



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Síndrome de Burnout y Autoeficacia en el Efectivo Policial de
una Institución Estatal de Lima**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Franco Paredes, Roberto Esteban (ORCID:0000-0002-6175-8515)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID:0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, que siempre me brinda las fuerzas necesarias para cumplir mis metas y objetivos; en segundo lugar, a mi hija Antonella y a mi novia Liris Carrión, pues son ellas quien siempre me motivan a seguir adelante y cumplir con todas mis metas.

Agradecimiento

A mis padres Ana y Roberto, a mis hermanos Tomás y Milagros por siempre brindarme su apoyo y su confianza incondicional.

De manera personal a mi profesor de tesis, por guiarme en la construcción de este trabajo, y a cada docente por brindarme sus conocimientos que me ayudaran a ser mejor profesional.

A mi querida Universidad Cesar Vallejo, por brindarme oportunidades y enriquecerme de habilidades y conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	30.
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Consistencia interna de los instrumentos	17
Tabla 2: Modelos mediante el AFC	17
Tabla 3: Análisis de variables sociodemográficas (n=174)	20
Tabla 4: Pruebas de normalidad de las variables a investigar (n=174)	21
Tabla 5: Correlación del objetivo general (n=174)	22
Tabla 6: Correlación del objetivo específico (n=174)	23
Tabla 7: Correlación mediante SEM (n=174)	25
Tabla 8: Distribución de porcentajes de bournout de acuerdo al sexo	26
Tabla 9: Distribución de porcentajes de autoeficacia de acuerdo al sexo	27
Tabla 10: Categorías de diagnóstico de la escala de bounout	28
Tabla 11: Categorías de diagnóstico de la escala de autoeficacia	29
Tabla 12: Operacionalización de la variable síndrome de Bounout	40
Tabla 13: Operacionalización de la variable Autoeficacia	41
Tabla 14: fiabilidad por consistencia interna de los intrumentos (piloto)	46
Tabla 15: Índice de bondad de ajuste por AFC (piloto)	46
Tabla 16: Baremos según sexo del cuestionario de bounout	47
Tabla 17: Baremos según sexo de la escala de autoeficacia	48

Índice de figuras

Figura 1. Correlaciones mediante SEM.....	24
Figura 2. Protocolo original del Inventario de Maslash Burnout	42
Figura 3. Protocolo original de la Escala de Autoeficacia General	43
Figura 4. Autorización del instrumento a correlacionar	44
Figura 5. Autorización del instrumento a correlacionar	45

Resumen

La investigación tuvo como objetivo el determinar la correlación del síndrome de burnout entre la autoeficacia en el efectivo policial de una institución estatal de Lima. Teniendo como diseño descriptiva-correlacional. Asimismo, la composición de la muestra fue por adultos a partir de los 18 años en adelante, los cuales fueron 174 personas. Entonces, los resultados indicaron que existe una relación estadísticamente significativa inversa ($p < .004$, $Rho = -.215$) y un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = 0.046$), entre la variable de autoeficacia y agotamiento, despersonalización y realización, una relación estadísticamente significativa inversa ($p < .004$, $Rho = -.216$; $p < .008$, $Rho = -.202$; $p < .033$, $Rho = -.162$), con tamaños del efecto pequeños, respectivamente. En conclusión, existen relaciones inversas entre las dos variables sometidas a investigación.

Palabras clave: Correlación, Síndrome de Burnout, Autoeficacia.

Abstract

The objective of the research was to determine the correlation of the burnout syndrome between self-efficacy in the police force of a state institution in Lima. Having as descriptive-correlational design. Likewise, the composition of the sample was by adults from 18 years of age onwards, which were 174 people. Then, the results indicated that there is a statistically significant inverse relationship ($p < .004$, $Rho = -.215$) and a small effect sizes ($r^2 = 0.046$), between the variable of self-efficacy and exhaustion, depersonalization and achievement, a statistically inverse significant ($p < .004$, $Rho = -.216$; $p < .008$, $Rho = -.202$; $p < .033$, $Rho = -.162$), with small effect sizes, respectively. In conclusion, there are inverse relationships between the two variables under investigation.

Keywords: Correlation, Burnout Syndrome, Self-efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés se encuentra ubicado como el segundo problema de salud laboral más común y una de las primeras amenazas para la productividad organizacional (Farfán et al., 2019). Se estimó que entre el 50% y el 60% de los que laboran dentro de Europa han tenido algún tipo de enfermedad, esta se debió al estrés (Farfán et al., 2019). A nivel nacional, una investigación en una importante universidad, refiere que el 80% de los peruanos sufren o han sufrido estrés (La República, 2019).

La exposición crónica a factores estresantes en el trabajo puede conducir a la fatiga, que es un síndrome psicológico compuesto por factores: fatiga emocional, despersonalización y falta de satisfacción personal percibida (Peterson et al., 2019). Las consecuencias para la salud de la carga de trabajo son preocupantes y pueden conducir de manera similar al síndrome de burnout (Beltrán et al., 2009). El síndrome de Burnout afecta la motivación emocional y cognitiva del profesional, causando una falta de interés en su trabajo (Zuazo, 2018). Conductas internas hacia los compañeros de trabajo pueden estar presente, además de demostrar la experiencia del agotamiento emocional (Briones & Kinkead, 2013).

La fatiga es el resultado de un desequilibrio entre la demanda laboral y los recursos laborales (Dir, Saldana, Chapman & Aalsma, 2019). Varios estudios informaron de un vínculo significativo entre la presencia de fatiga y el trabajo en el servicio público y en el servicio policial (Briones & Kinkead, 2013). El estrés laboral es una variable importante, dado que su funcionamiento excesivo puede causar problemas de salud mental para el personal policial (Garbarino, Cuomo, Chiorri & Magnavita, 2013). Por lo tanto, el estrés puede conllevar a peligros en la vida profesional de los agentes policiales (Farfán et al., 2019).

El trabajo policial es uno de los trabajos más estresantes, dado que, se experimenta un alto nivel de estrés, que puede provocar el síndrome de burnout (Solana et al., 2013). Por ejemplo, en España, 2008 policías locales mostraron que el 65% de los policías sufren de estrés (García, 2015). En Perú, en la ciudad de Arequipa encontraron que el 76% de los agentes de policía evaluados presentaban agotamiento (Arias & Jiménez, 2015).

El trabajo policial estuvo directamente relacionado con el estrés y otros

factores organizacionales, tales como: largas horas, disponibilidad de horas, rotación de trabajo, evaluación continua del desempeño, tener múltiples jefes con diferentes políticas, la falta de reconocimiento de sus esfuerzos por parte de la comunidad y la exposición continua de sus vidas (Zuazo, 2018), lo que puede generar estrés percibido en relación con la actividad de la persona, que a su vez, comienza a predecir las tasas de agotamiento que tienden a disminuir la autoeficacia y a configurar el síndrome (Ortega et al., 2017).

Por otro lado, la autoeficacia fue una de las variables psicológicas que más influyen en el logro o el fracaso de cualquier objetivo que establezcamos, influyendo decisivamente en la motivación, por lo tanto, la persistencia frente al fracaso (Pérez, 2018). Es importante desarrollar la autoeficacia en las organizaciones que trabajan en situaciones estresantes, como las organizaciones policiales, porque el éxito depende de los trabajadores involucrados y motivados (Lambert et al., 2016). El recurso más importante y costoso para los servicios policiales es su personal, su desempeño se midió de acuerdo con el grado en que al equipo le gusta trabajar, la participación del trabajo policial será el vínculo con su trabajo (Lambert et al., 2016).

El personal policial se expone a altos niveles de estrés todos los días debido a las horas de trabajo y los cambios de turno y está constantemente expuesto al trabajo en contacto directo con los ciudadanos y los peligros asociados (Rivera & Briseño, 2013). Los agentes de policía generalmente ignoran el estrés laboral en su organización porque el estrés no es un problema reconocible (Rivera & Briseño, 2013). Esta investigación se realizó con el objetivo de proporcionar al personal policial el conocimiento del síndrome de burnout y la autoeficacia, cuyo resultado puede ser sistematizado en una propuesta para que la policía lo incluya en una instalación estatal.

El síndrome de Burnout afecta a la autoeficacia del personal policial, que puede afectar el rendimiento perceptivo, cognitivo y motor (Bertilsson et al., 2019), también desencadena trastornos metabólicos como la obesidad y la diabetes, y puede aumentar la mortalidad de padecer de ataques cardiovascular (Garbarino et al., 2013). Por esta razón, esta investigación se llevó a cabo porque es necesario mejorar las habilidades técnicas y operativas del personal policía en una instalación

estatal, mejorar su desempeño y reducir las ausencias del trabajo debido al descanso médico.

El desempeño de los agentes de policía afectó la percepción de los ciudadanos sobre las instituciones policiales (Salomón, 2004). Este estudio fue un instrumento valioso en ámbitos de seguridad y políticas dentro de una institución estatal para cambiar las prácticas, capacitar al personal policial y mejorar las percepciones de los ciudadanos.

En esta investigación se explicó hasta qué punto el síndrome de burnout afecta la autoestima del personal policial en una instalación estatal. Por lo tanto, se argumenta la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre Síndrome de Burnout y Autoeficacia en el Efectivo Policial de una Institución Estatal de Lima?

La investigación buscó justificar su realización por medio de las siguientes: la investigación aportó mediante la justificación teórica, dado que, son escasas las investigaciones que relacionan las dos variables en población policial, por ende, se abrió nuevos debates académicos con el fin de conocer con mayor exactitud la relación psicológica entre ellos. En segundo lugar, se aportó mediante la justificación práctica, ya que, el resultado de la investigación, proporcionó información para los futuros trabajos como: talleres, programas, etc. Tercer lugar, se aportó mediante la justificación metodológica, dado que, la relación entre variables se dio por medio de un modelo psicológico propuesto por los modelos de ecuaciones estructurales. Por último, se buscó aportar mediante la justificación social, porque, los resultados de dicha investigación serán usados dentro de la institución policial con el propósito de un adecuado ambiente laboral y la relación entre sus miembros.

El objetivo general de estudio fue: determinar la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia en el efectivo policial de una institución estatal de Lima. Por otro lado, los objetivos específicos fueron los siguientes: (a) Identificar la relación entre la autoeficacia y dimensión de agotamiento; (b) Identificar la relación entre la autoeficacia y dimensión de despersonalización; (c) Identificar la relación entre la autoeficacia y dimensión de realización personal; (d) describir los niveles

de burnout según sexo; (e) describir los niveles de autoeficacia según sexo (f) realizar categorías diagnósticas según sexo de las variables.

Dichas preguntas y objetivos dieron origen a las siguientes hipótesis de investigación, como la hipótesis general: H0: No existe relación entre Síndrome de Burnout y Autoeficacia en el Efectivo Policial de una Institución Estatal de Lima, por otro lado, H1: Si existe relación entre Síndrome de Burnout y Autoeficacia en el Efectivo Policial de una Institución Estatal de Lima. Después, los resultados de los objetivos específicos de la investigación fueron contrastados bajo las siguientes hipótesis específicas: (a) H0: No existe relación entre la autoeficacia y dimensión de agotamiento; o H1: Si existe relación entre la autoeficacia y dimensión de agotamiento; (b) H0: No existe relación entre la autoeficacia y dimensión de despersonalización; o H1: Si existe relación entre la autoeficacia y dimensión de despersonalización; (c) H0: No existe relación entre la autoeficacia y dimensión de realización personal; o H1: Si existe relación entre la autoeficacia y dimensión de realización personal.

II. MARCO TEÓRICO

Kupcewicz y Józwik (2020) realizaron una investigación de diseño correlacional. Donde el propósito radica en conocer la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia global entre enfermeras polacas. La muestra estuvo compuesta por enfermeras del noreste de Polonia ($n = 1806$), la edad media fue de 44,7, entre los 18 a 50 años de edad. Por otro lado, los indicadores cuantitativos indicaron que las dimensiones del síndrome de burnout, como agotamiento personal alcanzó resultados estadísticamente significativos de relación inversa ($p < 0.001$; $r = -.260$), asimismo con el burnout relacionado con el trabajo y la autoeficacia ($p < 0.001$; $r = -.180$) y el burnout en contactos con pacientes ($p < 0.001$; $r = -.160$). Por lo tanto, la conclusión es que existen valores inversos entre el burnout y la autoeficacia.

Rezende y Nihej (2020) realizaron una investigación de diseño correlacional. El cual tuvo como propósito evidenciar el burnout y otras variables derivadas de la enfermería. La muestra estuvo conformada por estudiantes universitarios ($n = 416$) mayores de 18 años, de los cuales el 58% eran hombres y el 42% eran mujeres. Los indicadores cuantitativos indicaron que, la variable de Burnout obtuvo una relación estadísticamente significativa de manera inversa con la autoeficacia ($p < 0.001$; $r = -.214$), asimismo, diferentes resultados, como con despersonalización ($p < 0.001$; $r = .160$), realización personal ($p < 0.001$; $r = -.247$), preocupación empática ($p < 0.001$; $r = -.004$), toma de perspectiva ($p < 0.001$; $r = -.064$) y angustia personal ($p < 0.001$; $r = .195$). En conclusión, se mostró evidencia de que el síndrome de burnout mantiene una relación inversa con la variable de autoeficacia.

Ragesh et al. (2017) en su investigación titulada "Estrés laboral entre el personal policial en India" realizado en India 2016. El propósito del estudio era comprender el funcionamiento y el estrés organizacional experimentado por el personal policial, y buscar vínculos entre diferentes sociodemográficos variables y niveles de estrés. Métodos: se realizó una encuesta transversal de la policía personal (hombres y mujeres) en el distrito de policía urbana de Calicut, estado de Kerala, India. El personal policial de todas las descripciones (rango) excepto todos los servicios indios (Servicio de policía indio) se incluyó en el estudio. Los datos se recopilaron utilizando una hoja informativa especialmente diseñada que cubre el perfil sociodemográfico, físico y los detalles relacionados con la salud mental

preparados por los investigadores. El estrés laboral se midió utilizando el cuestionario de estrés operativo policial (PSQ-OP) y el cuestionario de estrés policial organizacional (PSQ-ORG). Resultados: El estudio encontró que tanto el estrés operativo como el organizacional fueron significativos entre los agentes de policía. El estrés organizacional se experimentó en un nivel moderado en 68% y en un nivel alto en 14%. Los valores de estrés operativo estuvieron en el rango moderado 67% y en el rango alto 16.5%. El grupo de edad más joven (21-35 años) y la política de nivel más joven tuvieron mayor estrés. El estrés fue mayor entre las mujeres. Personal policial comparado con hombres. Mientras que el 23% de ellos habían sido diagnosticados con enfermedades físicas, significativamente el cuatro por ciento de las personas con enfermedades mentales, y el 29% de ellos reportaron abuso. Conclusión: Los resultados apuntan al alto nivel de estrés entre el personal policial indio y la necesidad de una intervención gubernamental urgente para manejar el estrés laboral.

Ma et al. (2015) en su estudio titulado "Trabajo por turnos y estrés laboral entre agentes de policía", que se llevó a cabo en los EE. UU. En 2014, el objetivo de este trabajo era estudiar la conexión entre el trabajo por turnos y el trabajo de la policía de estrés. Métodos: Se determinó el número de eventos de estrés en el mes anterior y en el año anterior utilizando la Encuesta de estrés policial de Spielberger entre 365 oficiales de policía entre las edades de 27 y 66 años. Los resultados fueron: durante el mes anterior y el año anterior, los oficiales que trabajaban en turnos de tarde y noche informaron eventos más estresantes que los oficiales de turno de día en términos de estrés total, presión administrativa / profesional y riesgo físico / psicológico (p. <0.05). Estas diferencias fueron independientes de la edad, el género, la raza / etnia y el rango policial. La frecuencia de estos eventos estresantes no fue significativamente diferente entre los funcionarios que trabajaban en los turnos de tarde y noche. Conclusión: los trabajadores sin turno de día pueden estar expuestos a eventos más estresantes en esta cohorte.

Grados (2018) realizó una encuesta, con la finalidad de identificar las correlaciones estadísticas entre el síndrome de burnout y la autoeficacia en el personal de la tripulación de cabina. Se evaluaron 157 policías de 25 y 60 años del departamento de Lima metropolitana, a quienes se les asignó el Inventario ($\alpha =$

0.77) y la Escala de autoeficacia ($\alpha = 0,81$). En consecuencia, determinándose relaciones directas de la autoeficacia entre la eficiencia profesional ($r = 0.43$, $p < 0.01$). asimismo, una relación inversa de la autoeficacia entre la distancia ($r = -.32$, $p < 0.01$). Por otro lado, no existen desemejanza relevante en las variables de estudio según el sexo, la presencia o ausencia de hijos y el estado civil. Llegaron a determinar que el personal de tripulante de cabina percibe una capacidad adecuada para realizar sus tareas, que baja cuando afronta condiciones de trabajo que conducen al síndrome de burnout.

Por otro lado, el síndrome de Burnout según la OMS conceptualiza al estrés como "una serie de reacciones fisiológicas que activan al cuerpo para la acción" (Torrades, 2007). Para Cruz et al (2015) "El estrés es un comportamiento heredado, defensivo y / o adaptativo con activación emocional neuroendocrina-emocional específica cuando se expone a un estímulo que se percibe como amenazante (estresante) para nuestro bienestar" (Cruz et al., 2015). Según Rivera y Briseño (2013) el estrés es una respuesta involuntaria y natural del cuerpo a un entorno amenazante o desafiante que son necesarios para la supervivencia.

El síndrome de Burnout es una construcción interactiva que incluye una incompatibilidad entre los requisitos ambientales y las habilidades personales (Ezenwaji et al., 2019). Por otro lado, según Lu et al. (2015) define el estrés laboral en 2017 como "la respuesta de un empleado a las características del lugar de trabajo que parecen ser mental y físicamente amenazantes".

En su artículo original de 1974 de 1974, Freudenberger describió el Síndrome de Burnout como "agotador al colocar demandas excesivas de energía, poder o recursos (Heinemann & Heinemann, 2017). Según Hobfoll (1998) planteó en su teoría y determinó que el estrés en el trabajo ocurre cuando las personas se ven amenazadas con la pérdida de recursos, los pierden o no pueden recuperarlos (Louw, 2014). El estrés no ocurre como un evento único, sino que representa un proceso de desarrollo donde aquellos que no lo hacen tener un grupo de recursos sólidos es más probable que experimenten ciclos de pérdida de recursos (Louw, 2014).

Por otro lado, el síndrome de burnout tiene un desarrollo múltiple y muy complejo, las causas sugeridas son: exceso de trabajo, falta de estimulación, aburrimiento, estrés, mala orientación profesional, aislamiento, riesgo en el progreso de una carrera profesional, limitaciones económicas, planes para turnos nocturnos y guardias, escasez de hombres, entre otros (Miranda, 2019). Otros factores asociados con la fatiga son: falta de recursos institucionales o apoyo administrativo, demasiadas tareas burocráticas, falta de control y autonomía, problemas financieros, responsabilidades de servicio, edad joven, mujeres (la asociación puede variar según el país), relaciones laborales deficientes, conflicto entre la proporción entre la familiar y la vida laboral, tener hijos pequeños (Franc-Guimond et al., 2018). Los elementos personales premórbidos que aumentan la sensibilidad personal, la capacitación profesional insuficiente, los factores profesionales o profesionales, los factores sociales y los factores ambientales también contribuyen a todo esto (Miranda, 2019).

Asimismo, los síntomas físicos son los primeros en sentirse, incluida la fatiga crónica; dolor de cabeza; trastornos gastrointestinales, tales como molestia abdominal, úlcera duodenal y colon irritable; dolores desórdenes respiratorios; trastornos del sueño; trastornos dermatológicos; trastornos menstruales y disfunciones sexuales (Torrades, 2007). De manera similar, según Freudenberger (1974) menciona que el síndrome del quemado tiene particularidades como: señales físicas como fatiga, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, insomnio y falta de aliento.

Existen otras manifestaciones del síndrome de Burnout, también se destacan los cambios de comportamiento, como el comportamiento de alimentación irregular y el consumo de drogas y alcohol, el comportamiento violento puede ser muy frecuentes, como la agresión, la defensa y el cinismo (Torrades, 2007). Las personas con síndrome de Burnout también pueden presentar trastornos emocionales como: frustración, ira, una actitud sospechosa, una sensación de omnipotencia o exceso de confianza, uso excesivo de sedantes y barbitúricos, cinismo y signos de depresión/ansiedad (Heinemann & Heinemann, 2017), irritabilidad, nivel bajo de autoestima, la falta de motivación, problemas para

concentrarse, miedo emocional, decepción profesional y ganas de dejar el trabajo, entre otros (Torrades, 2007).

Otro cambio práctico es la ausencia de trabajo, a veces surgen comportamientos paradójicos defensivos para el desarrollo excesivo de pasatiempos, una mayor tendencia a estudiar para salir de la monotonía, el pseudo-absentismo y el aumento de acciones destinadas a limitar la cantidad de horas reales durante el trabajo (Torrades, 2007).

Entonces, Según Maslach y Jackson (1981) refieren que es importante conocer las dimensiones de estudio del Síndrome Burnout, investigaron el síndrome de burnout, en 1981 publicaron un cuestionario basado en tres dimensiones, es decir, fatiga, cinismo e ineficiencia, desarrollaron el Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI), que sigue siendo uno del cuestionario más utilizado para medir la fatiga en la actualidad (Heinemann & Heinemann, 2017). Cuando se trata de la exposición a factores de riesgo, una alternativa era que la despersonalización (cinismo) es la primera fase del agotamiento, seguida de la ineficiencia y, en última instancia, el agotamiento. Otra alternativa era desarrollar las diferentes dimensiones de forma simultánea pero independiente (Maslach et al., 2001).

Asimismo, según Freudenberger, el agotamiento se caracteriza por síntomas físicos como agotamiento, fatiga, migraña frecuente y trastornos gastrointestinales, insomnio y falta de aliento. Por otro lado, según Hobfoll & Freedy (1993) definen el agotamiento como un estado emocional que probablemente existe cuando un individuo experimenta una pérdida de recursos en el trabajo por un período de tiempo.

Después de ello, la despersonalización es un intento de distanciarse a sí mismo y a los destinatarios de los servicios al ignorar activamente las características que los hacen únicos y atractivos, es decir, las personas usan la distancia cognitiva y desarrollan una actitud de indiferencia o cinismo cuando están exhaustos e insatisfechos (Maslach et al., 2001).

Por otro lado, la ineficacia es la relación entre ineficiencia, también conocida como reducción en la satisfacción personal, fatiga y despersonalización, es un poco más compleja; en algunos casos, parece ser una función, en cierta medida, del agotamiento, el cinismo o una combinación de ambos (Lee & Ashforth, 1996). La falta de eficiencia parece ser más evidente por la falta de recursos relevantes, mientras que la fatiga y el cinismo son el resultado de la sobrecarga de trabajo y el conflicto social (Maslach et al., 2001).

Dado todo ello, la escala para medir el síndrome de Burnout, es un instrumento que tiene las dimensiones psicométricas más utilizadas por los investigadores es el inventario de burnout de Maslach, esta prueba se creó originalmente para su uso en el área de servicios humanos y atención médica (Maslach et al., 2001).

Relacionado a ello, la autoeficacia, según Bandura (1987) define la autoeficacia como una evaluación que uno tiene de la capacidad de uno para realizar una tarea o alcanzar ciertos niveles de desempeño (Santabárbara, 2019). La autoestima es una creencia personal en la capacidad de uno para organizar y a la vez proporciona actos requeridos para desarrollar los tipos específicos de acciones, a menudo descritas como la autoconfianza específica de la misión, y las habilidades personales han sido un componente clave de las teorías de motivación y aprendizaje en diferentes contextos (Artino, 2012). La autoeficacia se conoce como un dominio específico; es decir, uno puede tener una creencia más o menos firme sobre uno mismo en diferentes dominios o en situaciones operativas particulares, citando la autosuficiencia global, como la capacidad de satisfacer una amplia gama de situaciones exigentes o emergentes (Schwarzer et al., 1997).

Según Bandura, aquellos con altos niveles de autoeficacia tienden a tener bajos niveles de ansiedad porque creen que manejan situaciones estresantes, pero cuando las personas no desarrollan confianza en sí mismos, a menudo creen en patrones de conducta desadaptativos que afectan su capacidad para trabajar (Santabárbara, 2019). Según Bandura (1987) define que la creencia en la autoeficacia está en el corazón del funcionamiento humano; no es suficiente que las personas tengan el conocimiento y la destreza necesaria para realizar una tarea;

también deben estar convencidos de que pueden realizar con éxito el comportamiento requerido en circunstancias típicas y lo más importante, en circunstancias difíciles (Artino, 2012).

Según Bandura (2010) la autoeficacia percibida abarca cuatro procesos: procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y de selección, asimismo, para obtener una autoeficacia adecuada, además de los conocimientos y habilidades necesarios, es importante la motivación y sus procesos afectivos, el concepto de las personas sobre sus propias habilidades afecta el nivel de estrés y depresión que presenta en situaciones amenazantes o difíciles; el autor nos dice que las personas evitan labores y situaciones que creen que exceden sus capacidades de afrontamiento, asimismo, están dispuestos a participar de actividades que exceden sus habilidades de afrontamiento, y están dispuestos a participar en actividades desafiantes y elegir situaciones en las que pueden ser juzgados a sí mismo (Busot, 1997).

Según Bandura (1999) refiere que la autoeficacia tiene tres dimensiones; Magnitud se refiere a la persona que se percibe como altamente efectivo para enfrentar diversas actividades básicas y minimizar esta función cuando la actividad se vuelve más compleja. La fuerza, la perspectiva de la autoeficacia en una situación dada puede tener niveles altos o bajas. Las fuertes expectativas de autoeficacia son más complicadas frente a las fallas en el momento de la actividad (Huamaní, 2019). En términos generales, las expectativas generales en una situación específica se pueden entender de manera similar en mayor o menor medida (Huamaní, 2019).

Por otro lado, la escala de la autoeficacia general, es medible usando una escala natural unidimensional corta compuesta de diez elementos, su uso está muy extendido y se ha adaptado a diferentes cultivos (Schwarzer et al., 1997). Se ha demostrado que el instrumento es confiable y válido en varios estudios de campo (Schwarzer et al., 1997). Pero la función policial, es un organismo estatal creado para cuidar el orden interno y hacer cumplir el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. El objetivo principal de la Policía Nacional del Perú es asegurar y cuidar el orden interno, así mismo garantizar el cumplimiento de las

leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Dentro del patrimonio público se encuentran las agencias gubernamentales, donde los oficiales de policía cubren turnos de turno de 24 horas de lunes a domingo. En estos puestos, los empleados que asumen el servicio fuera de la oficina estatal están expuestos a un alto grado de estrés, que está en contacto directo con los ciudadanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Según el enfoque, la investigación actual fue de tipo cuantitativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Asimismo, la investigación cuantitativa se encargó de reunir datos de naturaleza cuantitativa y está respaldada por estadísticas; además, todos los resultados serán de forma numérica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Del mismo modo, la investigación fue básica porque, a punta a generar nuevos conocimientos de las dos variables en relación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El diseño de este estudio fue no experimental, ya que las variables no se manipularon, y es de corte transversal ya que esta investigación se encarga de observar y analizar variables recopiladas en un tiempo específico, y correlacional ya que se midieron dos variables para medir el grado de relación existente (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Los constructos a estudiar como el síndrome de burnout y la autoeficacia. El cual, la primera pertenece a una categoría independiente. Por otro lado, la variable de autoeficacia, pertenece a la categoría de variable dependiente, dado que, sus valores dependen de otra variable. Entonces, la variable Síndrome de Burnout tiene como concepto, según Maslach y Jackson (1981) lo describe como signos de tensión, de ansiedad crónica de personas que trabajan y tienen contacto directo con otros sujetos, que está determinado por una atención poderosa y extensa, por una fuerte decadencia emocional, una fuerte despersonalización y una debilidad, realización personal en el trabajo. Por otro lado, la definición operacional es la respuesta provocada cuando el personal policial de una institución estatal enfrenta requisitos profesionales que tienen un impacto negativo en su salud. La estructura de la escala está compuesta por la dimensión de agotamiento emocional: Se refiere a la sensación de estar abrumado y agotado emocionalmente del trabajo. Cuenta con 9 ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Asimismo, la despersonalización o cinismo: Reacciones impersonales y falta de sentimientos hacia los sujetos y el objeto de atención. Cuenta con 5 ítems 5, 10, 11, 14, 22 y realización profesional: las

expectativas que tiene con respecto a la profesión que se ejerce, y esto se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad para trabajar. cuenta con 8 ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. El cual, la medición de sus ítems se da de manera ordinal. Por último, teniendo las siguientes puntuaciones: Bajo (0-18), Medio (19-26), Alto (27-54).

Por otro lado, la variable Autoeficacia, según Schwarzer y Jerusalem (1995) argumentan que el hecho de que la autoeficacia influye en la percepción del control personal sobre una acción. Una persona se concibe como capaz de realizarse puede vigilar el curso de la vida de manera independiente, de modo que la autoeficacia percibida se entiende como percepciones de confianza en sí mismo y en sus propias capacidades para manejar diversos factores de estrés de una manera positiva. Teniendo como definición operacional la variable fue evaluada mediante la escala de autoeficacia general de Schwarzer y Jerusalem (1979). La dimensionalidad de las variables es: Magnitud: se refiere al sujeto que puede ser percibido como eficaz en hacer frente a diversas actividades de tareas simples y reducir esta percepción en la medida en que la actividad se vuelve más compleja; ítems 1, 2, 3, 8. Asimismo, la generalidad: Se puede entender que las expectativas generales en una situación específica son similares en mayor o menor medida; ítems: 4, 5, 7, 10. Por último, la fuerza: Las expectativas de autoeficacia en una situación dada pueden ser altas o bajas. Las fuertes expectativas de autoeficacia son más difíciles frente a las fallas en el momento de la actividad, ítems: 6, 9. De escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población está constituida por un grupo limitado o ilimitado de elementos, que reúne características comunes de lo que se quiere estudiar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La población para esta investigación estuvo constituida por 94 policías, que laboran en una Institución del Estado.

- Criterio de Inclusión: Miembros de la policía nacional del Perú, que laboren en una institución del estado, con más de un año de servicio en la unidad, que acepten ser parte del estudio.

- Criterios de exclusión: Miembros de la policía que se encuentren de vacaciones, en comisión, operativos o con descanso médico.

Por otro lado, la muestra que se recolectó fue conocida como un subgrupo de la población, de esa manera presentando características más relevantes de ella (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por ello, la muestra representativa de la investigación serán 174 policías de la ciudad de Lima.

La investigación presentó un muestreo no probabilístico intencional, dado que fue aquel procedimiento de selección en el que los investigadores no usan la probabilidad para integrar la muestra y se toma en consideración criterios de inclusión y exclusión preestablecido (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó una encuesta, como fuente de recopilación de información, por medio de la escala de Burnout y la escala de Autoeficacia.

Por otro lado, para realizar la medición de la Variable Síndrome de Burnout se utilizará como instrumento, el inventario de Burnout y Maslash (MBI).

Ficha técnica

Nombre	: Inventario de Burnout y Maslash (MBI).
Adaptado	: Correa et al. 2019
País	: Perú
Aplicación	: Colectiva o individual
Tiempo de aplicación	: Entre 10 a 15 minutos
Finalidad	: Identificar el grado de Burnout considerado como una característica actitudinal
Ámbito de aplicación	: 18 años de edad en adelante

El inventario de burnout consta de 22 ítems en tres dimensiones. Con un estilo de respuesta tipo Likert (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces, 3 =

regularmente, 4 = bastantes veces, 5 = casi siempre y 6 = siempre). Si existen puntuaciones inversas para los ítems (Correa et al., 2019).

Según Correa et al (2019) en validez mediante el AFE, obteniendo puntuaciones adecuadas en KMO = .813 y la esfericidad de Barlett`s = <0.001, obteniendo una estructura multidimensional de tres factores y con una varianza explicada al 23,5%. Por otro lado, se realizó el método de consistencia interna, obteniendo puntuaciones adecuadas para el global de la escala ($\alpha = .794$), asimismo, resultados adecuados y buenos en sus diferentes dimensiones: agotamiento emocional ($\alpha = .855$), Cinismo ($\alpha = .623$) y Realización personal ($\alpha = .744$).

Por otro lado, se hizo uso de la Escala de Autoeficacia, creada en Alemania en 1996 por Mathías Jerusalem y Ralf Schawarzer. Adaptada posteriormente por Domínguez en el 2018. A continuación, la ficha técnica y las propiedades psicométricas de las mismas.

Ficha técnica

Nombre	: Autoeficacia general
Adaptado	: Domínguez et al. 2018
País	: Perú
Aplicación	: Colectiva o individual
Tiempo de aplicación	: Entre 10 minutos
Finalidad	: Identificar el grado de autoeficacia considerado como una característica actitudinal
Ámbito de aplicación	: 18 años de edad en adelante

El inventario de autoeficacia consta de 10 ítems en tres dimensiones, con un estilo de respuesta tipo Likert (1 = incorrecto, 2 = apenas cierto, 3 = más bien cierto, 4 = cierto). No existen puntuaciones inversas para los ítems (Domínguez et al., 2018).

Según Domínguez et al. (2018) en validez, mediante el AFE, obteniendo puntuaciones óptimas en KMO = .938 y la esfericidad de Barlett's = <0.01, obteniendo una estructura multidimensional de tres factores y con una varianza explicada al 55,2%. Por otro lado, el método de consistencia interna, se obtuvo puntuaciones adecuadas para el global de la escala ($\alpha = .890$).

Piloto

Tabla 1: Consistencia interna de los instrumentos

Escala	Dimensiones	α	ω
Síndrome de Burnout		.664	.696
	Agotamiento emocional	.722	.731
	Despersonalización o cinismo	.554	.581
	Realización profesional	.619	.658
Autoeficacia		.774	.892

Nota. α : Coeficiente Alfa Cronbach; ω : Coeficiente Omega de McDonald's; n: muestra.

En la tabla 1, los resultados del método consistencia interna bajos los dos instrumentos que se usaron para la recolección de datos, se evidenciaron valores cerca de los esperados y adecuados tanto en la escala general de burnout y en sus dimensiones, asimismo, en el de autoeficacia (Taber, 2017).

Tabla 2: Modelos mediante el AFC

Escalas	Modelos	χ^2	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
									Inf.	Sup.
Síndrome de Burnout	Modelo respecificado: 9 ítems en tres factores	71	24	<.001	.835	.753	.068	.106	.078	.135
	Autoeficacia									
	Modelo respecificado de 7 ítems.	98.8	14	<.001	.892	.838	.050	.187	.153	.222

Nota: χ^2 : Chi cuadrado, df: grado de libertad, χ^2/df : Chi cuadrado sobre grado de libertad, p: significancia, GFI= Índice de Bondad de Ajuste, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, IFI = Índice de ajuste Incremental, SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación. IC= Intervalos de confianza.

En la tabla 2, en el programa Jamovi se realizó el AFC, observándose resultados de las dos escalas. En síntesis, las dos escalas aún no se encuentran dentro del valor esperado (CFI y TLI >.90; SRMR y RMSEA >.08), propuestos por Hu y Bentler en 1999; sin embargo, ello se debería a que el número de participantes

aún es muy reducido, dado que, un AFC, se debería de analizar con muestra mayor a 200 participantes (Hu & Bentler, 1999).

3.5. Procedimientos

El recojo y análisis de lo concerniente a la investigación, fue por medio de la revisión en las bases de datos científicas: APA PsyNET, Scopus, Frontier, Web of Science, Taylor & Francis y Sage Journal. Por otro lado, se realizó el trámite correspondiente para poder hacer uso de las escalas a correlacionar, es decir, se pidió el permiso de autoría correspondiente con las directrices internacionales de los test (ITC, 2017).

En la evaluación del piloto se reclutó a 100 participantes, que permitió conocer la validez y confiabilidad de los instrumentos por medio del programa estadístico Jamovi, donde se realizó el AFC a la estructura interna de la escala. Los resultados de la confiabilidad de manera general y por dimensiones, se usó el coeficiente alfa y Omega para conocer la estabilidad de las puntuaciones del test (Lloret-Segura et al., 2014).

Por último, se realizó la encuesta de manera virtual, el cual estuvo conformado por las siguientes partes: Presentación del estudio, criterios de inclusión, objetivos de la investigación, consentimiento informado y escalas a evaluar. Cabe destacar que todos los participantes de la muestra accedieron con un sí al documento llamado consentimiento informado, donde se detalló con precisión los objetivos de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.6. Método de análisis de datos

En las evidencias de validez de contenido, estas se obtuvieron por los resultados de los jueces expertos por medio del índice de la V de Aiken, cuyo punto de corte es $> .80$ (Aiken, 1980). Después, se realizó la confiabilidad de los instrumentos mediante la consistencia interna, y los coeficientes alfa y omega, cuyo punto de corte es $> .70$ (Ventura-León, 2017). Posterior a ello, cuando ya se recabó

el recojo de datos muestrales, estas fueron ordenarlas y filtrarlas mediante la ofimática Excel del paquete de Microsoft Office (Castañeda et al., 2010).

Posteriormente, se hizo uso del paquete estadísticos SPSS 24, que se ocupó de organizar, recolectar y presentar los datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por otro lado, se evidencio la prueba de normalidad, teniendo como punto de corte $>.05$ (Ato & Vallejo, 2015).

Por otro lado, la estadística inferencial, sirve para realizar inferencias de una población, analizando solo una pequeña parte de la población, que es llamada muestra a partir de procesos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Según el cual, dependiendo de los resultados en la distribución normal, se tomó la decisión de realizar de tipo no paramétricas (Ferguson, 2009). Por otro lado, los datos de los coeficientes de correlación y la significancia estadística, cuyo punto de corte es $p < .05$ (Fisher, 1925), que son medidas que permitirán conocer el grado de relación lineal entre varias variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El cual, se obtuvo por medio de los programas SPSS24 o Jamovi.

3.7. Aspectos éticos

En el cumplimiento del código de ética del psicólogo, en primer lugar, se obtuvieron los derechos de autor intelectual correspondientes de los autores de la escala. Después de ello, se mantuvo la identificación y privacidad de los participantes que colaboran en la investigación y los resultados obtenidos.

En segundo lugar, se brindó a todos los participantes de la muestra el consentimiento informado, donde se da a conocer todo lo concerniente a la investigación, por otro lado, el derecho de los participantes a retirarse de la encuesta se establecerá en el momento que lo deseen y debido a las circunstancias que consideren apropiadas.

Por último, se harán uso solo de los datos sociodemográficos como sexo, edad, y no los datos personales como nombres y apellidos completos, celular, etc. Ello es debido a la confidencialidad que se debe de tener de profesional a participante, ordenado en los protocolos de ética del psicólogo (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Se observan las características particulares de los participantes (Ver tabla 3), el cual la muestra estuvo conformada en su totalidad por personal de efectivos policiales ($n = 174$). La mayor participación se encontró entre las edades de 26 a 35 años (45.4%), con un rango de edad de 32.5 años.

Por otro lado, en la variable sexo, se encontraron que los hombres tuvieron mayor presencia en el total de la muestra con un (77.6%). Añadido a ello, los efectivos policiales con un estado civil de condición de casados fueron en su mayoría (52.3%). Por último, los datos muestrales de la investigación, manifiestan que en su mayoría los efectivos policiales tienen hijos (72,4%).

Tabla 3: *Análisis de variables sociodemográficas (n=174)*

VARIABLES	F	%	M	DE
Edad				
18 - 25 años de edad	6	3.40		
26 - 35 años de edad	79	45.4	32.5	.700
36 - 50 años de edad	74	42.5		
51 a más	15	8.60		
Sexo				
Mujer	39	22.4	-	-
Hombre	135	77.6		
Estado Civil				
Soltero(a)	58	33.3		
Casado(a)	91	52.3	-	-
Conviviente(a)	25	14.4		
Hijos				
Si	126	72.4	-	-
No	48	27.6		

Nota: *f*: Frecuencias, %: Porcentaje; *n*: Muestra, *M*: Media, *DE*: Desviación Estándar. -: Ausencia de valor.

Análisis de las pruebas no paramétricas

Se realizó la prueba no paramétrica de las variables en investigación (Ver tabla 4). Haciéndose uso de los resultados de la prueba de Shapiro Wilk. Por ende, los resultados de los dos instrumentos evidencian que las variables no poseen distribución normal, es decir, los datos se están distribuyendo de manera asimétrica, ya que los datos están por debajo de lo esperado ($p = < .05$). Por lo tanto, para los siguientes resultados se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (Verma, 2019).

Tabla 4: Pruebas de normalidad de las variables a investigar ($n=174$)

Variables	Shapiro Wilk		
	Es	gl	p
1	.161	174	.060
2	.219	174	.000
3	.168	174	.000
4	.267	174	.000

Nota: n: muestra, 1: Síndrome e Burnout, 2: Dimensión de agotamiento, 3: Dimensión de Realización profesional, 4: Autoeficacia, Es: Estadístico; gl: Grado de libertad; p: Significancia

Se observa el resultado del objetivo general (Ver tabla 5), el cual evidencia que la relación es estadísticamente significativa de tipo negativa del síndrome de Burnout entre la autoeficacia ($Rho = -.215^{**}$; $p = .001$).

Sin embargo, a pesar que la correlación es pequeña, se pone en evidencia estadística, que, a mayores puntajes en burnout, menores serán los puntajes en autoeficacia, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (Schäfer & Schwarz, 2019).

Tabla 5: Correlación del objetivo general (n=174)

Variable	Spearman	
		Autoeficacia
Burnout	<i>P</i>	.004
	<i>Rho</i>	-,215**

Nota. Sig.: Significancia estadística, n: Muestra, r: coeficiente de Spearman, r^2 : tamaño del efecto.

Asimismo, los resultados de los objetivos específicos (Ver tabla 6) de autoeficacia entre agotamiento, realización, despersonalización y realización profesional tuvieron puntuaciones estadísticamente significativas negativas ($r = -.216^{**}$; $p = .004$; $r = -.202^{**}$; $p = .008$; $r = -.162^*$; $p = .033$), respectivamente.

Sin embargo, a pesar que la correlación es pequeña, se pone en evidencia estadística que, a mayores puntajes en autoeficacia, menores serán los puntajes en las dimensiones de burnout, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (Schäfer & Schwarz, 2019).

Tabla 6: Correlación del objetivo específico ($n=174$)

Variable		Spearman		
		Agotamiento	Despersonalización	Realización
Autoeficacia	<i>p</i>	-.216**	-.202**	-.162*
	<i>Rho</i>	.004	.008	.033

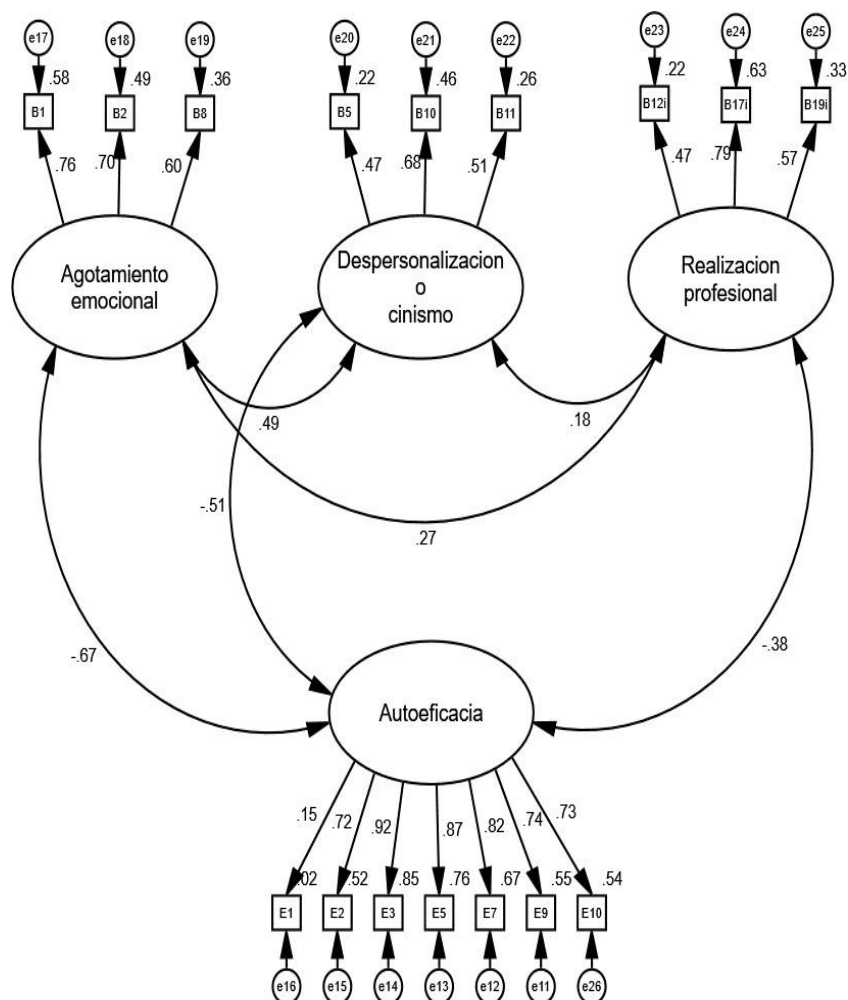
Nota. Sig.: Significancia estadística, n: Muestra, r: coeficiente de Spearman, r^2 : tamaño del efecto.

La correlación estructural mediante el modelo de ecuaciones estructurales (Ver figura 1), evidenció adecuados valores de correlación entre las variables, ello es una evidencia más de correlación para el estudio. Se observan correlaciones negativas entre las dimensiones de la variable Burnout y la autoeficacia (agotamiento emocional: $-.670$; despersonalización: $-.510$; realización personal: $-.380$).

Asimismo, correlaciones positivas entre las dimensiones de burnout (Agotamiento emocional <--> Realización profesional: $.270$; Despersonalización <--> Realización profesional: $.182$; Agotamiento emocional <--> Despersonalización y cinismo: $.488$).

Figura 1

Correlaciones mediante SEM



Nota. Modelo latente creado en AMOS.

Por último, los resultados de mediante el SEM (Ver tabla 7), son los siguientes: relaciones estadísticamente significativas inversas entre el Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización profesional y autoeficacia. Es decir, a mayores puntajes en las tres dimensiones, menores serán los puntajes en autoeficacia (Schäfer & Schwarz, 2019).

Asimismo, se evidencia relaciones positivas y significativas entre los constructos de burnout. Entonces, a mayores puntajes de burnout, mayores puntajes entre el Agotamiento emocional, Despersonalización y Agotamiento emocional (Schäfer & Schwarz, 2019).

Tabla 7: Correlación mediante SEM (n=174)

Variables	<-->	DE	p
Agotamiento emocional <--> Autoeficacia	-.673	.054	***
Despersonalización <--> Autoeficacia	-.506	.061	***
Realización profesional <--> Autoeficacia	-.383	.063	.001**
Agotamiento emocional <--> Realización profesional	.270	.146	.023*
Despersonalización <--> Realización profesional	.182	.163	.145
Agotamiento emocional <--> Despersonalización y cinismo	.488	.154	.002

Nota. p: Significancia, Es.: Estadístico, DE: Desviación Estándar, <-->: Correlación; ***: Estadísticamente significativo <.000, **: <.01, *: <.30, n: muestra.

En la tabla 8, se observa los niveles de Burnout según el sexo, en el nivel bajo se encontraron que, del total de la muestra, 16 mujeres promediaron bajo, a diferencia de los hombres que fueron 28 casos. En síntesis, los hombres evidenciaron mayores sintomatologías de burnout.

Tabla 8: Distribución de porcentajes de burnout de acuerdo al sexo

Niveles	Burnout		Total
	Mujer	Hombre	
Bajo	16 (41.0%)	28 (20.7%)	174
Medio	14 (35.9%)	88 (65.1%)	
Alto	9 (23.1%)	19 (14.0%)	
Total	39 (22.5%)	135 (77.5%)	

Nota. %: Porcentaje, f: Frecuencia

En la tabla 9, se observa los niveles de autoeficacia según el sexo, en el nivel bajo se encontraron que, del total de la muestra, 8 mujeres promediaron bajo, a diferencia de los hombres que fueron 27 casos. En síntesis, los hombres evidenciaron mayores perspectivas de autoeficacia.

Tabla 9: Distribución de porcentajes de autoeficacia de acuerdo al sexo

Niveles	Autoeficacia		Total
	Mujer	Hombre	
Bajo	8 (20.5%)	27 (20.0%)	
Medio	11 (28.1%)	38 (28.1%)	
Alto	20 (51.2%)	70 (51.8%)	174
Total	39 22.5%	135 (77.5%)	

Nota. %: Porcentaje, f: Frecuencia

En las tablas 10 y 11, se evidencian las categorías diagnósticas de acuerdo a las variables a investigar.

Tabla 10: *Categorías de diagnóstico de la escala de burnout*

Valores		Categorías	Interpretación
Hombres	Mujeres		
[MIN - 1]	[MIN - 3]	BAJA	Sensación transitoria de estar cansado dentro del área laboral, actitud mal humorada y pensamientos si estará haciendo bien su trabajo.
[2 - 15]	[4 - 13]	MODERADA	Sensación frecuente de agotamiento en el trabajo y en el hogar, irritado e impulsivo y se cuestiona si sirve o no para la función que está cumpliendo dentro de su área laboral
[16 - 32]	[14 - 49]	ALTA	Marcada sensación de estar cansado en diferentes contextos, asimismo, no aguanta las relaciones con los otros, y se dice así mismo que no sirve para el trabajo que está realizando.

Nota: H= hombres, M= mujer

Tabla 11: Categorías de diagnóstico de la escala de autoeficacia

Valores		Categorías	Interpretación
Hombres	Mujeres		
[MIN - 24]	[MIN - 24]	BAJA	Poca efectividad en lo que se propone, asimismo, tiene pocas expectativas que cumplirá sus objetivos a corto plazo
[25 - 26]	[25 - 27]	MODERADA	Efectividad hacia las labores que realiza a diario, sin embargo, dudoso del futuro que le pueda deparar si realiza o no sus actividades laborales
[27 - 28]	[28 - >]	ALTA	Marca efectividad y eficiencia hacia su labor diaria en el centro de trabajo, sus ideas son claras y coherentes con lo que quiere alcanzar a corto y largo plazo

Nota: H= hombres, M= mujer

V. DISCUSIÓN

La investigación se enmarca en poder conocer las evidencias relacionales de síndrome de Burnout y la autoeficacia (ver tabla 5). Por ello, para el objetivo general se aceptó la hipótesis ($p = .004$; $Rho = -.215$), en similitud a otras investigaciones (Grados, 2018; Kupcewicz & Józwick, 2020; Rezende & Nihej, 2020), Debido a la dirección de la correlación, los constructos están correlacionando mediante un tipo negativo, es decir, a mayor presencia de síntomas de burnout, menores serán las percepciones de control que la persona ejerza al momento de realizar un trabajo. Dicho resultado presenta coherencia teoría, ya que, la actividad policial está relacionada a altos riesgos psicosociales y la baja percepción de autoeficacia hacia resultados dentro del área laboral, conllevando a una afectación severa el funcionamiento de la organización y la propia seguridad pública (Basinska et al., 2014; Queirós et al. 2020).

Para el primer objetivo específico, se aceptó la hipótesis, dado que hubo un resultado estadísticamente inverso de la autoeficacia entre el agotamiento ($Rho = -.216^{**}$; $p = .004$), debido a la dirección de la correlación, las variables están relacionándose de manera negativa, es decir, a mayor presencia de percepciones de control, menores serán los indicadores de estar abrumado y agotado emocionalmente del trabajo. La coherencia teórica radica en que el trabajador que se percibe así mismo como una persona con metas claras a corto y largo plazo, la percepción de autoeficacia tiene un efecto indirecto sobre el agotamiento emocional a través de las dimensiones del burnout, en consecuencia, la premisa detrás de este modelo sugiere que las personas que tienen un sentido más fuerte de autoeficacia percibirán niveles más bajos de estrés en el trabajo y, posteriormente, niveles más bajos de agotamiento emocional (Rubio et al., 2015).

Para el segundo objetivo específico, se aceptó la hipótesis, dado que hubo un resultado estadísticamente inverso de la autoeficacia entre la despersonalización ($Rho = -.202^{**}$; $p = .008$), debido a la dirección de la correlación, las variables están relacionándose de manera negativa, es decir, a mayor presencia de percepciones de control, menores serán los indicadores de despersonalización, es decir, menores serán las reacciones impersonales, la falta de sentimientos hacia los sujetos y el objeto de atención. Las percepciones de autoeficacia se ven reducidas sino hay una adecuada relación interpersonales, es decir, las reacciones impersonales y

falta de sentimientos hacia los sujetos y el objeto de atención hacia los demás, lo alejan de lo eficaz de las funciones de su trabajo, dado que para que una persona pueda desarrollarse en su área laboral, necesita de la cooperación de otros (Hu & Yeo, 2020).

Para el tercer objetivo específico, se aceptó la hipótesis, dado que hubo un resultado estadísticamente inverso de la autoeficacia entre la realización personal ($Rho = -.162^*$; $p = .033$), debido a la dirección de la correlación, las variables están relacionándose de manera negativa, es decir, a mayor presencia de percepciones de control, menores serán las expectativas que tiene con respecto a la profesión que se ejerce, y esto se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad para trabajar.

Por otro lado, las limitaciones de la investigación fueron basados en aspectos metodológicos, porque, para la obtención de inferencias más precisas se debió de analizar la relación de las dos variables con una muestra de mayor representatividad, dado que, los coeficientes usados son sensibles a la cantidad de la muestra (Wasserstein et al., 2019). Sin embargo, se colocó en evidencias los primeros resultados correlacionales en una muestra peruana de efectivos policiales, ello sirve como base para futuras revisiones de igual o diferente diseño de investigaciones.

En síntesis, se hallaron relaciones estadísticamente significativas inversas entre las variables en estudio bajo una muestra de efectivos policiales de una institución estatal de Lima.

VI CONCLUSIONES

1. Se evidenció una relación estadísticamente significativa inversa entre el síndrome de Burnout y la Autoeficacia ($Rho = -.215^{**}$; $p = .001$) en los efectivos policiales de una institución estatal de Lima, por lo tanto, aceptándose la hipótesis.
2. Se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia y agotamiento ($Rho = -.216^{**}$; $p = .004$) en los efectivos policiales de una institución estatal de Lima, por lo tanto, aceptándose la hipótesis.
3. Se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia y despersonalización ($Rho = -.202^{**}$; $p = .008$) en los efectivos policiales de una institución estatal de Lima, por lo tanto, aceptándose la hipótesis.
4. Se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia y realización ($Rho = -.162^{*}$; $p = .033$) en los efectivos policiales de una institución estatal de Lima, por lo tanto, aceptándose la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda el poder replicar el estudio bajo una muestra más representativa y de corte longitudinal, ya que, ello permitirá mayores generalizaciones de la interpretación de los resultados hacia la unidad de análisis.
2. Se recomienda replicar la investigación mediante un estudio de diseño comparativo mediante sexo, para poder observar algunas diferencias o similitudes entre una misma unidad de análisis.
3. Se recomienda conocer la relación de las variables mediante la mediación y moderación, ello permitirá conocer si existe alguna variable que cumple alguna función al correlacionar las variables.

REFERENCIAS

- Artino, A. R. (2012). Academic self-efficacy: From educational theory to instructional practice. *Perspectives on Medical Education*, 1(2), 76-85. <https://doi.org/10.1007/s40037-012-0012-5>
- Bandura, A. (2010). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Basinska, B., Wiciak, I., & Dąderman, A. (2014). Fatigue and burnout in police officers: the mediating role of emotions. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(3), 665–680. doi:10.1108/pijpsm-10-2013-0105
- Beltrán, C., Pando, M., Salazar, J. G., Torres, T. M., & Aldrete, M. G. (2009). Social support, burnout syndrome and occupational exhaustion among Mexican traffic police agents. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 585-592. <https://doi.org/10.1017/s1138741600001955>
- Bertilsson, J., Niehorster, D. C., Fredriksson, P. J., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., Mårtensson, J. M., Magnusson, M., Fransson, P.-A., & Nyström, M. (2019). Stress levels escalate when repeatedly performing tasks involving threats. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01562>
- Briones, D., & Kinkead, A. P. (2013). Burnout and coping strategies in male staff from national police in Valparaiso, Chile. *Iranian Journal of Public Health*, 4(1), 950-959. NCBI. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4453895/>
- Busot, I. (1997). Teoría de la auto-eficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso instruccional. *Encuentro Educativo*, 4(1). Producción científica. <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/1090/1092>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. e d.). Lawrence Erlbaum.
- Cruz, C., Torrico, P., Vásquez, V., & Florezco, C. (2015). Definición y detección del estrés. *Instituto Psiquiátrico*. 1-33. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4348.0800>

- Dir, A. L., Saldana, L., Chapman, J. E., & Aalsma, M. C. (2019). Burnout and mental health stigma among juvenile probation officers: The moderating effect of participatory atmosphere. *Administration and policy in mental health*, 46(2), 167-174. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0902-x>
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C. C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S. C., Ololo, K. O., Oforka, T. O., & Oboegbulem, A. I. (2019). Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses. *Medicine*, 98(3). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013889>
- Farfán, J., Peña, M., & Topa, G. (2019). Lack of group support and burnout syndrome in workers of the state security forces and corps: Moderating role of neuroticism. *Medicina*, 55(9), 190-198. <https://doi.org/10.3390/medicina55090536>
- Franc-Guimond, J., McNeil, B., Schlossberg, S. M., North, A. C., & Sener, A. (2018). Urologist burnout: Frequency, causes, and potential solutions to an unspoken entity. *Canadian Urological Association Journal*, 12(4), 137-142. <https://doi.org/10.5489/cuaj.4668>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ Open*, 3(7), 150-165. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002791>
- García, T. (2015). *Las fuentes del estrés policial*. Biblioteca Moderna.
- Grados, L. (2018). *Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina de Lima* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/625173>
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

- Hu, X., & Yeo, G. B. (2020). Emotional exhaustion and reduced self-efficacy: The mediating role of deep and surface learning strategies. *Motivation and Emotion*. 10.1007/s11031-020-09846-2
- Kupcewicz, E., & Jóźwik, M. (2020). Association of burnout syndrome and global self-esteem among polish nurses. *Archives of Medical Science*, 16(1), 135–145. doi:10.5114/aoms.2019.88626
- Miranda, S. A. (2019). Síndrome del «Burnout» en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*, 35, 94-107. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- La República, R. (2019, mayo 28). *El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos*. <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2016). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among indian police officers: *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. <https://doi.org/10.1177/0306624X16635782>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Ley de la Policía Nacional del Perú-DECRETO LEGISLATIVO-N° 1267. (2016). <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>
- Louw, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1119>
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., & Wang, L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among chinese police officers: The mediating role of psychological capital. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 12(12), 15088-15099.
<https://doi.org/10.3390/ijerph121214973>

Ma, C. C., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Gu, J. K., Hartley, T. A., Charles, L. E., Violanti, J. M., & Burchfiel, C. M. (2015). Shift work and occupational stress in police officers. *Safety and Health at Work*, 6(1), 25-29.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.10.001>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Ortega, F. R., Ferrel Ballestas, L. F., Cantillo Aguirre, A. A., Jaramillo Campo, J., Jiménez Suárez, (2017). Academic and demographic variables related to Burnout syndrome in engineering and health sciences programs students of universidad estatal from Colombia. *Psicogente*, 20(38), 336-352.
<https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2555>

Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? - ProQuest.
<https://search.proquest.com/openview/e97adc488dcf32458a34b67232bb1095/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027436>

Pérez, M. (2018). *Propuesta para el desarrollo de la competencia comunicativa en el aprendizaje de una lengua extranjera mediante la autoeficacia*. Manual Moderno.

Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W., & Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(11). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.00587

- Ragesh, G., Tharayil, H. M., Tp, M. R., Philip, M., & Hamza, A. (2017). Occupational stress among police personnel in India. *Open Journal of Psychiatry and Allied Sciences*, 8(2), 148-152. <https://doi.org/10.5958/2394-2061.2017.00012.X>
- Rivera, Y., & Briseño, J. (2013). *Estrés en las organizaciones*. Manual Moderno. <https://www.eumed.net/ce/2013/estres-organizaciones.html>
- Romero, A. (2015). *Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia Lima*. Manual Moderno.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). *Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: a test of longitudinal effects*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 147– 154. doi:10.1016/j.rpto.2015.06.004
- Salomón, L. (2004). *El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía*. Biblioteca Central.
- Santabárbara, J. (2019). Autoeficacia estadística en estudiantes de Grado en Medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 22(6), 273-277.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese Versions of the General Self-efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69-88. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01096.x>
- Schäfer, T., & Schwarz, M. A. (2019). *The Meaningfulness of Effect Sizes in Psychological Research: Differences Between Sub-Disciplines and the Impact of Potential Biases*. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00813>
- Torrades, S. (2007). Estrés y burnout. Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Verma, J. P. (2019). Non-parametric Tests for Psychological Data. *Statistics and Research Methods in Psychology with Excel*, 477–521. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3429-0_12

- Walter, A., & Jiménez, N. (2015). Síndrome de burnout en policías. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/276290756_Sindrome_de_burnout_en_policias
- Wasserstein, R. L., Schirm, A. L., & Lazar, N. A. (2019). Moving to a world beyond “ $p < 0.05$.” *The American Statistician*, *73*(sup1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00031305.2019.1583913>
- Zambrano, L. (2019). Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo—Familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019. *2019*, 85. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37107>
- Zuazo, A. L. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625148/Zuazo_ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Tabla 12: Operacionalización de la variable síndrome de Bounout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones / indicadores	Escala de medición	Puntuación
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981c), Lo describe como un síndrome de tensión, de ansiedad crónica de personas que trabajan y tienen contacto directo con otros sujetos, que está determinado por una atención poderosa y extensa, por una fuerte decadencia emocional, una fuerte despersonalización y una debilidad, realización personal en el trabajo.	Es la respuesta provocada cuando el personal policial de una institución estatal enfrenta requisitos profesionales que tienen un impacto negativo en su salud.	<p>AGOTAMIENTO EMOCIONAL: Se refiere a la sensación de estar abrumado y agotado emocionalmente del trabajo. Cuenta con 9 ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 16, 20.</p>	Ordinal	<p>Bajo 0 – 18</p> <p>Medio 19 - 26</p> <p>Alto 27 - 54</p>
			<p>DESPERSONALIZACIÓN O CINISMO: Reacciones impersonales y falta de sentimientos hacia los sujetos y el objeto de atención. Cuenta con 5 ítems 5, 10, 11, 14, 22</p>	Ordinal	<p>Bajo 0 - 5</p> <p>Medio 6 - 9</p> <p>Alto 10 - 30</p>
			<p>REALIZACIÓN PROFESIONAL: las expectativas que tiene con respecto a la profesión que se ejerce, y esto se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad para trabajar. cuenta con 8 ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19.</p>	Ordinal	<p>Bajo 0 - 33</p> <p>Medio 34 - 39</p> <p>Alto 40 – 48</p>

Tabla 13: Operacionalización de la variable Autoeficacia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones / indicadores	Escala de medición	Puntuación
Autoeficacia	Schwarzer y Jerusalem (1995), referirse al hecho de que la autoeficacia influye en la percepción del control personal sobre una acción. Un individuo que cree que es capaz de realizarse puede controlar el curso de la vida de manera autónoma, de modo que la autoeficacia percibida se entiende como un sentimiento de confianza en sus propias capacidades para manejar diversos factores de estrés de una manera positiva.	La variable Autoeficacia fue medida a través del Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1979).	<p>Magnitud: se refiere al sujeto que puede ser percibido como altamente efectivo para poder hacer frente a diversas actividades de tareas simples y reducir esta percepción en la medida en que la actividad se vuelve más compleja. Ítems 1, 2, 3, 8</p> <p>Generalidad: Se puede entender que las expectativas generales en una situación específica son similares en mayor o menor medida. Ítems: 4, 5, 7, 10</p> <p>Fuerza: Las expectativas de autoeficacia en una situación dada pueden ser altas o bajas. Las fuertes expectativas de autoeficacia son más difíciles frente a las fallas en el momento de la actividad. Ítems: 6,</p>	Ordinal	<p>Bajo (10 -20),</p> <p>Medio (21 – 30)</p> <p>Alto (31 – 40)</p>

Figura 2

Protocolo original del Inventario de Maslash Burnout

CUESTIONARIO DE MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS)						
EDAD:	ÁREA DE TRABAJO:	SEXO / GÉNERO:				
TIEMPO DE TRABAJO:						
<p>Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas. Lea cada una de ellas, y marca la alternativa que consideres conveniente. No hay respuesta correcta, ni incorrecta. Use la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones. Lea cuidadosamente cada una de las proposiciones y marque con un aspa solo una alternativa, conteste todas las proposiciones. La información que proporcionará es importante y es de carácter anónima y confidencial. Le agradezco anticipadamente.</p>						
0	1	2	3	4	5	6
nunca/ninguna vez	casi nunca/pocas veces al año	algunas veces/ una vez al mes	regularmente/pocas veces al mes	bastantes veces/una vez por semana	casi siempre/pocas veces por semana	siempre/todos los días

	0	1	2	3	4	5	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 a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

Figura 3

Protocolo original de la Escala de Autoeficacia General

ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL				
<p>Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas. Lea cada una de ellas, y marca la alternativa que considere conveniente. No hay respuesta correcta, ni incorrecta. Use la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones. Lea cuidadosamente cada una de las proposiciones y marque con un aspa solo una alternativa, conteste todas las proposiciones. La información que proporcionará es importante y es de carácter anónima y confidencial. Le agradezco anticipadamente</p>				
1	2	3	4	
INCORRECTO	APENAS CIERTO	MAS BIEN CIERTO	CIERTO	
MARACA TODAS LAS AFIRMACIONES				
	1	2	3	4
1) Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.				
2) Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3) Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4) Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5) Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.				
6) Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7) Venga lo que venga por lo general soy capaz de manejarlo.				
8) Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario				
9) Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer.				
10) Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

Figura 4

Autorización del instrumento a correlacionar

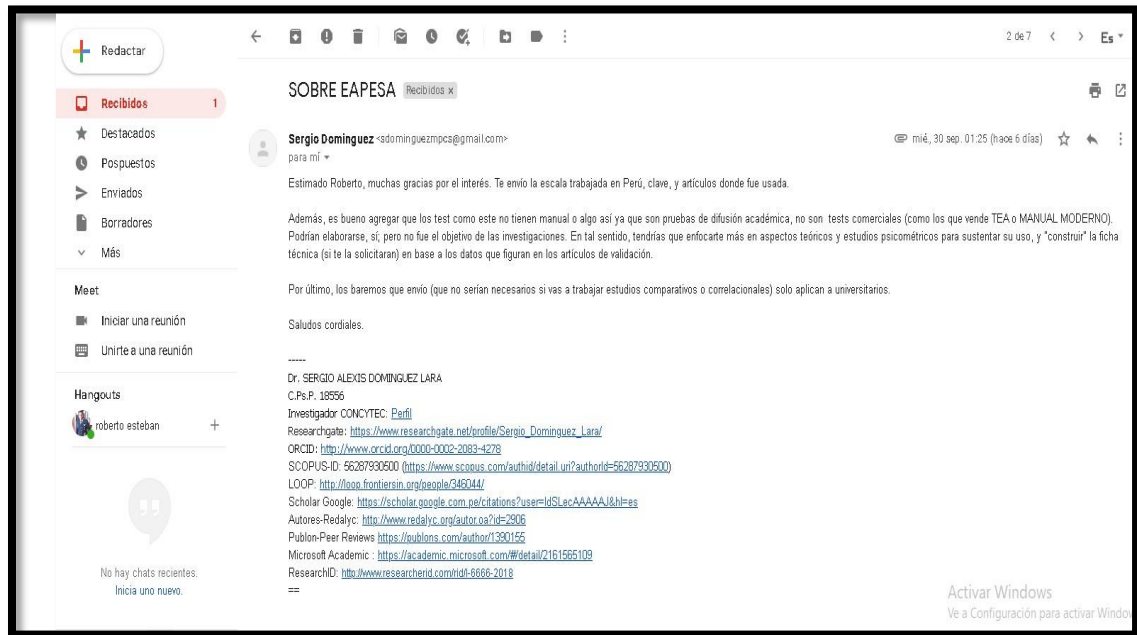
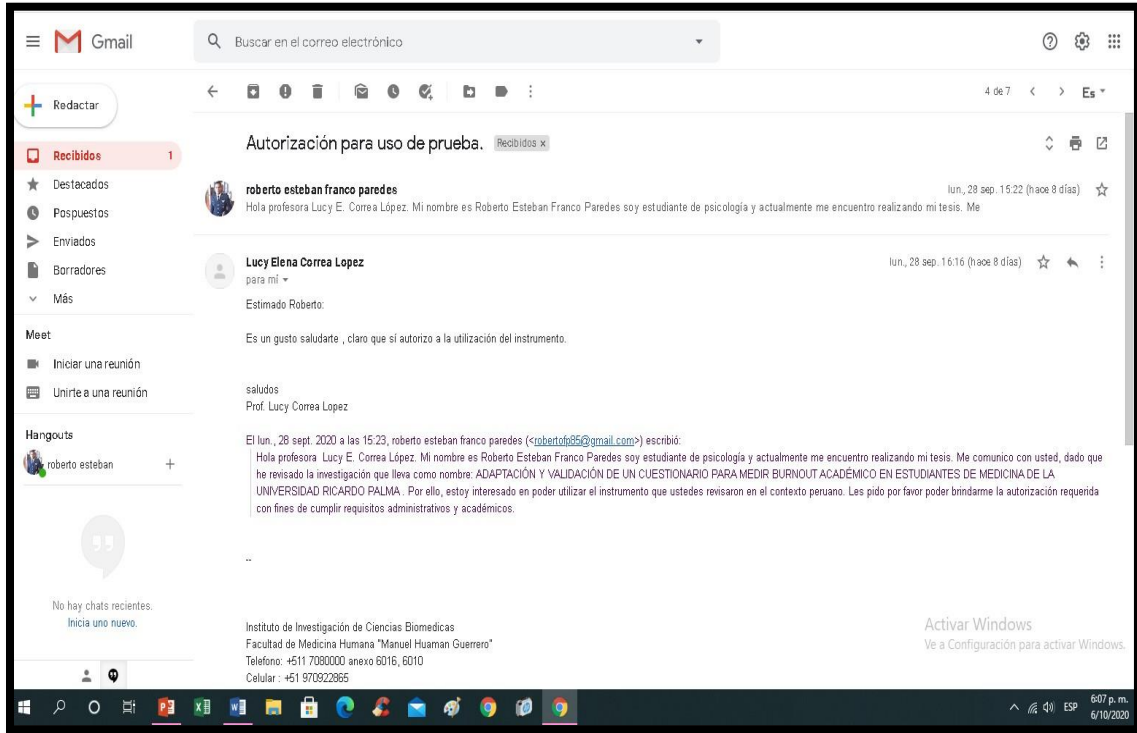


Figura 5

Autorización del instrumento a correlacionar



Piloto

Tabla 14: fiabilidad por consistencia interna de los instrumentos (piloto)

Escala	Dimensiones	α	ω
Síndrome de Burnout		.804	.840
	Agotamiento emocional	.812	.830
	Despersonalización o cinismo	.495	.551
	Realización profesional	.693	.726
Autoeficacia		.946	.947

Nota. α : Coeficiente Alfa Cronbach; ω : Coeficiente Omega de McDonald's; n: muestra.

En la tabla 12, los resultados de confiabilidad por el método consistencia interna bajos los dos instrumentos que se usaron para la recolección de datos, se evidenciaron valores adecuados ($>.70$) y óptimos ($>.90$), tanto en la escala general como en sus dimensiones (Taber, 2017); en conclusión, los reactivos de las dos escalas a investigar, según los resultados del piloto, individualmente (cada escala) son consistentes entre sí, ello posibilita que las puntuaciones de las pruebas puedan ser confiables al momento de evaluarlas e interpretarlas (AERA, APA & NCME, 2014).

Tabla 15: Índice de bondad de ajuste por AFC (piloto)

Escalas	Modelos	χ^2	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
									Inf.	Sup.
Síndrome de Burnout										
	Modelo original: 22 ítems en 3 factores	654	185	<.001	.511	.444	.121	.159	.146	.173
Autoeficacia										
	Modelo original: 10 ítems en 3 factores	280	24	<.001	.759	.638	.121	.326	.293	.361

Nota: χ^2 : Chi cuadrado, df: grado de libertad, χ^2/df = Chi cuadrado sobre grado de libertad, p: significancia, GFI= Índice de Bondad de Ajuste, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, IFI = Índice de ajuste Incremental, SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación. IC= Intervalos de confianza.

En la tabla 13, mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) en el programa Jamovi, se observa los resultados de las dos escalas. En síntesis, las dos escalas aún no se encuentran dentro del valor esperado (CFI y TLI $>.90$; SRMR y RMSEA $>.08$), propuestos por Hu y Bentler en 1999; sin embargo, ello se debe a que el número de participantes aún es muy reducido, dado que, un AFC, se debería de analizar con muestra mayor a 200 participantes (Medrano & Muñoz-Navarro, 2017).

Tabla 16: Baremos según sexo del cuestionario de burnout

Sexo	P	F	F1	F2	F3	Sexo	P	F	F1	F2	F3
	5	1	1	1	1		5	1	1	1	1
	10	1	1	1	1		10	1	1	1	1
	15	1	1	1	1		15	1	1	1	1
	20	1	1	1	1		20	1	1	1	1
	25	1	1	1	1		25	3	1	1	1
	30	2	2	2	2		30	4	2	2	2
	35	1	1	1	1		35	6	1	1	1
	40	3	1	1	1		40	6	1	1	1
	45	6	1	1	1		45	6	1	1	1
Hombres	50	6	1	1	1	Mujeres	50	7	1	1	3
	55	6	2	1	1		55	8	1	1	3
	60	7	2	1	4		60	9	2	1	5
	65	10	3	1	4		65	12	3	3	5
	70	12	3	2	5		70	12	4	3	6
	75	15	3	3	6		75	13	5	4	6
	80	16	4	3	9		80	14	5	5	6
	85	19	4	3	10		85	15	6	6	6
	90	19	6	4	16		90	18	8	8	11
	95	26	18	7	16		95	22	11	12	16
	100	32	18	12	18		100	49	17	14	18
M		7,90	2,51	1,38	4,00	M		8,94	2,76	2,33	3,85
DE		8,55	4,10	2,54	5,57	DE		8,37	3,69	3,59	4,73
Mín.		1	1	1	1	Mín.		1	1	1	1
Máx.		32	18	12	18	Máx.		49	17	14	18

Nota. M: Media, DE: Desviación Estándar, Mín.: Mínimo, Máximo.: Máximo, F: Total, F1: Agotamiento emocional, F2: Despersonalización y cinismo, Realización personal

Tabla 17: Baremos según sexo de la escala de autoeficacia

Sexo	P	Autoeficacia	Sexo	P	Autoeficacia
Mujer	5	14	Hombre	5	19
	10	24		10	21
	15	24		15	22
	20	24		20	23
	25	24		25	24
	30	25		30	25
	35	25		35	25
	40	25		40	25
	45	25		45	26
	50	26		50	26
	55	27		55	26
	60	27		60	26
	65	27		65	26
	70	27		70	26
	75	27		75	26
	80	28		80	27
	85	28		85	28
90	28	90	28		
95	28	95	28		
100	28	100	28		
M		25,7	M		25,8
DE		3,5	DE		3,0
Mín.		14	Mín.		15
Máx.		28	Máx.		28

Nota. M: Media, DE: Desviación Estándar, Mín.: Mínimo, Máximo.: Máximo



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FRANCO PAREDES ROBERTO ESTEBAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y AUTOEFICACIA EN EL EFECTIVO POLICIAL DE UNA INSTITUCIÓN ESTATAL DE LIMA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FRANCO PAREDES ROBERTO ESTEBAN DNI: 43065075 ORCID 0000-0002-6175-8515	Firmado digitalmente por: RFRANCOP7 el 19-02-2021 20:01:21

Código documento Trilce: INV - 0109441