agotamiento, el 57,14%, y solo el 7% Reporto agotamiento. Además, la dimensión de realización personal es alta, con 85,71%, y la dimensión de despersonalización es muy alta, 92,86%.

García (2019) publicó un artículo con el propósito de: investigar la impulsividad y Agresividad de los policías en entrenamiento de la ciudad de San Luis en Argentina. Fue de corte intencional, no probabilística, la muestra es de 58 estudiantes (19 mujeres y 39 hombres) que asistieron al segundo y tercer año a la institución de formación. El estudio fue a nivel descriptivo y utilizó dos herramientas: el Cuestionario Positivo (AQ) (Andreu-Rodríguez, Peña-Fernández y Graña-Gómez, 2002) y la Escala de Impulsividad de Barrat (BIS-11) (Oquendo et al. 2001), Como resultado, tiene: un alto nivel de agresión física e impulso cognitivo. Las féminas obtuvieron el puntaje más alto en la escala de hostilidad, en tanto los varones mostraron mayor agresión física. Los estudiantes que se encuentran en el último año de aprendizaje mostraron mayor impulsividad motora, agresión verbal e ira. Finalmente, entre las variables impulsivas o agresivas, resultó tener una correlación positiva.

Cruz y Puentes (2017) en Colombia, publicaron un artículo con el Objetivo: definir los aspectos y métodos de afrontamiento con el desgaste laboral en guardias, y ver cuál es la conexión con las dimensiones del burnout y sus diferentes estrategias para el afrontamiento. El estudio corresponde a un método descriptivo correlacional,

la muestra estuvo compuesta por 113 guardias, que respondieron a la Encuesta de Rutina del Inventario de Burnout de Maslach (MBI y la Escala de Estrategias de Afrontamiento Mejoradas. Los resultados son: nivel de desempeño profesional muy alto 78,8%, nivel medio 80,6% con agotamiento emocional y niveles medios 79,6%. La expresión para hacer frente a las dificultades se utiliza en cinismo. Las diferentes dimensiones de los síndromes mostraron una conexión significativa con estrategias de respuesta positiva, resolución de problemas, expresiones de afrontamiento de las dificultades y reevaluación positiva ($p < 0,001$, $p < 0,005$).

Coelho, Bendassolli y Guedes (2017) en Brasil, publicaron un artículo para averiguar el papel predictivo del trabajo emocional de Burnout en los policías militares. Se evaluaron 525 militares profesionales: 117 mujeres y 408 hombres. Se usaron tres escalas para el idioma portugués, las herramientas fueron: Escala de: subescala de agotamiento emocional de Maslach Burnout Inventory y Emotional Labour Scale, Emotion Work Requirements Scale. Los resultados muestran que todos los aspectos del trabajo emocional pueden utilizar como predictor del agotamiento: la frecuencia de interacción con sospechosos y delincuentes, variedad e intensidad de las emociones, organizaciones profundas y superficiales y el trabajo policial que puede expresar emociones positivas. Haber culminado la secundaria, ser Cabo mantener la asistencia adecuada, igualmente tener los predictores de Burnout. La evidencia al efecto del trabajo emocional y la posición sobre la incidencia del agotamiento muestra que las personas están particularmente preocupadas por los intereses relacionados con la salud y el desenvolvimiento de las habilidades emocionales y sociales de los policías militares.

Adler, Adrián, Hemphill, Scaro, Sipos y Thomas (2017) en Afganistán, desarrollaron un artículo con el objetivo de evaluar las variables relacionadas con el trabajo, que representan síntomas de fatiga fuera de rango y trastorno de estrés postraumático. La muestra está compuesta por 344 personas que han aceptado y completaron la encuesta (83, 3%). Es estudio descriptivo-correlacional transversal. Las herramientas utilizadas son MBI (Maslach Burnout Inventory) (inventory the TEPT).

Los resultados: existe una correlación positiva significativa de la sensación de los estresores profesionales, niveles de agotamiento. Existe una correlación negativa significativa entre Burnout y autocuidado, cuidado en equipo, liderazgo y liderazgo Promover la salud. El análisis de regresión encontró que el autocuidado y el cuidado del equipo pueden reducir el agotamiento incluso después de controlar el alcance, los síntomas del TEPT y el estrés profesional, el autocuidado y el cuidado en equipo Incluso si se controlan las mismas covariables y el liderazgo general, se puede reducir el agotamiento.

Sung, et al (2017) en Corea, publicó un artículo para estudiar la relación entre la fatiga emocional y factores sociodemográficos y psicológicos específicos entre enfermeras militares en unidades de enfermería para pacientes hospitalizados y ambulatorios en un hospital universitario en Corea del Sur. La muestra está formada por 386 enfermeros militares y el estudio corresponde al enfoque correlacional-transversal. El instrumento empleado fue MBI (Maslach Burnout Inventory), Se encontró una puntuación más alta de agotamiento emocional Aumentando la depresión, la ansiedad, las experiencias traumáticas y los sentimientos de estrés. El agotamiento es inversamente proporcional, la autoestima, la resiliencia y la calidad de vida. El análisis evidenció el género, el matrimonio, la resiliencia, la depresión, el estrés percibido y el estrés traumático secundario se relacionaron significativamente con el agotamiento emocional

Rojas Morán (2015) en México redactó una tesis doctoral el cual su propósito es contribuir al conocimiento de este grupo en el país. Sus métodos de investigación son exploratorios, descriptivos y transversales, se estudió tres casos de policías ministeriales mexicanos lo cuales respondieron al Inventario de Burnout de (Maslach y Jackson, 1981) y Cuestionario de Agresividad (Buss y Perry, 1992), resultados: a través del análisis descriptivo, encontró que el Burnout obtuvo un nivel alto, pero otros resultados fueron opuestos en el nivel de agresividad. Este resultado se basa en el trasfondo teórico del Burnout de los policías: se recomienda continuar investigando en

el ámbito del Burnout en el departamento de policía se trata de evitar consecuencias adversas como la agresividad. Desde la perspectiva policial.

Así mismo se revisó antecedentes nacionales como: Rodríguez y Reátegui (2020), publicaron el artículo cuyo propósito es comprobar La correlación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores de personalidad situacional. Con personal con instituciones especializadas de los servicios de rehabilitación. La muestra estuvo conformada por 194 colaboradores (incluyendo personal administrativo y asistencial) los contratados y los nombrados del instituto Nacional de Rehabilitación, el estudio corresponde al enfoque transversal correlacional de tipo no experimental. Las herramientas utilizadas son MBI (Maslach Burnout Inventory) y Cuestionario de personalidad situacional (CPS). Se encontró como Resultados: que existe un mayor nivel de agotamiento emocional en el personal asistencial en comparación con el personal administrativo. El agotamiento emocional es el principal factor de agresividad, inestabilidad emocional, confianza en sí mismo ansiedad; así mismo la dimensión de realización personal (RP) se asocia más a las escalas de seguridad en sí mismo, confianza, agresividad, control cognitivo y eficacia.

Grados (2018), redactó un artículo cuyo propósito precisar la relación entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia al personal auxiliar de vuelo en Lima. Con 157 participantes, entre 25-36 años. El estudio correspondió al enfoque descriptivo correlacional, muestreo probabilístico intencional. Las herramientas utilizadas son inventario de Burnout-general de Maslach y la Escala de autoeficacia general. El resultado es una correlación positiva y significativa entre la autoeficacia y la eficacia profesional $r_s=0,43$, $p <0,010$. La distancia y la autoeficacia muestran una correlación negativa y una relación significativa $r_s =-0,32$, $p <0,010$. De igual forma, la empresa ha descubierto una relación negativa con la autoeficacia y la eficacia profesional entre el presente y unos años, así como una relación positiva con la distancia.

Bracco, Wakehan, Valdez y Velázquez (2018) publicaron un artículo, La muestra estuvo conformada por 910 participantes de 11 instituciones penitenciarias

del Perú, el estudio es de enfoque descriptiva correlacional, utilizó herramientas que incluyeron: MBI (Maslach Burnout Inventory) e Investigación de variables sociodemográficas y condiciones laborales. Se encontró que presentaban niveles moderados de cansancio emocional con $M=19'21$ y despersonalización con $M=5'87$, asimismo en realización personal era bajo $M=36'64$. Frente a ello, los participantes obtuvieron un puntaje alto con 44% en la dimensión de cansancio emocional, un nivel medio con 33% y con un nivel bajo con un 23%. En contraste, el 44% de los participantes puntuó alto en segundo lugar, en la dimensión de despersonalización, 37% de las personas obtienen puntuaciones altas, 29% obtienen intermedias y 34% son bajos. Finalmente. Los participantes puntuaron bajo en términos de realización personal, 53%, con una puntuación media del 22% y una puntuación alta del 25%.

Arias, Muñoz, Delgado, Ortiz y Quispe (2017), publicaron un artículo, del cual su objetivo de investigación es evaluar el síndrome del quemado con los empleados en el sector sanitario de la ciudad en Arequipa Perú. La muestra incluyó a 213 trabajadores del departamento de salud que trabajan tanto en hospitales como en postas médicas de la ciudad, entre mujeres y hombre con edades promedio de 37 años. El estudio es de enfoque descriptivo-comparativa. Los instrumentos utilizados son MBI (Maslach Burnout Inventory) y fichas de datos profesionales. Resultados 35,7% de hombres y 63,8% de mujeres. Los resultados señalan que un cierto porcentaje de los trabajadores en el sector salud, presentan síntomas de síndrome de Burnout con 5,6% y también con Síndrome de Burnout grave. Del mismo modo, las diferencias entre trabajadores dependen de la ocupación, el puesto, la duración del servicio, el sexo y el lugar de trabajo.

El término síndrome de Burnout surge de la necesidad de determinar un estado mental preciso, que surge de la acumulación de presión en el área de trabajo, que se debe a la relación interpersonal entre ellos. (Berrío, 2018, Pág. 158).

Este término se plasmó en el año 1961 por primera vez por Green en su escrito titulado "caso de Burnout", anteriormente un psiquiatra americano Freudenberger en el año 1974, conceptualizó la patología, mientras estudiaba el caso en Nueva York se

pudo observar una serie de reacciones provocadas por el trabajo realizado dentro de aquel recinto médico. (Rivera, Segarra & Giler, 2018, pág.18)

La investigación de la maestra Cristina Maslach referente a esta patología nos da alcances más precisos en estudios sociales y científicos, menciona que este síndrome proviene de problemas sociales. (Olivares, 2017, pag.59).

A nivel psicosocial, este síndrome se clasifica como un peligro más importante, este fenómeno puede ocurrir en cualquier área de una entidad dedicada al esfuerzo físico y mental continuo. (Vivanco, Sánchez, Maldonado & Nora, 2018, Pag.180).

En esta hipótesis se propuso el término "quemado", por lo que tiene un concepto erróneo de síndrome, porque hace que la gente entienda el proceso final o las consecuencias, de modo que la posición estática del fenómeno no obedece realmente a sus propiedades. (Olivares, 2017, pag.60).

Definición

Maslach afirma que el agotamiento emocional es una enfermedad laboral, Esto requiere la ayuda de los profesionales, porque evolucionará hacia una mayor presión de trabajo, principalmente entre los profesionales de servicios (Olivares, 2017, pág. 60).

El agotamiento a nivel emocional o psicológico es aquel estado en el cual la persona puede presentar síntomas de desgaste o agotamiento externo, en la cual puede llegar a un punto en la que no se concibe el propósito inicial el cual fue motivo para desarrollar las labores necesarias dentro de un espacio de trabajo. La terminología usada en el idioma anglosajón es Burnout, el cual puede traducirse como sentirse quemado o quedarse totalmente agotado por las labores (Méndez & Botero, 2019, pág. 502)

Presentan signos de desgaste y agotamiento, desánimo físico y mental, ocasionando que los reflejos tengan una reacción tardía poniendo en peligro la vida del sujeto, (Muñoz, y otros, 2017, pág. 28).

Causas

Para Domínguez (2016), hay cuatro teorías capaces de explicar cómo surge el agotamiento emocional:

Traspaso de emociones: para que se manifiesta el síndrome de agotamiento emocional, existe un antecedente anterior que dio inicio a los síntomas. Ejemplo: El hecho que las creencias o preferencias se compartan puede ser la causa del agotamiento emocional (Domínguez, 2016. Pag.4).

Intercambio interpersonal: si el individuo percibe una inequidad dentro del ambiente laboral como incomodidad a un nivel que le cause agotamiento emocional, más aún si tiene la percepción que está dando más de lo que percibe como una retribución. (Domínguez, 2016, pag.4).

El yo como factor cognoscitivo: Al analizar rápidamente el contenido que especificó la incapacidad para realizar la operación o falta de actitud proactiva, el nivel afectivo y autoestima que el individuo se forma por sí mismo relacionando con la aparición del síndrome. Sin embargo, se puede tratar, pero siempre habrá dificultades por la percepción de sí mismo. (Domínguez, 2016 pág. 4).

La organización: La forma de colocar ciertos elementos como la exposición de valores personales dentro del clima laboral, generan alertas que afectan al sistema psicológico creando estrés y desorientación. (Domínguez, 2016, pag.4).

Para Bracco, Valdez, Wakeham y Velázquez (2018), sostienen que la causa más relevante es la aparición del agotamiento emocional, radica en las relaciones interpersonales y sus conexiones en el entorno laboral, donde se encuentran diferencias en las creencias y personalidades de cada individuo. (pag.6).

Factores de riesgo

Para Sánchez, Flores, Sámano, Rodríguez y Chinchilla (2018), son varios factores que promueven o aumentan la aparición del agotamiento emocional, El clima organizacional es un factor de riesgo de exposición psicológica del individuo, debido a que debe cohabitar y adaptarse a ese nuevo lugar (pag.3).

Según Muñoz, Correa Y Matajudíos (2020), enfrentar nuevos retos y desafíos laborales afecta las emociones, a veces les hace sentir que no son aptos para realizarlos. Pag.149).

Síntomas

Según Díaz y Gómez (2016) afirma:

- Sentimiento de desvalorización o desanimo según la acción dada. (pág. 118).
- Alteraciones emocionales causantes de nerviosismo, enfado o respuestas erráticas (pag.118).
- Desmotivación y falta de atención (pag.118).
- Distanciamiento o confrontaciones (pag.118).

Según Gutiérrez y Herrera (2017), lo define como:

- Síntomas conductuales, no querer ser parte de las actividades colectivas de la organización, aislarse o presentar fatiga. (pág., 36).
- Síntomas actitudinales, desgano por el trabajo o simplemente ser indiferente al ambiente que le rodea. (pag.36).
- Síntomas afectivos, presenta aburrimiento, depresión, tristeza, preocupación. (pag.36).
- Síntomas cognitivos, baja autoestima, su propia percepción de sí mismo es negativa. (pag.36).

Dimensiones

Según la lista de "agotamiento" desarrollada por Maslach, las dimensiones de evaluación del agotamiento emocional son las siguientes:

Cansancio emocional: elemento clave del síndrome, referido a los recursos emocionales que experimentan los individuos, se encuentran emocionalmente agotados y abrumados (Maslach, Jackson y Leiter, 1997, citado por Saborío e Hidalgo, 2015, p. 4)

Despersonalización: Se trata de una persona que ha perdido su propósito (Maslach, Jackson y Leiter, 1997; Saborio e Hidalgo, 2015, p. 4).

Realización personal: Esta visión de sí misma se basa en su habilidad y éxito. (Maslach, Jackson y Leiter, 1997, Saborío e Hidalgo citados, 2015. Página 4).

Agresividad

Teoría sociológica: planteada por Durkheim, sostiene como la violencia que influye por abastecimientos sociales, es decir no se encuentra en los estados de conciencia individual. (Durkheim 1938, citado por Molero, 2017, Pag.24). Establece que los episodios agresivos ocurren en el contexto de los que generan estos hechos.

Teoría de excitación-transferencia: Zillman expuso que las conductas agresivas se activan ante circunstancias que producen ira. (Zilman 1979, citado por Malero, 2017, pag.25). Cuando las personas se enfrentan al hecho de que se genera ira, se expresan con agresión, que es simplemente una respuesta a estímulos, que interfiere con lo que está sucediendo a su alrededor.

Teoría social-cognitiva: Bandura Señala que la agresión tiene orígenes sociales previo al aprendizaje ya sea a través de observación o imitación (Bandura 1986, citado por Molero, 2017, pag.26). Los comportamientos en el ser humano se dan a previos conocimientos, el aprendizaje social, se da a través de la observación o la imitación, el autor explica que el comportamiento agresivo no es más que una imitación de lo aprendido.

Teoría comportamental: “Buss & Perry” manifiestan, que la agresividad es una conducta personal que puede convertirse en una costumbre según las experiencias del individuo.

Definición

La Agresividad está asociada por dos componentes: actitudinal como la predisposición

Motriz; es la acción de agredir y se manifiesta en el instinto ante un evento inesperado que causa desagrado, ira. (Buss y Perry 1989, citado por Molero, 2017, pag.23).

Responder a una provocación impulsiva, que puede generar disgusto o riesgo en función del agresor o víctima (Bouquet, García, Díaz y Rivera, 2019, p. 119).

Se trata de una exposición emocional basada en el instinto, en la que se impone una respuesta provocada por un estado de intolerancia de un determinado fenómeno psicosocial (Cortini, 2015, p. 43).

Causas

El origen de la agresión se da en el núcleo familiar, mediante el aprendizaje de las costumbres (Plasencia, 2019, pag.61).

Según Reyes, Merino, Villavicencio, Mendoza y Sequeta, (2019), la agresividad está en el proceso de observación e imitación. Durante su desarrollo. (pag.14).

Tipos

La agresividad puede ser física, puede expresarse a través del contacto físico con un golpe en el cuerpo u otros objetos para causar pequeñas lesiones o lesiones graves. También existe la agresión verbal, que está más enfocada a afectar los aspectos emocionales mediante el uso de las palabras, sonidos, muecas cualquier otro tipo de insultos o amenazas que pueden considerarse burlas para atacar a otros. (García, Cruzata, Bellido, & Rejas, 2020, pág. 6).

Los ataques se pueden expresar a través del contacto físico para causar lesiones graves, o pueden usar expresiones verbales para expresar burlas, insultos o ironía. (García, Martínez, & González, 2017, pág. 321).

Dimensiones

Agresión física; Es un acto que causa daño que puede ser corporal, como golpes. (Buss y Perry 1992, citado por García, Collazo y Núñez, 2017, pág. 3).

Agresión verbal; Es expresarse a través de la voz para destruir o afectar sentimientos y emociones. (Buss y Perry 1992, citado por García y Vicent, 2017, p.17)

Hostilidad; Esta es una respuesta basada en la agresividad y el descontento expuesto a través de una actitud hostil (Buss y Perry 1992, Vázquez, 2019, p. 2539).

Ira; Este sentimiento impulsivo que puede producir conductas que pueden dañar a las personas (Buss y Perry 1992, Megías citado, 2018, p. 9).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Morán & Alvarado (2010) este estudio fue de tipo descriptiva-correlacional, Su propósito es describir con precisión el resultado de la variable a desarrollar en una muestra dada, y encontrar la relación entre las variables.

Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño, no experimental ya que las variables no han sido manipuladas lo que hace es observar tal y como se da un fenómeno en su contexto natural. Con corte transversal, porque se recolectan datos en un tiempo único, el propósito fue analizar y describir variables en un momento dado. (Hernández Fernández y Batista, 2003)

3.2. Variable y operacionalización.

Variable 1: Dimensiones Síndrome de Burnout.

Definición conceptual: Es una respuesta a la presión del trabajo a largo plazo. Es provocada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que trabajan en conjunto (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y la carga que soportan su experiencia laboral. (Civetta 1980) o Síndrome del Quemado (De la Torre & otros, 1998). Este término fue propuesto por Freudenberger en 1974.

Definición operacional: Se medirá de acuerdo con las puntuaciones de 22 ítems de la lista de síndrome de Burnout de Maslach & Jackson, incluyen: dimensiones: Cansancio Emocional. (9), Despersonalización. (5), y Realización Personal con (8). Y tener las siguientes puntuaciones: Nunca 0, Pocas veces al año o menos1, Una vez al

mes o menos 2, Unas pocas veces al mes³, Una vez a la semana⁴, Pocas veces a la semana⁵, Todos los días⁶. Adaptada para muestra peruana (Llaja et al 2007)

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Dimensiones Agresividad

Definición conceptual: La agresión o comportamiento agresivo es una conducta externa, objetiva, abierta y observable, estos comportamientos se han definido a lo largo de los años en diferentes expresiones. Arnold Buss en la década de los 60, la considero como consecuencia que produce estímulos perjudiciales a otras instituciones (Buss & Perry 1961).

Definición Operacional: Se medirá utilizando la puntuación sobre el cuestionario de agresión (Buss & Perry), contiene 29 ítems: Agresividad Física. (9), Agresividad Verbal. (5), Hostilidad. (7), E Ira. (8). La clasificación son las siguientes: 1 Completamente falso, 2. Bastante falso para mí, 3. Ni verdadero ni falso para mí, 4. Bastante verdadero para mí, 5. Completamente verdadero para mí. Adecuado a la población peruana por Mata linares et al, año 2012.

Escala medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Tamayo (2003) Definido en función del número de personas similares en la misma ubicación, al mismo tiempo y en un tiempo determinado con la cantidad de personas con similitudes, incluidos los factores necesarios para Indagar. La población está compuesta por 500 soldados, los cuales se encuestaron a 50 militares para la muestra piloto del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020.

Muestra

Tamayo (2003). En función de la característica común que se pueden observar en un lugar y un momento determinados, se utilizaron herramientas de evaluación para obtener más información a través de las pruebas. Para la encuesta, participaron 220 militares entre las edades de 18 y 30 años. La población se seleccionó entre el personal militar de la sede del distrito del Rímac, se calculó mediante una fórmula preliminar con una muestra finita, considerando los siguientes estadísticos:

El tamaño de la muestra se resolvió mediante la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

n= muestra 220.

N= 500.

Z= nivel de confianza 95%

e= Error de estimación 5% =0,05%.

p=Probabilidad que ocurra el suceso estudiado 50% =0.5

q= (1-p) = probabilidad de que no ocurra el hecho estudiado 50%.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico, según Sharager y Reyes (2001) Señalaron que en la elección de las muestras no dependerá de la probabilidad, sino de las circunstancias que proporcionen para el muestreo antes mencionado.

Unidad de análisis

Militares del distrito del Rímac.

Criterio de inclusión

- ✓ Pertener al cuartel general del distrito del Rímac.
- ✓ Ser militar entre 18 a 30 años de edad.
- ✓ Aceptar de manera voluntaria colaborar con el estudio de investigación.

Criterios de exclusión.

- ✓ Personal como coroneles, comandantes, supervisores.
- ✓ militares que no estén en el rango de edad solicitado.
- ✓ Cuestionarios que se presentan de manera incompleta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Abril (2008) el procedimiento de las encuestas adaptado en Perú a través del cuestionario MBI (Maslach & Jackson 2007 inventario de lista muestral de "Burnout" Perú) (Llaja, Sarriá y García), y el cuestionario de agresión Buss y Perry modificado en la población peruana por (Reyes (1987) y Matalinares, Yarigaño en el año 2012. Se encuestó a los militares De manera presencial en la sede del cuartel general del distrito de Rímac con todos los protocolos de bioseguridad correspondientes dentro del cuartel.

Se utilizaron: el Cuestionario de agresividad de Buss y Perry, adecuado a la realidad peruana, evalúan 4 dimensiones: "Agresión Física", "Agresión Verbal", "Hostilidad" e "Ira", La segunda herramienta utilizada fue de: MBI de Maslach & Jackson adaptada a la Muestra peruana con 3 Dimensiones: (cansancio Emocional, Despersonalización y Realización personal).

Instrumento para recolección de datos

Ficha técnica del instrumento

a. Ficha técnica

Nombre original	: Inventory Burnout Maslach
Autor	: Maslach & Jackson 1981
Adaptación	: Centro interdisciplinario en Neuropsicología Lima-Perú en el año 2007

Aplicación	: Colectiva e individual
Ámbito aplicación:	:Adultos
Duración:	:De 10 a 15 minutos
Significación:	: Valoración de 3 variables del síndrome del estrés laboral Asistencial: cansancio emocional o agotamiento emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.
Objetivo:	: Brindar apoyo a los trabajadores profesionales de instituciones como: servicios educativos, sanitarios y sociales, Los problemas y preocupaciones de las personas que se ven obligadas a participar durante muchas horas. Relacionados con el profesional.

Reseña histórica

Maslach & Jackson (1981) El Burnout es considerado una de las variables situacionales relacionado como el centro del estrés en el ámbito laboral, ya sea en términos de cantidad, calidad con la otra persona que recibe el servicio (en este caso, el paciente). Emocionalmente, es un factor muy estricto: cuanto más tiempo se le dé, más agotado emocionalmente se sentirá la persona. Los acontecimientos han demostrado que los profesionales “están quemados” en términos profesionales, esto involucra condiciones familiares, sociales o laborales, que ha excedido sus funciones y su adaptación es limitada.

Consigna de aplicación

El cuestionario consta de 3 dimensiones. Los ítems colocados de acuerdo con las dimensiones: Cansancio Emocional .9 ítems, Despersonalización .5 ítems, Realización Personal .8 ítems. Tiene 6 opciones, las cuales tiene como categoría:

- Nunca (0).
- Pocas Veces al año o menos (1).
- Una vez al mes o menos (2).

- Unas pocas veces al mes (3).
- Una vez a la semana (4).
- Pocas veces a la semana (5).
- Todos los días. (6).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La muestra original incluyó 1.025 personas de diferentes profesiones de tipo asistencial: 159 asistentes sociales, 142 policías, 132 enfermeras, 125 administradores, 116 profesores, 97 orientadores, 63 empleados de centro de salud, 43 médicos, 40 psicólogos, y psiquiatras, 31 abogados y 77 de otras profesiones. El instrumento tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana a 0.9 (Capilla 2000). Los coeficientes de la investigación originales se consideran utilizando el coeficiente "Alfa de Cronbach": Índice: CE es 0,90, DP es 0,79, PR es 0,71 y el error de medición correspondiente (puntuación directa) es 3,80; 3,16 y 3,73.

Propiedades psicométricas peruanas

En Perú, el análisis psicométrico se compone de varias partes, incluida la confiabilidad debido a la consistencia interna y la correlación entre elementos. Validez de constructo (unidimensionalidad), discriminación interna y diferente. Se verificó: confiabilidad mediante procedimientos para la consistencia interna y se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach (1951). La correlación entre elementos también se calculará de la siguiente manera: la correlación promedio entre elementos es una medida de homogeneidad dentro de la escala. La correlación entre los elementos debe estar entre 0,15 y 0,50 (Clark y Watson 1995).

Propiedades psicométricas del piloto

Para confirmar los resultados se utilizó una prueba piloto con 50 militares. Se empleó el inventario de Burnout (Maslach) para muestra peruana, para la aplicación con la muestra piloto, soldados que oscilen entre los 18 y 30 años de edad, teniendo en cuenta las características similares entre la población que se seleccionó, obteniendo como resultados general en donde el alfa de Cronbach llegó a 0,881, que es el valor más alto considerado por Ponce et al. (2001) como el alfa de Cronbach, en las sub escalas se obtuvo la confiabilidad en: Cansancio emocional, 0,804; despersonalización, 0,613; y finalmente en la dimensión de realización personal con 0,760. Con respecto a la validez, lo que indica un alto grado de confiabilidad y se considera aceptable. Respecto a la validez se obtuvo por medio de jueces con la V de Aiken obteniendo un 0,80 que se encuentra dentro de lo solicitado para una valoración positiva.

b. Ficha técnica

Nombre original:	Aggression Questionnaire-AQ
Autores:	Buss y Durkee (1957); Buss y Perry (1992)
Adaptación :	Reyes (1987) y Matalinares y Yarigaño (2012)
Aplicación:	Individual, Colectiva.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes & adultos.
Duración:	20 min. aprox.
Significación:	Medida de la dimensión subjetiva de la agresión, se configura conceptualmente en Agresividad Física, Agresividad Verbal, Ira y Hostilidad.
Baremación:	Veremos en percentiles para las cuatro subescalas. Mediante puntos de corte se establecen niveles de agresividad
Objetivo:	Realizar las adaptaciones psicométricas de la versión española del cuestionario de agresión Buss y Perry (1992),

para la muestra peruana con estudiantes de secundarias con diferentes instituciones educativas de la costa, sierra y selva.

Reseña histórica

El cuestionario es de ascendencia estadounidense y se deriva del Inventario de hostilidad de (Buss y Durkee, 1957). Buss y Perry (1992) presentaron evidencia empírica sobre la validez de su construcción y se construyó un nuevo cuestionario. El llamado "cuestionario de agresión" (Aggression Questionnaire) utiliza conceptualmente términos como agresión, ira y hostilidad para describir las dimensiones subjetivas de la agresión.

Consigna de aplicación

La prueba tiene 4 dimensiones, son las siguiente: Agresión Física con = (9 ítems), Agresividad Verbal = (5 ítems), Hostilidad = (7 ítems) e Ira = (8 ítems).

Tiene 5 opciones, conforme a lo siguiente:

1. Completamente Falso para mí. (CF.1).
2. Bastante Falso para mí. (BF.2).
3. Ni verdadero, Ni Falso para mí. (VF.3).
4. Bastante Verdadero para mí. (BV.4).
5. Completamente Verdadero para mí. (CV.5).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Cabe mencionar para la dimensión de Ira alcanzado un valor factorial con 0.812, señala que es la más alta. Es aceptable para cada dimensión. Se da más de 0.5 y cerca de 1, pero un valor como 0.4 se considera razonable. La carga factorial también es 0.773 asimismo en agresión física, 0,770 con agresión verbal, y 0,764 en Hostilidad

Propiedades psicométricas peruanas

Debido a la confiabilidad de la consistencia interna y la validez de la estructura a través del análisis factorial, el coeficiente alfa de Cronbach muestra un alto coeficiente de confiabilidad según la escala general $\alpha = 0.836$, mientras que la confiabilidad de la subescala es baja, agresión física $\alpha = 0,683$, Agresión verbal $\alpha = 0,565$, Ira $\alpha = 0,552$ y Hostilidad $\alpha = 0,650$, El coeficiente de confiabilidad es diferente del coeficiente obtenido en la adaptación

Propiedades psicométricas del piloto

Para la aplicación de la prueba se aplicó el Cuestionario de agresividad de Buss y Perry adaptado con la realidad peruana, para la aplicación de la muestra piloto, se evaluó a 50 soldados del cuartel de la población seleccionada, se consiguieron en la escala general ,881; y las subescalas como en agresividad física en: 722; en agresión verbal, 563, en hostilidad con ,671 y finalmente en Ira con 666 lo que indica un alto grado de confiabilidad y se considera aceptable. Respecto a la validez se obtuvo por medio de jueces con la V de aiken obteniendo un 0,80 que se encuentra dentro de lo solicitado para una valoración positiva.

3.5. Procedimiento

En esta investigación se aplicó los instrumentos psicológicos: MBI inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Agresividad de Buss&Perry, con la debida autorización de las autoras a la realidad peruana, la solicitud se hizo mediante el correo electrónico y la aplicación del Facebook.

Para el piloto y la muestra total el comandante del cuartel, sugirió se realice de forma presencial ya que muchos de los soldados tenían dificultades con el proceso cognoscitivo de procesar, asimilar y acomodar la información sobre el síndrome de burnout, los cuales necesitaban de apoyo con el instrumento de evaluación. Asimismo, respetando los protocolos de bioseguridad correspondiente debido a la pandemia, indicando la finalidad de la investigación. Contando para ello con el respectivo permiso

del Comandante General César Augusto Flores Sanguinetti y el comandante Roberto Ugaz Bartolo del cuartel general del distrito del Rímac. El proceso se realizó primero firmando su consentimiento informado, luego llenaron las encuestas en un ambiente adecuado, ordenadamente, finalizando en el tiempo indicado.

3.6. Método de análisis de datos

En este trabajo se utilizó: prueba para validez V de Aiken, lo cual proporciona un intervalo con un nivel de confianza dado (Merino y Livia, 2009). Para la confiabilidad se utilizó el programa estadístico Jamovi para encontrar el Omega Mc Donald, y el programa estadístico SPSS 24 para determinar el Coeficiente del Alfa de Cronbach, Esto refleja el grado de los ítems que componen la prueba, por lo que es un indicador de consistencia interna (Cayetano y Rojas, 2017). Se obtuvo las puntuaciones directas de normalidad mediante la prueba del Shapiro-Wilk. Ya que el muestreo no es probabilístico, se utilizó los principios de Domínguez Lara (2018), para medir el tamaño del resultado. Por último, se confirmó la confiabilidad de los instrumentos extraídos de la muestra determinada Oviedo y Campo-Arias (2005). Sin embargo, las variables se adecuan a una distribución normal, por ello, utilizó las correlaciones de Pearson. Para finalizar se realizó el análisis descriptivo, donde se establecen los niveles síndrome de burnout y agresividad presentados en frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Para explicar esta investigación, se consideraron algunos aspectos de gran relevancia, tales como: cumplir con los requisitos de estándares, métodos y técnicas. Asegurar y confirmar la veracidad del conocimiento científico. Del mismo modo se consideró las pautas internacionales de la legislación con respecto a los derechos de autor en la disposición de proporcionar recursos bibliográficos como artículos científicos, revistas y libros, se tomaron en consideración las pautas internacionales acerca de la ley de derechos del autor y los datos recopilados no se manipulan ni falsifican. Asociación Psicológica (APA, 2010).

De manera similar, la Asociación Médica Mundial (2017) informó en el testimonio de Helsinki que es esencial proteger la integridad de los participantes (confidencialidad) y preservar los resultados de la información obtenida. Asimismo, Gómez (2009) señaló los cuatro pilares fundamentales relacionados con la autonomía, lo que significa respetar los pensamientos, creencias y opiniones de todos.

Finalmente, se utilizan los aspectos éticos del Perú: De acuerdo con la junta directiva del Colegio de Psicólogos del Perú, es necesario informar con un documento de asentimiento informado para los padres o tutores, e indicar su autorización y consentimiento informado para los adultos. Aceptando su participación de manera voluntaria en la investigación.

Las normas contenidas en el colegio de Psicólogos del Perú, informan a las personas que participan en las encuestas de la finalidad del estudio mediante el permiso del consentimiento informado. Finalmente, según el estilo APA, respetando la autoría de las fuentes consideradas.

Se solicitó el permiso al cuartel para poder aplicar los instrumentos detallando los objetivos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba De Normalidad Shapiro-Wilk con las variables Síndrome De Burnout Y Agresividad.

	KOLMOGOROV-SMIRNOV ^A			SHAPIRO-WILK		
	ESTADÍSTICO	N	SIG.	ESTADÍSTICO	N	SIG.
SÍNDROME DE BURNOUT	,040	220	,200*	,995	220	,744
AGRESIVIDAD	,049	220	,200*	,991	220	,205

En la tabla 1, se pudo evidenciar en los valores de la normalidad Kolmogorov Smirnov un nivel de significancia mayor a 0,05, donde en la agresividad presentó un valor de ($p=0,200$) y en el síndrome de burnout un valor de ($p=0,200$). Sin embargo, las variables se adecuan a una normal distribución, por ende, se empleó las correlaciones de Pearson. Se empleó La Prueba De Normalidad De Shapiro-Wilk Porque tiene una mayor capacidad estadística para la prueba de normalidad (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 2

Correlación entre Síndrome de Burnout t Agresividad

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	AGRESIVIDAD
SÍNDROME DE BURNOUT	
Pearson	,367**
Sig. (bilateral)	,000
r^2	,135
N	220

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 2, se pudo evidenciar en la relación de Pearson una relación positiva fuerte entre el síndrome de burnout y agresividad con un valor de ($Rho=0,367$). Se alcanzó el tamaño del efecto es pequeño ya que r^2 es menor a 20 (Domínguez. 2018).

Tabla 3

Correlación del Síndrome De Burnout Y La Dimensión De Agresividad Física

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		AGRESIVIDAD FÍSICA
SÍNDROME DE BURNOUT	Pearson	,336**
	Sig. (bilateral)	,000
	r ²	,113
	N	220

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 3, se pudo notar que hay una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión agresividad física con un valor de (Rho=0,336). Se obtuvo el tamaño de efecto es pequeño ya que r² es menor a 20 (Domínguez, 2018).

Tabla 4

Correlación entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresión verbal

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		AGRESIÓN VERBAL
SÍNDROME DE BURNOUT	Pearson	,257**
	Sig. (bilateral)	,000
	r ²	,066
	N	220

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se pudo encontrar una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión agresividad verbal con valor de (Rho=0,257). El tamaño de efecto es pequeño ya que r² es menor a 10 (Domínguez, 2018).

Tabla 5

Correlación Entre El Síndrome De Burnout Y La Dimensión De Hostilidad

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		HOSTILIDAD
SÍNDROME DE BURNOUT	Pearson	,295**
	Sig. (bilateral)	,000
	r ²	,087
	N	220

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 5, se pudo notar una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión hostilidad con un valor de (Rho=0,295). El tamaño de efecto es pequeño ya que r² es menor a 10 (Domínguez, 2018).

Tabla 6

Correlación Entre El Síndrome De Burnout Y La Dimensión Ira

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		IRA
SÍNDROME DE BURNOUT	Pearson	,282**
	Sig. (bilateral)	,000
	r ²	,080
	N	220

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 6, se encontró una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión ira con un valor de (Rho=0,282). El tamaño de efecto pequeño ya que r² es menor a 10 (Domínguez, 2018).

Análisis descriptivos

Tabla 7

Describir El Nivel De Síndrome De Burnout Y Sus Dimensiones

VARIABLE/ DIMENSIONES	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	%
	f	%	f	%	f	%		
Cansancio emocional	97	44,1	76	34,5	47	21,4	220	100%
Despersonalización	65	29,5	78	35,5	77	35,0	220	100%
Realización Personal	80	36,4	5	2,3	135	61,4	220	100%

En la Tabla 7, se puede apreciar en el Síndrome De Burnout, y en su dimensión de Realización Personal con un nivel alto de 61,4%, Asimismo en la dimensión de cansancio emocional con 44.1% con un nivel bajo, finalmente en la dimensión de Despersonalización con 35.5%.

Tabla 8

Describir el nivel de agresividad y sus dimensiones.

Dimensiones	MUY BAJO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Agresión Física	7	3,2	49	22,3	84	38,2	56	25,5	24	10,9	220	100%
Agresión Verbal	9	4,1	65	29,5	70	31,8	56	25,5	20	9,1	220	100%
Hostilidad	14	6,4	65	29,5	79	35,9	46	20,9	16	7,3	220	100%
Ira	21	9,5	81	36,8	64	29,1	38	17,3	16	7,3	220	100%

En la tabla 8, se pudo apreciar que existe un nivel medio en dimensiones de agresión física con un 38,2%, agresión verbal con un 31,8%, y hostilidad con 35,9%, finalmente en la dimensión de ira un nivel bajo con 36,8%. Lo cual indica que la agresividad es moderada en los militares.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se aprecia que el trabajo de los militares es velar por la seguridad, el bienestar, y la defensa de nuestro país ante cualquier tipo de crisis. Los cuales les puede llevar a experimentar ciertas emociones que pueden afectar su labor por el sobrecargo de trabajo, afectándoles directamente en su vida personal, familiar y social. Ya que deben lidiar con los ciudadanos que incumplen con las normas y provocando comportamientos agresivos llegando a perjudicar en su salud mental, emocional y física, les puede traer consecuencias en su ámbito laboral, más aún con la pandemia del Covid-19 que está afectando a todo el país. Por lo cual en la investigación es dar a conocer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la agresividad en militares del cuartel general del distrito de Rímac.

En la hipótesis general busco describir el síndrome de Burnout y agresividad se encuentran significativamente relacionadas en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020. Se halló una relación significativa positiva fuerte entre ambas variables con un valor de (Rho de Pearson =0,367) al igual que el tamaño del efecto entre las variables es pequeño porque es menor a 20 ($r^2=.0, 135$).

En la discusión se da con los siguientes resultados, de acuerdo con las investigaciones previas encontradas por Arboleda, Ariza, Ramírez Y Rodríguez (2020). La cual su muestra estuvo formada por 27 instructores militares de la escuela de helicópteros en Colombia. Se aprecia que su personal tiene un bajo porcentaje en el síndrome de burnout, en las tres dimensiones, los resultados indican que el cansancio emocional tiene un 57% a nivel bajo, seguidamente del 36% y un 7% de su población un alto nivel de cansancio emocional, en realización personal no hay ningún porcentaje, ya que el 86% con un nivel alto de sus trabajadores están contentos con sus empeños laborales, y en la dimensión de despersonalización con el 7% de sus trabajadores lo cual indica que no existe ningún tipo de inconveniente con el trabajo realizado ya que se sienten satisfechos con el equipo de trabajo. Al evaluar la influencia

de los factores laborales, no se evidenció una relación significativa con la prueba de MBI de Maslach. Ya que no existe la presencia del síndrome de burnout en pilotos instructores de TH-67 de la escuela de Helicópteros. Los resultados son bajos de despersonalización y agotamiento emocional. La razón que puede explicar estas razones es que los instructores militares reciben diferentes estímulos y son reconocidos como instructores por comandantes y estudiantes. De igual forma, se observa que, a pesar de contar con tiempo de clase, la población en estudio aún puede descansar durante varias horas los fines de semana, lo que les permite disponer de tiempo libre para actividades distintas a las de clase.

En la primera hipótesis específica: que existe relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad física en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima. Según García (2019). Su muestra fue de 58 estudiantes (19 mujeres y 39 hombres) cursando el 2^{do} y 3^{er} año de estudio en policías en entrenamiento en San Luis Argentina, en comparación con la población penitenciaria de Argentina, los resultados demuestran en el nivel de impulsividad se reduce significativamente en las tres áreas evaluadas. En cuanto al nivel de agresividad, se comparó con una muestra de estudiantes universitarios de Barcelona en el estudio de Porras, Zalamero y Sender (2002). Se obtiene una media más alta en la muestra local en la escala de agresión física, bajas puntuaciones en agresión verbal, así como altos puntajes con las dimensiones (Hostilidad e Ira). Se encontró que, los hombres en agresión física tienen valores más elevados, y en las mujeres en la variable de hostilidad, lo que indica que recurrirían a formas más sutiles de agresión. El estudio encontró en las muestras masculinas tienden a tener valores más altos de agresión física, las mujeres tienen valores más altos en la variable de hostilidad, ellas recurren a formas de agresión más sutiles. Las mujeres serían socializadas para reprimir las conductas agresivas directas con mayor frecuencia, destacando características como la sensibilidad, la compasión y la ternura, mientras que el coraje, la supresión emocional, correr riesgos, la agresividad y la rigidez se asocian como conductas relacionadas y asociadas con la masculinidad.

Por otro lado, en la segunda Hipótesis específica: existe relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad verbal en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima. Para Cruz y Puentes (2017) en Colombia con una muestra de 1134 guardias de seguridad, se encuentran relaciones significativas entre el síndrome de burnout y de reacciones agresivas, métodos de resolución de problemas, expresiones difíciles y reevaluaciones positivas, en el nivel de agotamiento emocional y cinismo, la mayoría de los participantes se encontraba en un nivel intermedio. Sin embargo, una cierta proporción de trabajadores tiene opiniones elevadas sobre estos aspectos (EA 10,6% y C 20,4%), según Maslach y Jackson (1981), Esto conduce a irritabilidad, depresión, insatisfacción con el trabajo, falta de energía, pesimismo e indiferencia, apatía y actitud inhumana y hostil hacia el usuario. Son similares en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, pero los valores reportados son diferentes en la dimensión de eficacia profesional, que es mayor en este estudio. Evidentemente, los vigilantes de seguridad se perciben a sí mismos de forma positiva, utilizan recursos energéticos y emocionales para poder afrontar las exigencias del entorno, con una actitud positiva y un trato personalizado a los clientes o usuarios. Las principales causas del burnout están relacionadas con el entorno social, el entorno laboral y las características personales de los trabajadores (Ávila, Gómez y Montiel, 2010).

Así como en la tercera hipótesis se especifica que existe una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de hostilidad, se observa que para Rojas Morán (2015) en México, estudió 3 casos de policías ministeriales mexicanos al interpretar las respuestas individuales del 1^{er} policía, mostró que el nivel de burnout fue moderadamente bajo y la satisfacción personal baja. Por el contrario, su agresividad física, enfado y hostilidad fue nula, en el 2^{do} policía el nivel de burnout son niveles promedio más bajos de agresión física y hostilidad, aunque estos puntajes contradicen el alto nivel de satisfacción personal y la ausencia de ira. Las repuestas más acertadas fueron la del 3^{er} policía quien señaló niveles de burnout y congruentemente bajo nivel de realización personal es bajo y en agresión física e ira es moderado, aunque no se encontraron resultados de inexistencia de hostilidad, por

lo que no se encontró evidencia de agresión verbal en ninguno de los 3 casos. La otra opción está compuesta por las características psicológicas personales de los participantes. Por tanto, quienes muestran más burnout y menos agresividad pueden tener un mayor nivel de autocontrol para no explotar de forma agresiva, aunque esto también se atribuye a una fuerte resiliencia y por qué no a las habilidades sociales. Medidas de control, incluso si están "quemados hasta morir" en su trabajo diario, incluso si muestran agresividad, perderán sus puestos de trabajo. Además, no se puede descartar que los policías no se consideren objeto de intervenciones psicológicas con problemas y necesidades (Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado y Soltero, 2013).

En la cuarta hipótesis se especifica que existe relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de ira, según Coelho, Bendassolli y Guedes (2017) en Brasil evaluaron 525 militares profesionales los cuales 117 son mujeres y 408 varones indican que los sentimientos internos (actuación profunda) y la expresión emocional (actuación superficial) eran predictores de agotamiento emocional entre los policías militares encuestados. Estos hallazgos ponen en duda el estudio de metaanálisis realizado por Hülshager y Schewe (2011), Con base en 494 estudios de correlación individual de una muestra de 95 estudios independiente, Señaló que los trastornos emocionales y las estrategias de desempeño superficial están estrechamente relacionados con la reducción de la felicidad, mientras que el desempeño de nivel profundo está relacionado con el buen desempeño emocional y la satisfacción del consumidor. Un firme compromiso con la carrera, la motivación y la identidad puede cambiar el estado interno y mantener el contacto de acuerdo con las reglas del desarrollo emocional. Los hechos han demostrado que este método puede mostrar emociones positivas y al mismo tiempo ocultar emociones negativas. Tiene una correlación positiva con el agotamiento emocional, por lo que no tiene nada que ver con el agotamiento. Los resultados del estudio muestran que la necesidad percibida de expresar emociones positivas en el trabajo diario de los agentes de policía reduce el impacto negativo sobre la fatiga emocional.

En resumen, se aprecia que los datos obtenidos del síndrome de Burnout y la agresión están relacionados entre las dos variables y tienen una alta relación directa. No se pudo realizar de manera virtual, porque los comandantes no estaban de acuerdo ya que los militares no entenderían el procedimiento y necesitaban que se les orienten sobre las variables: como el significado del Burnout. Hubo limitaciones, Tales como no encontrar precedentes internacionales y nacionales en la literatura científica que describan estas dos variables, Por lo tanto, dado que existen pocos estudios relacionados con esta población, se consideran que los futuros investigadores puedan realizar estudios similares sobre la población militar. Esto ayudará a los encargados (comandantes, Superiores, etc.) a adquirir mayor conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: EL Síndrome de burnout y la agresividad se evidencia que tienen una relación significativa positiva fuerte. Con un valor de Pearson ($Rho=0,367$). Y un $r^2=0,135$ con efecto de la muestra pequeña menor a 20.

SEGUNDA: existe una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad física con valor de ($Rho=0,336$). Y con un $r^2=0,113$ con efecto de la muestra pequeña menor a 20.

TERCERA: existe una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad verbal con un valor de ($Rho=0,257$). Y un $r^2=0,066$ con efecto de la muestra pequeña menor a 10.

CUARTA: existe una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión hostilidad con un valor ($Rho=0,295$). Y un $r^2=0,087$ con efecto de la muestra pequeña menor a 10.

QUINTA: existe una relación significativa positiva fuerte entre el síndrome de burnout y la dimensión de ira con un valor de ($Rho=0,282$). Y con un $r^2=0,080$ con efecto de la muestra pequeña menor a 10.

VII. RECOMENDACIONES

La presente investigación, es una referencia para futuras investigaciones ya que no hay muchos estudios relacionados internacionalmente y como nacionales con ambas variables con población de militares ya que se encuentra limitada por las variables relacionadas, realizar estudios en diversas instituciones y en diferentes zonas de lima e incluso en provincias.

Se recomienda realizar talleres, charlas, asesoramientos en el área con el tema estudiado con el propósito de que los militares conozcan sobre las variables Síndrome de Burnout y Agresividad, ya que muchos de ellos no entendían las que significaba Síndrome de Burnout y algunas palabras de los instrumentos.

Mantener un servicio de atención psicológica en cada institución a fin de poder advertir en cualquier dificultad. Así como personal capacitado y actualizado en temas a fines.

Se sugiere charlas periódicas referentes al conocimiento y manejo de las emociones en este grupo de personas, para lograr mejor colaboración entre ellos.

Es conveniente designar un tiempo exclusivo a la asesoría Psicológica individual, en el personal militar.

Por ultimo de sugerencia importante es realizar talleres grupales de liberación emocional y luego compartir lo que experimentaron.

REFERENCIAS

- Andrés Felipe García Álvarez, Andrés Felipe García Álvarez Andrés Felipe García Álvarez et al. Salud mental en el profesional psicosocial. *Poiésis*, [S.l.], n. 39, p. 127-148, oct. 2020. ISSN 1692-0945
- Adler, A., Adrian, A., Hemphill, M., Scaro, N., Sipos, M., & Thomas, J. (2017). Professional stress and Burnout in U.S military medical personnel deployed to afghanistan. *Military Medicine*, 1669-1676.
- Arboleda Medina, A., Ariza Ariza, L., Ramírez, B., & Rodríguez Guerrero, N. (2020). Presencia y afectación del síndrome de Burnout en instructores de TH-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia. *Revista Ciencia y Poder Aéreo*, 6-17.
- Arias Gallegos, W., Muñoz del Carpio, A., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., & Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de Burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 331-344.
- Berrío, N. (2018). Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 157-181.
- Bouquet, G., García, M., Díaz, R., & Rivera, S. (2019). Conceptuación y Medición de la Agresividad: Validación de una Escala. *Revista Colombiana de Psicología*, 115-130.
- Bracco , L., Valdez , R., Wakeham , A., & Velázquez, T. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *Psicoperspectivas*, 1-14.
- Bracco Bruce, L., Wakehan Nieri, A., Valdez Oyague, R., & Velázquez Castro, T. (2018). Síndrome de agotamiento profesional, variables sociodemográficas y condiciones laborales en trabajadores penitenciarios peruanos. *Revista Apuntes de Psicología*, 117-128.
- Buss, A., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 452-459.
- Carlin, Maicon; Garcés de los Fayos Ruiz, Enrique J. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo *Anales de*

- Psicología, vol. 26, núm. 1, enero, 2010, pp. 169-180 Universidad de Murcia
Murcia, España
- Coelho Alves, J., Bendassolli, P., & Guedes Gondin, S. (2017). Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 459-472.
- Cortini, N. (2015). Agresividad y habilidades sociales en la adolescencia. Una aproximación conceptual. *Psicodebate*, 31–54.
- Cruz, D., & Puentes Suárez, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Revista Psicogente*, 268-281.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 113-131.
- Dominguez, S. (2016). Agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios: ¿cuánto influyen las estrategias cognitivas de regulación emocional? *Educacion Medica*, 1-8.
- Dr. José Guamán Juca (2015). Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa de la brigada de artillería N° 27” Portete” cuenca (Tesis doctoral). Universidad de cuenca facultad de ciencias médicas centro de postgrados, cuenca, Ecuador
- García , Á., Collazo , B., & Núñez , J. (2017). Cyberaggression among Adolescents: Prevalence and Gender Differences. *Comunicar. Media Education Research Journal*, 1-8.
- García, E., Cruzata, A., Bellido, R., & Rejas, L. (2020). Disminución de la agresividad en estudiantes de primaria: El programa “Fortaleciéndome”. *Propósitos y Representaciones*, 1-15.
- García, H. (2019). Impulsividad y agresividad en cadetes de policía. *Actualidades de psicología*, 17-31.
- García, J., & Vicent, M. (2017). Relationship between socially prescribed perfectionism and aggressive behaviour during late childhood. *European Journal of Education and Psychology*, 15-22.

- García, P., Martínez, J., & González, F. (2017). Influencia de la agresividad sobre el rendimiento de equipos de fútbol en España. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 317-334.
- Grados Tejada, L. (2018). Síndrome de Burnout y autoeficiencia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensamiento Psicológico*, 99-110.
- Gutiérrez, B., & Herrera, A. (2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *ENEO*, 30-44.
- López-Araújo, Blanca, Osca-Segovia, Amparo, & Rodríguez Muñoz, María de la Fe. (2008). Estrés de rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(2), 293-304
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: C. P. Zalaquett, R. J. Wood.
- Marrau, María Cristina El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral Fundamentos en Humanidades, vol. X, núm.
- Matalinares C., Yaringaño L., Uceda E., Fernández A., Huari T., Campos G., Villavicencio C. (2012). Estudio psicométrico de la versión española del cuestionario de agresión de buss y perry. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. 19, 2009, pp. 167-177
- Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina.
- Megías, A. (2018). The mediating role of negative affect on the relationship between emotional intelligence abilities and aggressive behavior levels. *UMA.ES*, 1-15.
- Méndez, J., & Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *AVFT*, 501-508.
- Molero Durand, L. (2017). Niveles de agresividad en estudiantes del tercer año de secundaria de la Institución Educativa Particular Trilce Villa el Salvador, Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

- Moreira, Amanda Sorce, & Lucca, Sergio Roberto de. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 28, e3336. Epub August 31, 2020.
- Muñoz, C., Correa, C., & Matajudios, J. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *REVISTA ESPACIOS*, 145-158.
- Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, M., Valverde, Y., Villarreal, S., & Zemanate, M. (2017). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Rev. Méd. Risaralda*, 34-37.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 59-63.
- Plasencia, S. (2019). Evidencia de validez del Cuestionario de Agresividad Premeditada elmpulsiva en adolescentes de la provincia de Ascope. *Revista de Investigación de estudiantes de Psicología "JANG"*, 55-77.
- ProyectoHuci. Burnout según la OMS. Clasificando el sufrimiento .recuperado de <https://proyectohuci.com/es/burnout-segun-la-oms-clasificando-el-sufrimiento/>
- Reyes, V., Merino, T., Villavicencio, L., Mendoza, C., & Sequera, A. (2019). El Clima Social Familiar y la Agresividad en Educación Primaria: un estudio de caso en Guayaquil - Ecuador. *Res. Soc. Dev*, 1-20.
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 1-7.
- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *AVFT*, 17-23.
- Rodríguez Ramírez, M., & Reátegui, V. (2020). Personalidad situacional y . *Horizonte Medico*, 30-36.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica*, 1-6.
- Sánchez, B., Flores, M., Sámano, R., Rodríguez, A., & Chinchilla, D. (2018). Factores relacionados a la presencia del síndrome de Burnout en una muestra de enfermeras del Sector Salud, Ciudad de México. *RESPYN*, 1-8.

- Sung Choi, B., Sun Kim, J., Woo Lee, D., Woo Paik, J., Chul Lee, B., Won Lee, J., Young Lee, H. (2017). Factors associated with emotional exhaustion in South Korean Nurses: A cross-sectional study. *Psychiatry Investigation*, 670-676.
- Vázquez, V. (2019). Violencia filio-parental en adultos emergentes mexicanos: Un análisis exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 2534-2551.
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Nora, E. (2018). Síndrome De Burnout En Profesionales de La Salud En Instituciones Públicas Y privadas: Un Análisis En La Provincia de Loja, Ecuador. *Revista Boletín Redipe*, 179-194.

ANEXOS

Tabla 9

Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS General	OBJETIVOS General	VARIABLES E INDICADORES			MÉTODO	
			Variable 1: Síndrome de Burnout				
¿Cuál es la correlación entre Síndrome De Burnout Y Agresividad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020?			Instrumento	Dimensiones	Ítems	Tipo Y diseño	
		síndrome de Burnout y agresividad se encuentra significativamente relacionado en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020	Determinar la relación entre Síndrome De Burnout y Agresividad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020	MBI, Inventario “ Burnout” de Maslach & Jackson , Muestra Peruana	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Diseño: no experimental
					despersonalización	5,10, 11,15,22	Tipo: Descriptivo correlacional
					Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	
				2: Agresividad Variable			POBLACION-MUESTRA: Población: militares del cuartel general Rafael Hoyos del distrito de Rímac-Lima 2020 Muestra: 220 militares del distrito del Rímac, entre las edades de 18 a 30 años. Estadístico: Rho de Pearson, ambas variables se ajustan a una distribución normal directa alta significativa
				Instrumento	Dimensiones	Ítems	
				Cuestionario de Agresión de Buss Y Perry AQ adaptación peruana	Agresión física	1,5,9,13,17,27,21,24,29	
					Agresividad verbal	2,6,10,14,18	
					Hostilidad	4,8,12,16,20,23,28,26	
					Ira	3,7,11,15,19,22,25	
	Específicos	Específicos					
	Existe relación significativa entre Síndrome De Burnout y la dimensión de agresividad física en militares del cuartel general del distrito de Rímac-lima 2020.	Establecer la relación entre el síndrome de burnout y dimensión de agresividad física en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020					
	Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad verbal en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020.	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de agresividad Verbal en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020					
	Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión de hostilidad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-lima 2020.	Establecer la relación entre síndrome de burnout y la dimensión de hostilidad en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020					
	Existe relación significativa entre síndrome de burnout y la dimensión de ira en militares del cuartel general del distrito de Rímac-lima 2020	Determinar la relación entre síndrome de burnout y la dimensión de ira en militares del cuartel general del distrito de Rímac-Lima 2020					

Anexo 2.

Tabla 10

Operacionalización de la variable Agresividad

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Agresividad	<p>La agresión o comportamiento agresivo es una conducta externa, abierta, objetiva y observable, estos comportamientos se han ido definiendo a lo largo de los años en diferentes expresiones.</p> <p>Arnold Buss en la década de los 60, la considero como consecuencia que produce estímulos perjudiciales a otras instituciones (Buss 1961)</p>	<p>Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación del cuestionario de agresividad de Buss y Perry con 29 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:</p> <p>(1) Completamente falso para mí</p> <p>(2) Bastante falso para mí</p> <p>(3) Ni verdadero, ni falso para mí</p> <p>(4) Bastante falso para mí</p> <p>(5) Completamente verdadero para mí</p>	Agresividad física	1,5,13,17,21,24,27 y 29	<p>Ordinal</p> <p>Completamente falso para mí (1)</p> <p>Bastante falso para mí (2)</p> <p>Ni verdadero, ni falso para mí (3)</p> <p>Bastante falso para mí (4)</p> <p>Completamente verdadero para mí (5)</p>
			Agresividad verbal	2,6,10,14 y 18	
			Hostilidad	4,8, 12, 16, 20, 23 26 y 28	
			Ira	3, 7, 11, 15, 19, 22 y 25	

Tabla 11

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Es una respuesta a la presión del trabajo a largo plazo. Es provocada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que trabajan en conjunto (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y la carga que soportan su experiencia laboral (Civetta 1980) o síndrome del quemado (De la Torre & otros, 1998). Este término fue propuesto por Freudenberger en 1974.	Se medirá mediante las puntuaciones de del inventario de Burnout de Maslach con 22 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: (0) Nunca (1) Pocas veces al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) Unas pocas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) Pocas veces a la semana (6) Todos los días	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6))
			Despersonalización	5,10,11,15,22	
			Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de agresividad de Buss y Perry del año 1992.

Adaptado por Matalinares, et al. En Lima-Perú, 2012.

CUESTIONARIO DE AGRESIÓN (AQ)

Edad:

Grado de Instrucción:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. A las que deberás contestar escribiendo un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

CF = Completamente falso para mí BF = Bastante falso para mí VF= Ni verdadero, ni falso para mí BV = Bastante verdadero para mí CV = Completamente verdadero para mí

Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, sólo interesa conocer la forma como tú sientes y actúas en esas situaciones.

Afirmaciones sobre situaciones que podrían ocurrir	CF	BF	VF	BV	CV
01. De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona					
02. Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos					
03. Me enoja rápidamente, pero se me pasa en seguida					
04. A veces soy bastante envidioso					
05. Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona					
06. A menudo no estoy de acuerdo con la gente					
07. Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo					
08. En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente					
09. Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también					
10. Cuando la gente me molesta, discuto con ellos					
11. Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar					
12. Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades					
13. Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal					

14. Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo evitar discutir con ellos					
15. Soy una persona apacible					
16. Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas					
17. Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago					
18. Mis amigos dicen que discuto mucho					
19. Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva					
20. Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas					
21. Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos					
22. Algunas veces pierdo el control sin razón					
23. Desconfío de desconocidos demasiado amigables					
24. No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona					
25. Tengo dificultades para controlar mi genio					
26. Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas					
27. He amenazado a gente que conozco					
28. Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán					
29. He llegado a estar tan furioso que rompía cosas					

MBI Inventario Burnout de Maslach & Jackson muestra peruana

Adaptado por Llaja. Et al año 2007

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, el número que considere más adecuado.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Alguna veces al mes	3
Una vez por semana	4
Alguna veces por semana	5
Todos los días	6

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8	Me siento exhausto por mi trabajo.	
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento muy activo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Creo que estoy trabajando demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que le doy servicio	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	Me siento acabado	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	

Anexo 4. Carta de presentación piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 30 de noviembre de 2020

CARTA Inv.N°1399 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR GRAL BRIG CMDTE GRAL DE LA 1^{BA} BRIG MULTIPROPÓSITO. RÍMAC
Cuartel general Rafael Hoyos Rubio Rímac

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **GARCÍA GÁRATE MARÍA LUISA** e **YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA** con DNI N° **07619964, 41119357** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002554325, 7002559371** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO RÍMAC-LIMA 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Te Gr. R. Hoyos B.

Seto J. J.

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Cartas de presentación



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1677 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

DRA.
VICTORIA H. LLAJA ROJAS
María Rostworowski NIVEL I
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas: GARCÍA GÁRATE MARÍA LUISA e YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA con DNI N°07619964, 41119357 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002554325, 7002559371 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO RÍMAC-LIMA 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1844 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
MARÍA LUISA MATALINARES CALVET
Investigador CONCYTEC
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas: GARCÍA GÁRATE MARÍA LUISA e YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA con **DNI N°07619964, 41119357** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002554325, 7002559371** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO RÍMAC-LIMA 2020**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Cartas de autorización

AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

YO, CÉSAR AUGUSTO FLORES SANGUINETI COMANDANTE GENERAL DE LA 1RA BRIGADA MULTIPROPÓSITO UBICADO EN LAS INSTALACIONES DEL FUERTE "RAFAEL HOYOS RUBIO" IDENTIFICADO CON DNI N° 43483955, AUTORIZO A LA SEÑORITA BACHILLER MARÍA LUISA GARCÍA GÁRATE IDENTIFICADA CON DNI N° 07619964 Y LA SRTA BACHILLER YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA CON DNI N° 41119357, ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, A REALIZAR SU INVESTIGACIÓN TITULADA "**SINDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN LOS MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO DEL RIMAC-LIMA 2020**" CON LA FINALIDAD DE LOGRAR OBTENER EL GRADO DE LICENCIAMIENTO EN LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

PERMISO PARA LA AUTORIZACION

- CONCEDIDO
- NO CONCEDIDO



O - 216520563 - O +
CESAR AUGUSTO FLORES SANGUINETI
GRAL BRIG
CMDTE GRAL DE LA 1RA BRIG MULT.

Anexo 8. Carta de solicitud de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1211 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 3 de diciembre de 2020

Autor:

- Victoria H. Llaja Rojas

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **GARCÍA GÁRATE MARÍA LUISA e YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA**, con **DNI 07619964, 41119357** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554325, 7002559371**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO RÍMAC-LIMA 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología

CARTA N°1955 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 3 de diciembre de 2020

Autor:

- **María Luisa Matalinares Calvet,**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **GARCÍA GÁRATE MARÍA LUISA e YSABEL KATZUKO NAKAKADO VELA**, con DNI **07619964, 41119357** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554325, 7002559371**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL RAFAEL HOYOS RUBIO RÍMAC-LIMA 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**cuestionario de agresión de buss y Perry adaptado a la realidad peruana**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9. Autorización de uso del instrumento

Lima 26 de Noviembre del 2020

Srtas. María Luisa García Gárate e Ysabel Katzuko Nakakado Vela
Bachilleres de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

Me es grato dirigirme a ustedes para saludarlas y a la vez dar respuesta a su solicitud, otorgando mi autorización para que hagan uso del instrumento de mi autoría: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON MUESTRA PERUANA (MANUAL) en su trabajo de investigación respecto al Síndrome de Burnout. el cual tiene fines académicos.

Atentamente



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

Autorización de la prueba adaptada en Perú Recibidos x



Ysabel Nakakado Vela <ysabel.nakakado.vela@gmail.com>
para mmatalinares <

dom, 22 nov 22:07 (hace 11 días) ☆ ↶

Buenas noches Dra. mis más cordiales saludos, somos alumnas de la Universidad César Vallejo, Ysabel Nakakado Vela y María Luisa García Gárate.

le adjunto los oficios correspondientes para poder usar el cuestionario que fue adaptado por Ud. si nos podría proporcionar el cuestionario completo, con ficha técnica, baremos, etc
esperando que se encuentre bien de salud.
y esperando su pronta respuesta.

saludos cordiales

2 archivos adjuntos



MARIA LUISA MATALINARES CALVET

mar, 24 nov 13:21 (hace 9 días)

para mí <

Ysabel tiene permiso para usar la escala se las envío en archivo adjunto. Hagan las citas correspondientes.

Buena salud



Libre de virus. www.avast.com



Anexo 10. Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres es **María Luisa García Gárate e Ysabel Katzuko Nakakado Vela** estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo-Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN MILITARES DEL CUARTEL GENERAL DEL DISTRITO DE RÍMAC-LIMA 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario De Agresión De Buss Y Perry adaptación peruana & MBI Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson-Muestra peruana** De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. María Luisa, García Gárate & Ysabel Katzuko, Nakakado Vela

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“síndrome de Burnout y Agresividad En Militares Del Cuartel General del distrito de Rímac-Lima 2020”** de las señoritas **María Luisa García Gárate e Ysabel Katzuko Nakakado Vela**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma:.....

Anexo 11. Resultados del piloto

Tabla 12

Validez del contenido a través del criterio de jueces del Cuestionario de Agresividad Buss y Perry

Instrumento	Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			(V)
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
Cuestionario de agresión de Buss y Perry	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%

0= No está de acuerdo, 1= sí está de acuerdo. En los criterios de puntuación: P: pertinencia, R: relevancia, C: Claridad.

Tabla 13

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach y McDonald Omega del cuestionario de agresividad. De Buss y Perry

Variable/dimensiones	N° de predictores	Estadísticos de fiabilidad	
		Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente de McDonald Omega
Agresividad física	9	,722	,759
Agresividad verbal	5	,563	,573
Hostilidad	8	,671	,698
Ira	7	,666	,692
Escala general	28	,881	,888

Tabla 14

Análisis de validez ítem-test del cuestionario de agresividad de Buss Y Perry

Ítems	Correlación Ítem-test	N° de elementos	Ítems	Correlación Ítem-test	N° de elementos
1	,589	50	16	,408	50
2	,368	50	17	,357	50
3	,380	50	18	,680	50
4	,252	50	19	,661	50
5	,436	50	20	,479	50
6	,343	50	21	,647	50
7	,398	50	22	,719	50
8	,539	50	23	,290	50
9	,479	50	24	-,024	50
10	,481	50	25	,518	50
11	,552	50	26	,567	50
12	,265	50	27	,632	50
13	,375	50	28	,102	50
14	,380	50	29	,564	50
15	-,134	50			50

Tabla15

Validez del contenido a través del criterio de jueces del MBI Síndrome de Burnout de Maslach

Instrumento	Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			(V)
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
MBI Inventario” Burnout”de Maslach & Jackson Muestra Peruana	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%

0= No está de acuerdo, 1= sí está de acuerdo. En los criterios de puntuación: P: pertinencia, R: relevancia, C: Claridad.

Tabla 16

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del inventario de Síndrome de burnout (MBI).de Maslach

Variable/dimensiones	N° de predictores	Estadístico de fiabilidad	
		Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente McDonald Omega
Cansancio emocional	9	,804	,822
Despersonalización	5	,613	6,23
Realización personal	8	,760	,776
Escala general	22	,802	,813

Tabla 17

Análisis de validez ítems-test del inventario de Síndrome de burnout (MBI) de Maslach

Ítems	Correlación Ítem-test	N° de elementos	Ítems	Correlación Ítem-test	N° de elementos
1	,403	50	12	,456	50
2	,529	50	13	,461	50
3	,516	50	14	,495	50
4	,243	50	15	,254	50
5	,268	50	16	,354	50
6	,309	50	17	,432	50
7	,337	50	18	,359	50
8	,540	50	19	,172	50
9	,273	50	20	,136	50
10	,193	50	21	,357	50
11	,420	50	22	,381	50

Tabla 18

Evidencias cualitativas por criterio de jueces del cuestionario de Agresividad de Buss y Perry.

Ítem original	Juez 1 Mg. Nelson Pacífico Espinoza Yong C.Ps.P: 17256	Juez 2 Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya C.Ps.P: 6631	Juez 3 Mg. Yolanda Maribel Torres Díaz C.Ps. P: 4146	Juez 4 Mg. Humberto Jovino Hidalgo Jiménez C.Ps. P: 0740	Ítem revisado
Ítem 1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona	-	-	-	-
Ítem 2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	-	-	-	-
Ítem 3	Me enojo rápidamente, pero se me pasa en seguida	-	-	-	-
Ítem 4	A veces soy bastante envidioso	-	-	-	-
Ítem 5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona	-	-	-	-
Ítem 6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente	-	-	-	-
Ítem 7	Cuando estoy frustrado, muestro el enojo que tengo	-	-	-	-
Ítem 8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente	-	-	-	-
Ítem 9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también	-	-	-	-
Ítem 10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos	-	-	-	-
Ítem 11	Algunas veces me siento tan enojado como si estuviera a punto de estallar	-	-	-	-
Ítem 12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades	-	-	-	-
Ítem 13	Suelo involucrarme en la peleas algo más de lo normal	-	-	-	-
Ítem 14	Cuando la gente no está de acuerdo	-	-	-	-

	conmigo, no puedo evitar discutir con ellos				
Ítem 15	Soy una persona apacible	-	-	-	-
Ítem 16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas	-	-	-	-
Ítem 17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago	-	-	-	-
Ítem 18	Mis amigos dicen que discuto mucho	-	-	-	-
Ítem 19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva	-	-	-	-
Ítem 20	Sé que mis «amigos» me critican a mis espaldas	-	-	-	-
Ítem 21	Hay gente que me provoca a tal punto que llegamos a pegarnos	-	-	-	-
Ítem 22	Algunas veces pierdo el control sin razón	-	-	-	-
Ítem 23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables	-	-	-	-
Ítem 24	No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona	-	-	-	-
Ítem 25	Tengo dificultades para controlar mi genio	-	-	-	-
Ítem 26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas	-	-	-	-
Ítem 27	He amenazado a gente que conozco	-	-	-	-
Ítem 28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán	-	-	-	-
Ítem 29	He llegado a estar tan furioso que rompía cosas	-	-	-	-

Tabla 19

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del inventario del síndrome de Burnout de Maslach.

Ítem original	Juez 1 Mg. Nelson Pacífico Espinoza Yong C.Ps.P: 17256	Juez 2 Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya C.Ps.P: 6631	Juez 3 Mg. Yolanda Maribel Torres Díaz C.Ps.P: 4146	Juez 4 Mg. Humberto Jovino Hidalgo Jiménez C.Ps.P: 0740	Ítem revisado
Ítem 1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	-	-	-	-
Ítem 2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	-	-	-	-
Ítem 3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	-	-	-	-
Ítem 4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	-	-	-	-
Ítem 5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	-	-	-	-
Ítem 6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	-	-	-	-
Ítem 7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	-	-	-	-
Ítem 8	Me siento exhausto por mi trabajo.	-	-	-	-
Ítem 9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	-	-	-	-
Ítem 10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	-	-	-	-
Ítem 11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	-	-	-	-
Ítem 12	Me siento muy activo	-	-	-	-
Ítem 13	Me siento frustrado en mi trabajo	-	-	-	-
Ítem 14	Creo que estoy trabajando demasiado	-	-	-	-
Ítem 15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que le doy servicio	-	-	-	-
Ítem 16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	-	-	-	-
Ítem 17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	-	-	-	-
Ítem 18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	-	-	-	-
Ítem 19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	-	-	-	-
Ítem 20	Me siento acabado	-	-	-	-
Ítem 21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	-	-	-	-
Ítem 22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	-	-	-	-

Figura 1

Organigramas de las variables: Síndrome de Burnout y Agresividad

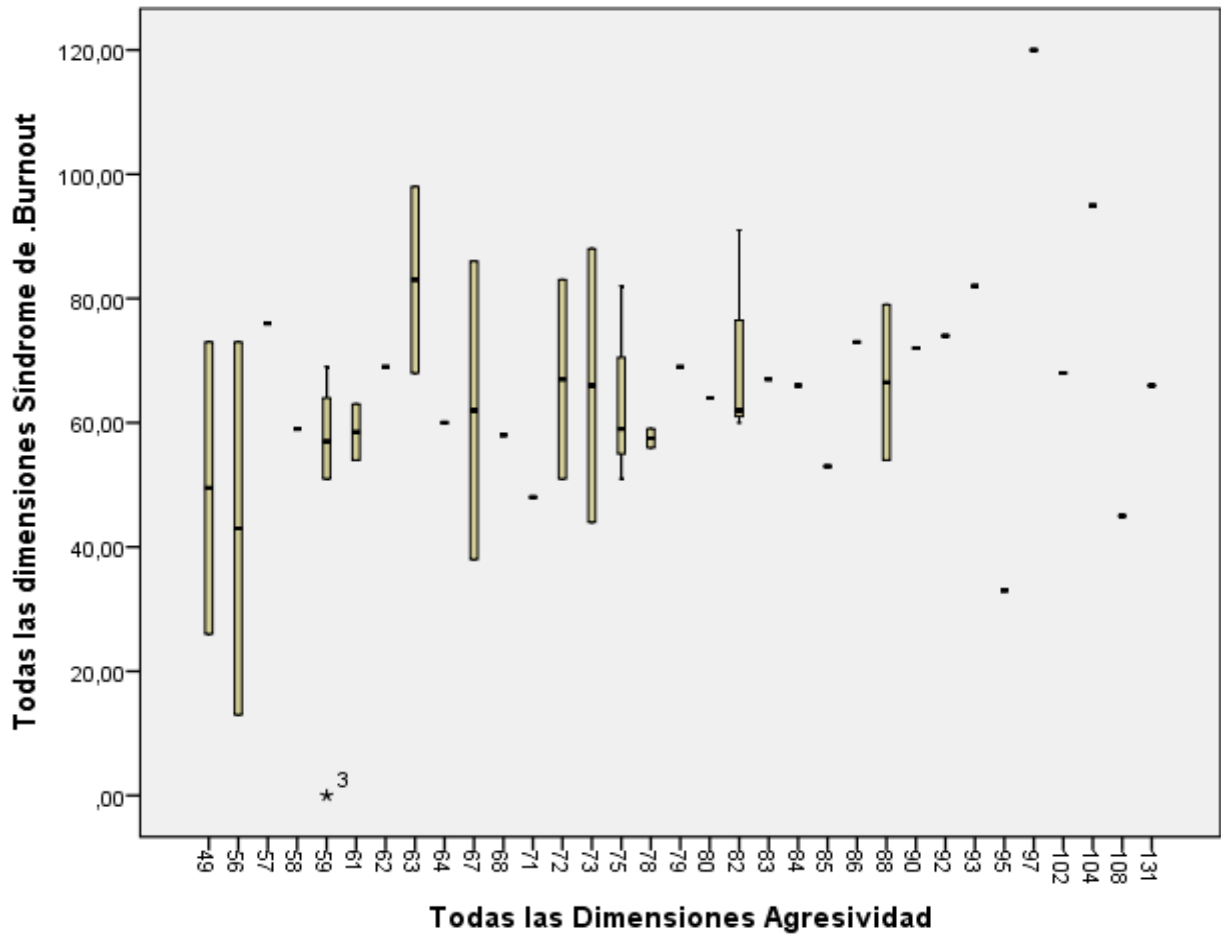


Figura 2

Dimensiones de Agresividad

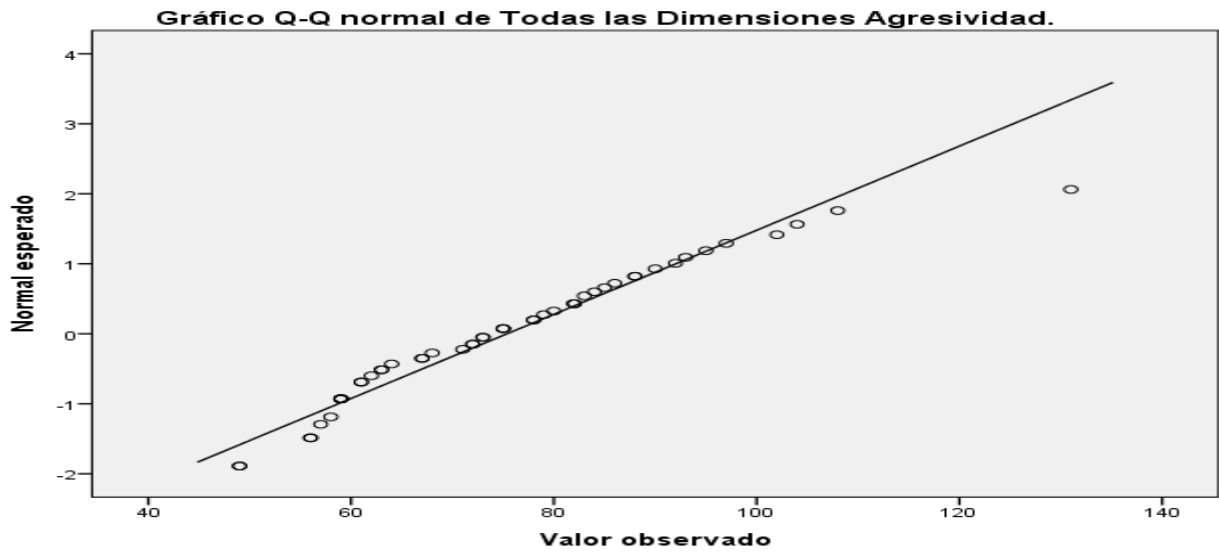
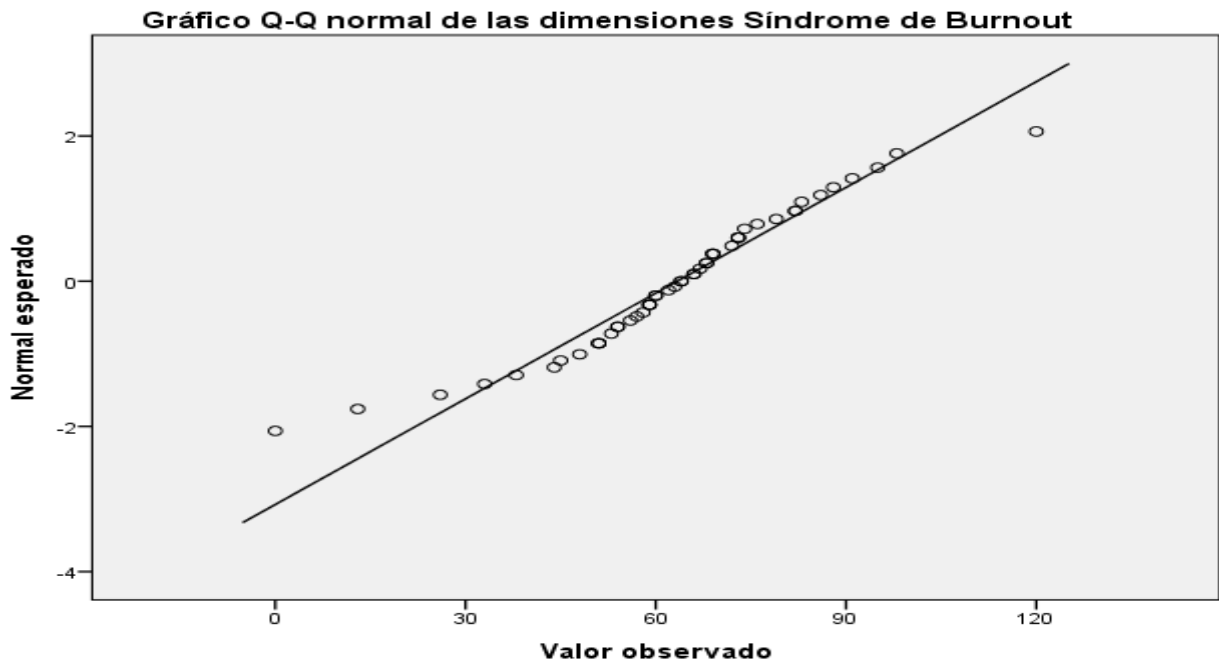


Figura 3

Dimensiones de Síndrome de Burnout



Anexo 12. Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD DE BUSS Y PERRY ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mj: NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG

DNI: 45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	Psicologo	2005 - 2010
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Psicologo Forense	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	Psicologo	Trujillo	2012 - 2020	Psicologo jurídico -- forense / clinica
02	MINSA	Psicologo	Chiclayo	2011	Psicologo en el área clinica
03	UPN	Docente	Cajamarca	2017 - 2020	Docente de cursos clinicos

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

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

Firma y sello de colegiatura

C.Ps: P. 17256

14 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG
 DNI: ...45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	Psicologo	2005 - 2010
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Psicologo Forense	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	Psicologo	Trujillo	2012 - 2020	Psicologo jurídico – forense / clinica
02	MINSA	Psicologo	Chiclayo	2011	Psicologo en el área clinica
03	UPN	Docente	Cajamarca	2017 - 2020	Docente de cursos clínicos

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

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

 Firma y sello de colegiatura

C. P. P 17256

14 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: La presente prueba cumple con todos los requisitos para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Enrique Huapaya

DNI: 07403455

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGIA	6 AÑOS
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	PSICOLOGIA – POST GRADO	2 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	COORDINADOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS	LIMA	2006 - 2019	DOCENTE Y COORDINADOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS.
02	UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA	ASESOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS	LIMA	2020	DOCENTE Y ASESOR DE TESIS

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Mg. Carlos Enrique Huapaya

C.P.S.P. 6631
FONO: 978508606
Firma y sello de autenticidad

27 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD DE BUSS Y PERRY ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: La presente prueba cumple con todos los requisitos para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] | No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Carlos Enrique Huapaya

DNI: 07403455

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGIA	6 AÑOS
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	PSICOLOGIA - POST GRADO	2 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	COORDINADOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS	LIMA	2006 - 2019	DOCENTE Y COORDINADOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS.
02	UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA	ASESOR DE INTERNADO Y ASESOR DE TESIS	LIMA	2020	DOCENTE Y ASESOR DE TESIS

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Carlos Enrique Huapaya
C.Ps.P 6631

--FONO: 978506606----
Firma y sello de colegiatura



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **YOLANDA MARIBEL TORRES DIAZ.**

DNI: **08441010**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	MAGISTER EN PSICOLOGÍA JURÍDICA Y CRIMINALIDAD	2014 a 2016
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA FORENSE	2012 a 2013
	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LIC. EN PSICOLOGÍA	1984 a 1988

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ	DOCENTE	LIMA	4 AÑOS	CATEDRÁTICA
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	12 AÑOS	CATEDRÁTICA
03	DIRINCRI PNP	PERITO	LIMA	22 AÑOS	EVALUACION Y ELBORACION DE PERICIAS PSICOLOGICAS

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Yolanda Maribel Torres Díaz
 Psicóloga Criminal - Forense
 C. Ps. P. N° 4146 - RNE 021

Firma y sello de colegiatura

21 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD DE BUSS Y PERRY ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **YOLANDA MARIBEL TORRES DIAZ.**

DNI: 08441010

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	MAGISTER EN PSICOLOGÍA JURÍDICA Y CRIMINALIDAD	2014 a 2016
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA FORENSE	2012 a 2013
	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LIC. EN PSICOLOGÍA	1984 a 1988

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ	DOCENTE	LIMA	4 AÑOS	CATEDRÁTICA
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	12 AÑOS	CATEDRÁTICA
03	DIRINCRI PNP	PERITO	LIMA	22 AÑOS	EVALUACION Y ELABORACION DE PERICIAS PSICOLÓGICAS

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma y sello de colegiatura



Yolanda Maribel Torres Díaz
Psicóloga Clínica - Forense
C. P. P. N° 4146 - RNE 021

21 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH
ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: Cumple con requerimientos para su aplicabilidad en nuestra realidad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg HUMBERTO JOVINO HIDALGO
JIMÉNEZ.....

DNI:00364355

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y
problemática de investigación)

Institución Especialidad Período formativo

01 PSICÓLOGO FORENSE UIGV 2 AÑOS

02. MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA USP

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y
problemática de investigación)

Institución Cargo Lugar Período laboral Funciones

01 ASESOR DE TESIS ESCUELA DE PSICOLOGÍA ULADECH CATÓLICA (2000-2010)

02 JURADO DE TESIS ESCUELA DE PSICOLOGIA (2009 – 2020)

03 POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 1985-2010

14 de Diciembre de 2020



Humberto Jovino Hidalgo Jiménez

C.Ps.P. 0740

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD DE BUSS Y PERRY ADAPTADO A LA REALIDAD PERUANA

Observaciones: Cumple con requerimientos para su aplicabilidad en nuestra realidad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg HUMBERTO JOVINO HIDALGO JIMÉNEZ.....

DNI:00364355

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución Especialidad Período formativo

01 PSICÓLOGO FORENSE UIGV 2 AÑOS

02. MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA USP

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


Institución Cargo Lugar Período laboral Funciones

01 ASESOR DE TESIS ESCUELA DE PSICOLOGÍA ULADECH CATÓLICA (2000-2010)

02 JURADO DE TESIS ESCUELA DE PSICOLOGIA (2009 – 2020)

03 POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 1985-2010

14 de Diciembre de 2020



Humberto Jovino Hidalgo Jiménez

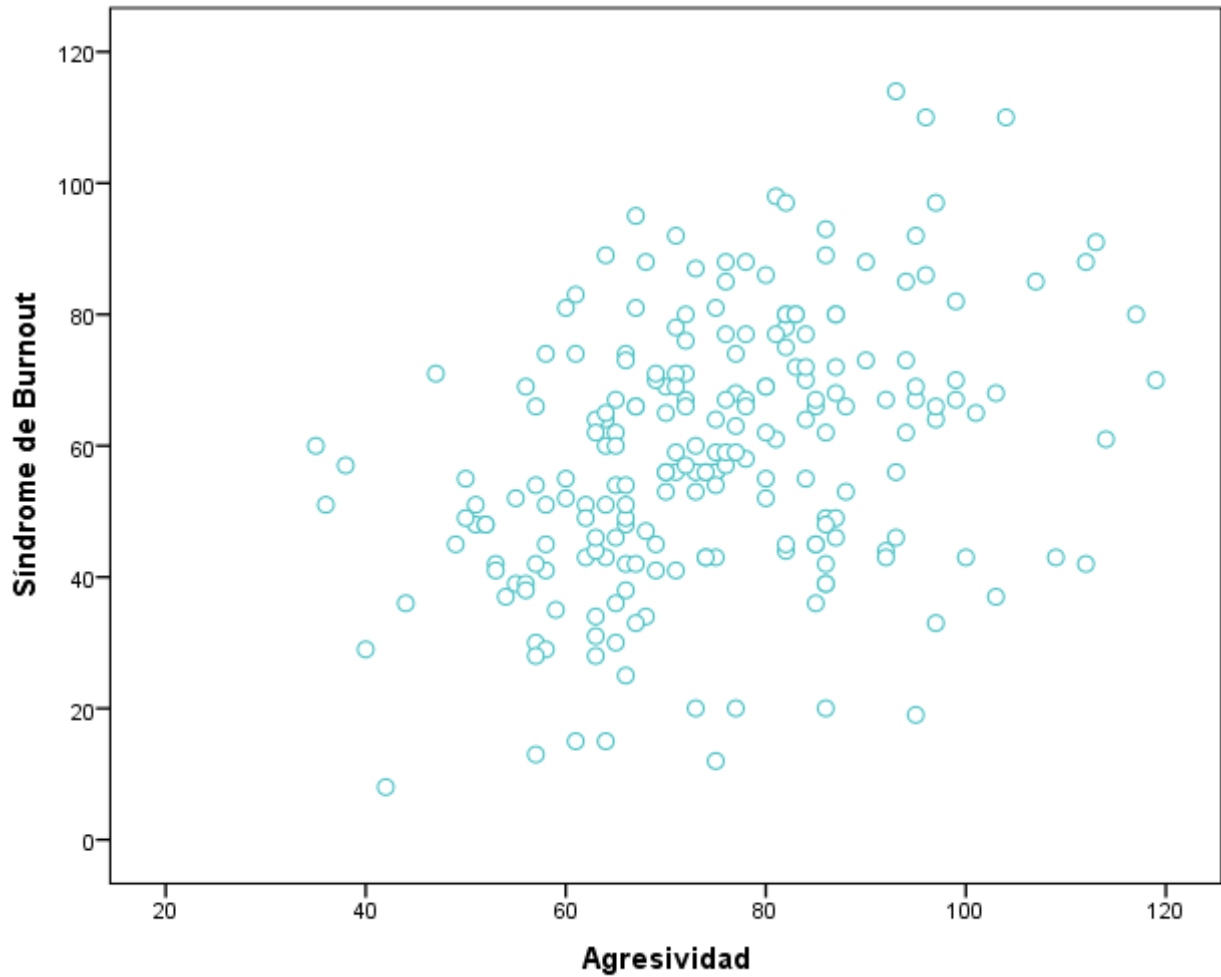
C.Ps.P. 0740

Anexo 13. Resultados adicionales muestra final

Diagrama de puntos de correlaciones entre las variables Síndrome de Burnout y Agresividad con el estadístico de Pearson

Figura 4

Presentación grafica de la correlación entre el síndrome de burnout y agresividad.

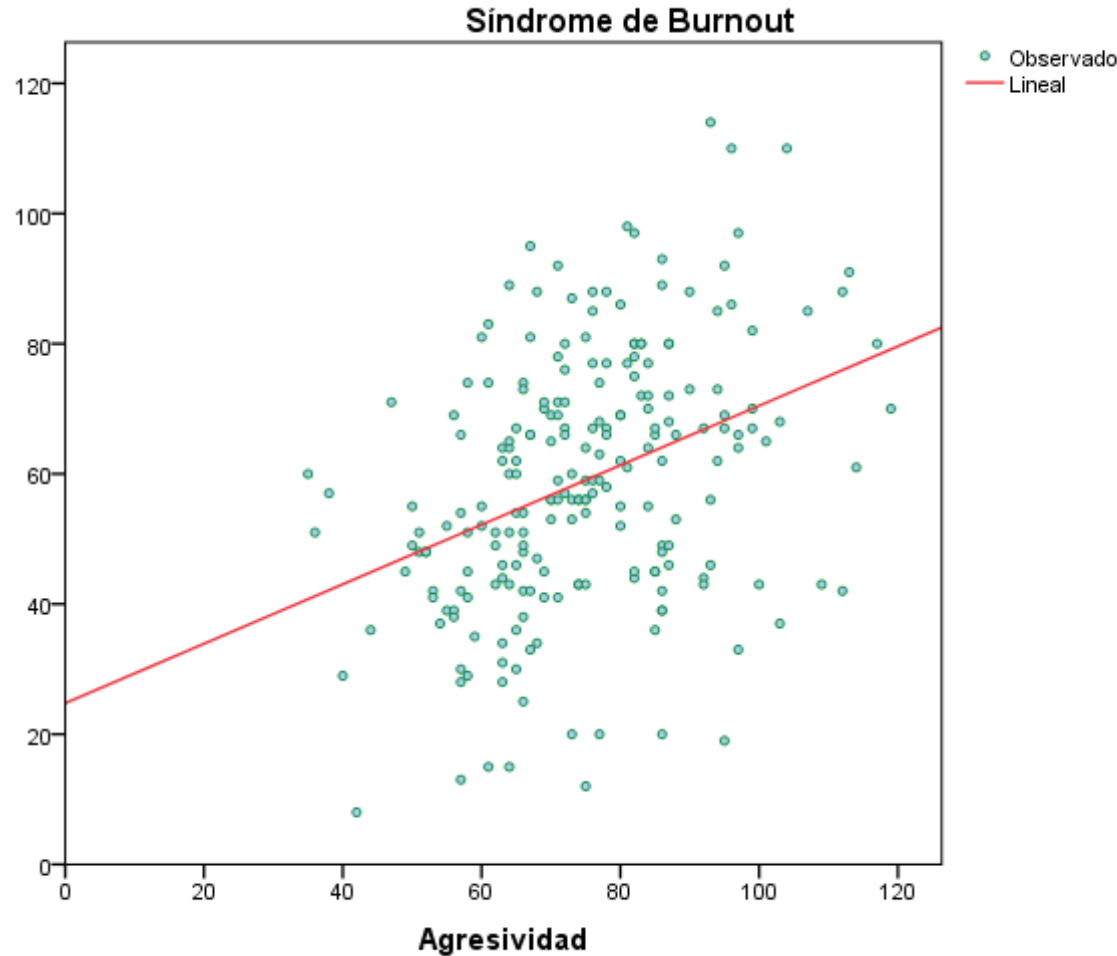


Variable dependiente: Síndrome de Burnout_a.

Predictores: (Constante), Agresividad_b.

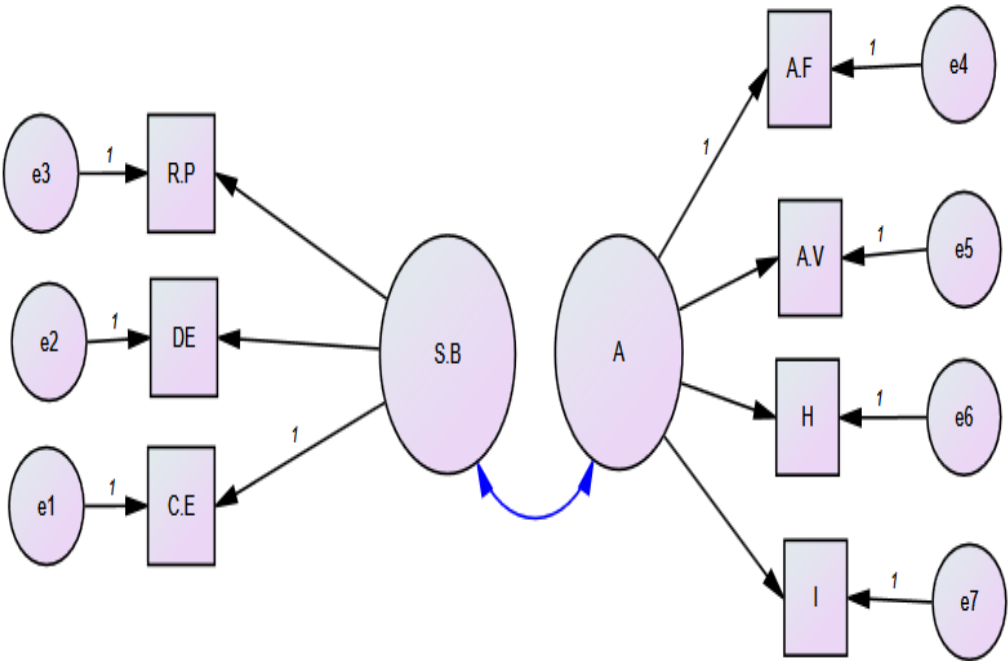
Se puede apreciar la correlación entre ambas variables de síndrome de burnout y agresividad que es directa significativa.

Diagrama de puntos verificado los tipos de correlaciones
Figura 5



Se observa que hay una relación directa entre las variables Síndrome de Burnout y Agresividad. Es de tipo lineal con los siguientes valores $r^2=0,135$ y el Rho = $0,367^a$.

Diagrama de senderos entre las variables Síndrome de Burnout y Agresividad.
Figura 6



Síndrome de burnout con sus dimensiones= cansancio emocional (C.E), Despersonalización (DE), Realización Personal (R.P). Y Agresividad y sus dimensiones= Agresividad Física (A.F), Agresividad Verbal (A.V), Hostilidad (H), Ira (I).