



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos  
policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú,  
Virú – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Bautista Fernández, Wilder (ORCID: 0000-0002-1479-8362)  
Velarde Narro, Katia Yessenia (ORCID: 0000-0002-2727-3602)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**Trujillo – Perú**  
**2021**

## **DEDICATORIA**

Al finalizar esta etapa tan importante de nuestras vidas, dedicamos esta tesis a Dios quien nos guía y bendice por el camino correcto y de la rectitud, a nuestros padres quienes nos apoyaron incondicionalmente y fueron un pilar fundamental en nuestra formación profesional, proporcionando sus consejos, esfuerzos y recursos para lograrlo, así mismo, nos sentimos orgullosos y con una inmensa satisfacción poder dedicarles esta tesis ya que fue elaborada con mucho empeño y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

Extendemos nuestro profundo agradecimiento a nuestros profesores por acompañarnos estos cinco años de carrera profesional, transmitiendo sus conocimientos, valores, dedicación y paciencia; del mismo modo un agradecimiento especial a nuestro asesor quién nos guio y apoyó incondicionalmente en el desarrollo de nuestra tesis, y finalmente a la institución policial por brindarnos la accesibilidad de la información para poder desarrollar esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICAS Y FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestreo y unidad de análisis.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Métodos de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de la variable síndrome de burnout y de sus dimensiones en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	30
Tabla 2: Niveles de la variable motivación laboral y de sus dimensiones en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	30
Tabla 3: Prueba de normalidad para las puntuaciones de los instrumentos de síndrome de burnout y motivación laboral.....	31
Tabla 4: Correlación entre síndrome de burnout y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	32
Tabla 5: Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	33
Tabla 6: Correlación entre la dimensión cinismo y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	33
Tabla 7: Correlación entre la dimensión eficacia profesional y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.....	34
Tabla 8: Puntos de corte según distribución por rangos del instrumento de síndrome de burnout.....	ANEXO 11
Tabla 9: Puntos de corte según distribución por rangos del instrumento de motivación laboral.....	ANEXO 12
Tabla 10: Índice de validez y confiabilidad para el instrumento de síndrome de burnout.....	ANEXO 13
Tabla 11: Índice de validez y confiabilidad para el instrumento de motivación laboral.....	ANEXO 14

## ÍNDICE DE GRÁFICAS Y FIGURAS

Figura 1: Distribución de porcentajes de la variable síndrome de burnout.....	ANEXO 15
Figura 2: Distribución de porcentajes de la variable motivación laboral.....	ANEXO 16
Grafica 1: Reporte de Turnitin.....	ANEXO 17

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021, se utilizó un diseño de investigación descriptivo, aplicada y básica de tipo correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 46 efectivos policiales. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento para la recolección de los datos se requirió del cuestionario del Maslach Burnout Inventory-General Survey” (MBI-GS) adaptado al español para la variable del Síndrome del Burnout y para la variable de la Motivación Laboral se utilizó el Cuestionario de Motivación; ambos validados mediante juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis e interpretación de los resultados utilizando el estadístico de prueba Rho Spearman mediante el software estadístico SPSS 26.

Finalmente, se concluyó que existe una relación negativa entre las variables del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021 ( $\rho=-0.402^{**}$ ) y el nivel de significancia es de ( $p=0.006$ ), lo que nos indica que a mayor nivel de Síndrome de Burnout menor será la Motivación Laboral.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, Motivación Laboral, Agotamiento Emocional, Cinismo, Eficacia Profesional.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and Work Motivation in the police officers of the Virú Highway Protection Detachment, Virú - 2021, a descriptive, applied and basic research design of a correlational and cross-sectional type was used. . The population consisted of 46 police officers. The survey technique was used and the data collection instrument required the Maslach Burnout Inventory-General Survey "(MBI-GS) questionnaire adapted to Spanish for the Burnout Syndrome variable and for the Motivation variable. The Labor Motivation Questionnaire was used; both validated by expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha. Subsequently, an analysis and interpretation of the results was performed using the Rho Spearman test statistic using the SPSS 26 statistical software.

Finally, it was concluded that there is a negative relationship between the variables of Burnout Syndrome and Work Motivation in the police officers of the Virú Highway Protection Detachment, Virú - 2021 ( $\rho = -0.402^{**}$ ) and the significance level is ( $p = 0.006$ ), which indicates that the higher the Burnout Syndrome level, the lower the Labor Motivation.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Work Motivation, Emotional Exhaustion, Cynicism, Professional Efficiency.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad se conoce al estrés laboral como uno de los principales problemas en la salud de los empleados de una organización y por consiguiente para el buen desenvolvimiento de las organizaciones. Es así que dicha enfermedad tomó gran trascendencia en los últimos años, pasando de ser un estrés agudo a un estrés crónico, por lo cual los grandes expertos en salud hoy en día la definen a este estrés crónico como el Síndrome de Burnout o el Síndrome del trabajador quemado, dado que en el año 2000 fue declarada por la Organización mundial de la Salud como un componente fundamental que ataca en el ámbito laboral debido a su magnitud ya que perturba la condición de vida y la salud mental inclusive logrando colocar en peligro la vida del sujeto que la sufre, así mismo en dicho año es reconocida oficialmente como una enfermedad (Forbes Staff, 2019).

Dicha enfermedad viene a ser el resultado de las prolongadas situaciones de estrés laboral a la que se enfrentan los trabajadores, tales como: un mal clima laboral, excesiva carga laboral, falta de motivación, entre otros. Siendo entre los mencionados uno de los factores de mayor relevancia el de la motivación laboral, la cual según Peña y Villón (2018) nos manifiestan que “lo deduce en una consecuencia entre la relación de la persona y la persuasión ejecutado en la compañía con el propósito de implantar factores que inspiren y estimulen a los empleados a lograr sus metas”; por lo tanto se puede concretar que un trabajador que padece el síndrome de burnout no estará motivado personalmente ni establecerá una buena relación con la empresa, conllevando a un bajo desempeño de sus actividades sin alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

Por otro lado, el mayor porcentaje de los profesionales que padecen dicha enfermedad son aquellos que han elegido su oficio de forma vocacional, siendo uno de ellos el cuerpo policial, los mismos que día a día se enfrentan a diversas situaciones en la lucha contra la criminalidad y en servicio de la ciudadanía, es así que sumado a los problemas que como cualquier persona pudiera padecer se agrega la presión y la carga laboral que pudiera afrontar en su servicio policial, más aún hoy en día que se viene afrontando a nivel mundial el tema del virus del COVID 19. Dicha información se corrobora según lo publicado por

Reque (2020), en el Diario Argentino El Tribuno, donde menciona que el campo policial al igual que en otros ámbitos laborales también sufren de agotamiento laboral conocido actualmente como Síndrome de Burnout (SBO). Según la noticia y en base a diversos estudios realizados en la ciudad de Jujuy - Argentina, dicha enfermedad estaría presente en un 60% debido a los efectos negativos que la pandemia trajo consigo, siendo el cuerpo policial uno de los ámbitos laborales más afectados, estimándose la incidencia de referido síndrome en un 80%.

En referencia a lo antes descrito, en la provincia de Virú – Departamento La Libertad existen diversas Unidades Policiales, las cuales vienen realizando sus labores con forme a lo estipulado por la Constitución Política del Perú (1993), la que establece que la PNP tiene como finalidad fundamental “Garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras”. Asimismo entre las diferentes Unidades, resalta el Destacamento de Protección de Carreteras Virú, el cual es una Unidad especializada encargada de velar todos los acontecimientos que se susciten en la Carretera Panamericana Norte desde el Km. 479 al 529.5; teniendo mencionada Unidad policial ciertas particularidades que otras no tienen, tales como: horario de trabajo de 48 horas, sedentarismo por permanecer largas horas en el patrullero, exposición a la intemperie de la carretera, entre otros; lo cual podría fomentar el aumento del estrés laboral, en el peor de los casos padecer del Síndrome de Burnout, lo cual sería perjudicial para la estabilidad emocional y salud de los efectivos y por consiguiente para un mal desempeño de sus actividades, desfavoreciendo a la motivación laboral. En consecuencia, con lo planteado anteriormente se expresa a continuación esta pregunta: ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?

Por ello el objetivo general del actual estudio será Determinar la relación del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021. Asimismo, se

plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021, Determinar el nivel de la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021, Determinar la relación entre el Agotamiento emocional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021, Determinar la relación entre el cinismo y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021 y Determinar la relación entre la eficiencia profesional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.

La investigación se justifica en el sentido teórico porque toma como base los diversos estudios realizados sobre el síndrome de burnout y la motivación laboral, permitiéndonos determinar si existe una relación sobre ambas variables. Del mismo modo existe una justificación practica porque ayudará a las diversas dependencias policiales tanto regionales, nacionales e internacionales a reflexionar en cuanto a si está relacionado el burnout a la motivación laboral y de esta manera tomar la iniciativa para implementar acciones y medidas a fin de contrarrestar dicha problemática. La investigación tiene una justificación social porque a través de esta información contribuirá a mejorar el accionar policial toda vez que dicha entidad se encuentra en contacto directo con la sociedad. Y, por último, el presente estudio tiene una justificación metodológica ya que esta investigación puede servir para posibles investigaciones con las mismas variables o similares.

En cuanto a la hipótesis de investigación se plantea la siguiente: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021. Por su parte la hipótesis nula de investigación plantea que: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Basados en un contexto internacional Syed et al., (2020) en su proyecto de investigación “Global Prevalence and Risk factors for mental health problems in police Personnel: a systematic review and meta-analysis.” Esta investigación se realizó de manera sistemática y metanálisis, para determinar si existe prevalencia del síndrome. Como resultado de esta investigación se determina que si existe padecimiento de estrés. Con respecto a estos resultados se considera una evaluación exhaustiva en cuanto a la asignación de las tareas a fin de contrarrestar los síntomas, así mismo fortalecer la motivación a todo el personal policial para mejorar la calidad profesional previniendo síntomas relacionadas con este síndrome.

Así mismo Montero et al., (2020) en su proyecto de investigación “Síndrome de Burnout en los policías de Colombia y su Relación con el Sistema de Beneficios e Incentivos.” La finalidad de esta investigación es indagar si hay correlación entre Burnout y el método de beneficiar e incentivar al personal de dicha institución, se aplicó mediante un método descriptivo correlacional, así mismo para obtener y poder hacer recolección de esta información se consideró utilizar la lista de preguntas de Maslach que fue aplicado a 1817 policías. Se determinó que no existe padecimiento de Burnout, además manifiestan recibir incentivos. Dados los resultados y siendo estos de una manera negativa asociada al síndrome de Burnout se sugiere mantener esa metodología de trabajo, además sería ideal informar al personal policial sobre el síndrome de burnout para que tengan conocimiento de este, por si en adelante se llegase a presentar algún tipo de síntoma y sepan cómo enfrentarlo.

De igual importancia García et al., (2020) en su investigación “Burnout Syndrome in Police Officers and its Relationship with Physical and Leisure Activities.” Para esta investigación se empleó el cuestionario de Maslach para medir los rangos de estrés aplicado a los 276 policías, así mismo se empleó un estudio transversal. Los resultados mostraron que los agentes de esa dependencia policial poseían un eminente grado de prevalencia de este

síndrome y un profundo nivel de agotamiento mental, así mismo la práctica del ejercicio se relaciona positivamente para disminuir el agotamiento, adicionalmente se muestra que los varones mostraron mayor riesgo en padecer este síndrome que las mujeres. Dado los resultados obtenidos se recomienda darle mayor importancia a la práctica de ejercicios ya que este disminuye los niveles de agotamiento en los policías.

De la misma forma Talavera et al., (2018) en su proyecto de investigación "Hardy Personality as Variables Associated with Mental Health in Police Officers." El propósito de este estudio fue investigar que variables están asociadas a la salud mental de los policías, para esta investigación participaron 223 policías de ambos sexos, además se utilizó un estudio transversal no experimental. Según datos conseguidos se demuestra rangos moderados de Burnout en cambio se refleja un elevado índice de niveles de personalidad, además con mayor frecuencia se encontraron los niveles de agotamiento emocional en los policías evaluados. Según los resultados se sugiere una evaluación exhaustiva en cuanto a la asignación de las tareas en dicha institución a fin de contrarrestar los síntomas, así mismo fortalecer la motivación a todo el personal policial para mejorar la calidad profesional reduciendo síntomas relacionadas al síndrome de Burnout.

En el contexto nacional Caycho et al., (2020) en su proyecto de investigación "Covid-19 y Salud Mental en los Policías Peruanos." Para esta investigación se valoró previamente la sintomatología en cuanto a depresión, angustia y temor esto por causa de la pandemia, además para esta investigación fueron evaluados 120 policías que trabajaban en la vía pública. El resultado de esta indagación estableció la presencia de síntomas de burnout en los policías debido a la situación actual, estos síntomas podrían deteriorar el estado de salud, lo recomendable es aplicar técnicas de relajación y terapias, siendo estas positivas para reducir y prevenir este síndrome, evitando que se puedan desencadenar en niveles altos, permitiendo un mayor desenvolvimiento para alcanzar los objetivos de la entidad institucional.

De igual manera Bouverie y García (2017) en el proyecto de investigación “Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú”. Esta investigación tuvo un estudio descriptivo, no experimental y transaccional correlacional – causal, asimismo tuvo como propósito determinar la relación entre el grado de motivación laboral y el grado de síndrome de burnout en los trabajadores de la mencionada entidad, utilizada para este estudio, afirmando la existencia de relación entre ambas variables. Finalmente se encontró que la motivación intrínseca se asocia de manera positiva en las tres dimensiones del burnout, siendo esta motivación la más trascendental para confrontar las consecuencias de este síndrome. Por consiguiente, se recomienda poner más retos al personal policial para que puedan sentirse desafiados y puedan ser capaces de desenvolverse en diversas situaciones, asimismo con el cumplimiento de estas tareas se debe reconocer su labor a fin de ser reconocidos y apreciados por la institución. Dicho esto, se sentirán motivados y brindarán un aumento en la productividad.

Así mismo Zuazo (2018) en su proyecto de investigación “Burnout y Calidad de Vida en los Policías de Lima Metropolitana”, para esta investigación utilizó una investigación correlacional con un diseño trasversal con el designio de estudiar si hay correlación de Burnout con la condición de vida de los policías de esa ciudad, los cuales fueron medidos mediante el cuestionario Maslach y el cuestionario relacionado a la condición de vida, concluyendo que si existe correlación con el mencionado síndrome al igual que la condición de vida en el ambiente laboral en los policías de la ciudad de Lima, por consiguiente se considera una evaluación exhaustiva en cuanto a la asignación de las tareas en dicha institución a fin de contrarrestar la aproximación de padecer algún síntoma, así mismo fortalecer la motivación a todo el personal policial para mejorar la calidad profesional previniendo síntomas relacionadas al síndrome de Burnout.

De igual importancia Puma y Estrada (2020) en su investigación “La Motivación y el compromiso Organizacional”, el cual tuvo por finalidad establecer la relación que existe en ambas variables sobre una población que fue objeto de

investigación de los que conformaron los colaboradores de dicha entidad. Por otro lado, este estudio fue cuantitativo con un diseño no experimental - correlacional. Finalmente, se pudo deducir que el índice de la motivación laboral y el compromiso organizacional se encuentran entre los niveles de medio y bajo; concluyendo que hay presencia de una correlación positiva alta entre las dos variables. Por consiguiente, se deduce que los colaboradores que tengan índices elevados de motivación, la responsabilidad y el deber hacia sus labores será mayor. Se recomienda tomar acciones con respecto a la motivación, a fin de que los trabajadores se sientan reconocidos y parte de la empresa, lo que generara que estos se sientan más comprometidos con la misma.

En el ámbito local Chunga et al., (2019) en su proyecto “Relación entre Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en conductores de la Ciudad de Trujillo.” El fin de esta indagación es establecer si hay cierta existencia entre el estrés ocasionado por el trabajo y Burnout, además se realizó un estudio analítico - transversal sobre ambas variables, cabe resaltar que en la obtención de los datos se consideró utilizar el inventario de Burnout Inventory aplicado a 50 taxistas. El resultado de esta investigación fue un alto nivel de estrés, en cuanto a las dimensiones, también se observa alto nivel de desgaste emocional, alto cinismo, alta deficiencia laboral. Con respecto a los resultados considera que se deben realizar técnicas de relajación, además de acudir a un profesional para que ayude a controlar y reducir este síndrome evitando que se puedan llegar a temas mayores.

De igual forma en el ámbito local Cáceres y Liñán (2019) en su tesis “Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo”; se aplicó por medio de un diseño de investigación correlacional simple, para analizar si hay cierta correlación entre una y otra variables, determinando una positiva correlación con el agotamiento emocional correspondientes al Burnout, al igual que los componentes de la motivación, en tal sentido conforme a los resultados es fundamental evaluar esporádicamente a los colaboradores de la mencionada institución que tienen vinculación con la sintomatología de Burnout, evitando consecuencias vinculadas a una desmotivación laboral, de igual forma emitir y fomentar temas relacionados al mejoramiento

organizacional y motivación laboral para ampliar la comprensión de los efectivos policiales.

Por otra parte, Centurión y Palacios (2017) en su indagación “El Síndrome de Burnout y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, Agencia España-Trujillo.” Esta investigación se desarrolló con el único fin de expresar si se encuentra alguna influencia del síndrome de Burnout en el desenvolvimiento laboral, por otra parte, para la ejecución de esta indagación se empleó un listado de preguntas y guía de entrevista respectivamente. Los resultados obtenidos determinaron que, sí hay una influencia negativa en el desempeño sus labores, de manera que si los niveles de este síndrome van en aumento habrá menor inclinación en cuanto al desarrollo de sus ocupaciones dado por el colaborador, además cabe mencionar que lo que más influyó en este síndrome fue la realización personal y en cuanto a cómo se desempeña en el trabajo, el desarrollo personal, esto nos revela que hay cierta desmotivación por parte del personal para desarrollar sus actividades. Se sugiere asesoría especializada para que, mediante esta, supere sus dificultades, se sienta motivado y pueda aumentar su productividad.

En relación a la investigación Teórico Conceptual correspondiente a la variable Síndrome de Burnout se considera lo expuesto; en el año 2000 donde la Organización mundial de la Salud la declara como una unidad de riesgo laboral por su cualidad para perturbar la condición de vida y salud mental inclusive poner en peligro la vida del sujeto que la padece, así mismo en dicho año es reconocida oficialmente como una enfermedad. (Forbes Staff, 2019).

Esto nos muestra, que este síndrome también conocido como síndrome del quemado tiene un fuerte impacto en la vida de quien llegue a padecerla, pero esto dependerá de cuanto sea el rango de estrés, cansancio físico , agotamiento emocional, y mental que tenga la persona que lo padezca, así mismo dependerá del ambiente en el que este rodeado ya sea en un ámbito laboral lleno de presiones, preocupaciones, frustración, entorno social y personal, en este ultimo la falta de realización personal, la autoestima y la comunicación. En tal sentido toda persona tiene que tener el conocimiento para



saber enfrentar este terrible síndrome que de no ser tratado a tiempo puede llegar hasta la muerte.

Así mismo según González et al., (2020) define a Burnout en un tipo de estrés laboral, considerando que el mecanismo principal es la presencia de desgaste emocional, que casi siempre actúa asociada a un estrés laboral previo o simultáneo. Por lo tanto, es la consecuencia de un estrés tipo crónico que es causado por el trabajo y que afecta en la salud del profesional. Esto nos muestra que todas las personas que trabajan en diferentes entidades ya sea pública o privada están expuestas a poseer este síndrome, ya que no discrimina sexo, raza ni profesión considerando que, si trabaja en un ambiente lleno de exigencias agobiantes, estrés, insatisfacción laboral todo esto desencadenará el inicio del síndrome de Burnout.

De igual forma (Kim et al., 2018) manifiesta que, para medir las puntuaciones del Burnout, lo realizó utilizando el MBI Human Services Survey (MBI - HSS), con el fin de comprobar el rango de puntuación de sus pacientes. Este cuestionario, el cual se encuentra dirigido a los profesionales de servicios humanos es de mucha importancia ya que a través del tiempo se convierte en la versión clásica del MBI y muchos autores han considerado aplicarlo. Este formulario consta de interrogantes para obtener puntuaciones como frecuencia e intensidad de las dimensiones que se requiere estudiar.

Por otro lado, según Yavuz y Dogan (2014) nos hace referencia del MBI Student Survey (MBI-SS), el cual es una adaptación del MBI modificada para el uso en poblaciones de estudiantes. Donde las dimensiones como agotamiento se refieren a sentirse agotados debido a las demandas del estudio, la actitud cínica y desapegada hacia el estudio de uno, y sentirse incompetente como un estudiante.

En cuanto a las dimensiones según (Armenta et al., 2017) muestra que constan de tres dimensiones entre ellos las personas que se agotan emocionalmente, que se identifica por el agotamiento o la disminución de energía, Cinismo que

se identifica con indiferencia en los diferentes aspectos del trabajo y como ultima dimensión Eficiencia Profesional que se identifica con la competitividad del profesional en el ámbito laboral, trabajando con eficiencia y asertividad.

Así mismo Maslach, Jackson y Leiter (1996) en The Inventory Manual General Survey, este instrumento se desarrolló para ser aplicado y ser utilizado en investigaciones relacionadas al Síndrome de Burnout a través de 16 Ítems con la finalidad de medir las tres Subescalas que consta de: Agotamiento emocional que se mide con los ítems de fatiga emocional, Cinismo que se mide por la indiferencia, actitudes según el trabajo que el sujeto realiza y Eficacia profesional que se mide por la ausencia de eficiencia percibida en el desarrollo del trabajo.

Por otro lado, Rivas (2018) en su proyecto de investigación nos manifiesta sobre los tipos de variables sociodemográficas, laborales, organizacionales, de las cuales dentro de la variable sociodemográfica estudia de manera usual al sexo, con la finalidad de determinar quién está más propenso a padecer los síntomas, así mismo con respecto a la edad se ha identificado que entre 31 años a más genera la aparición de este síndrome. Por otro en relación a las variables organizacionales se demuestra que la monotonía de las tareas, la interacción conflictiva, la escasa o nula motivación laboral y la falta de cohesión son fulminantes del Burnout. Por último, en el caso de las variables laborales se ha demostrado que trabajar en horario nocturno fijo está más propenso en adolecer este síndrome.

Por otro lado, Oliveira y De Oliveira (2020) manifiesta seis factores de estrés que describen tanto a la organización como a las condiciones de trabajo: fuentes intrínsecas (ruido, temperatura, iluminación, riesgo de accidentes, entre otros); papel desempeñado en la organización; desarrollo profesional; relaciones profesionales, clima organizacional e interfaz trabajo-familia. Según este estudio nos muestra los diferentes factores que pueden producir el estrés, es necesario considerar dichos factores ya que nos permiten reducir los síntomas relacionados al estrés y evitar que se propaguen con el tiempo,

produciendo esta enfermedad. Así mismo muestra que este síndrome inicia de niveles tardíos de estrés y sus estudios comprenden de cuatro columnas: clínica, socio psicológica, autoritaria, socio crónica y de estas, la más utilizada la sociopsicología. Los ejercicios en contacto directo con personas próximas al bienestar, la instrucción y la seguridad son los que dejan a los expertos sujetos a la influencia de este trastorno. Se evidencia que la condición de Burnout provoca fatiga emocional que provoca sensaciones de tristeza, deficiencia, miseria, susceptibilidad. Con la obtención de estos resultados se sugiere poner mayor énfasis a los diferentes síntomas que se puedan presentar durante la vida cotidiana, ya que estos se pueden evitar e impedir que se desencadene situaciones relacionadas a los altos niveles del síndrome de Burnout. Finalmente, manifiesta cuatro factores importantes para aclarar el aumento y la mejora del agotamiento entre ellos son: la tensión para satisfacer las necesidades de los demás, gravedad excepcional, el anhelo de más dinero en efectivo y la conmoción de ser negado de algo que amerita. En esta investigación nos muestra los factores en cuanto a los niveles de agotamiento que es provocado por la falta de motivación en las actividades que estos realizan y como consecuencia traerá depresiones profundas que pueden llegar a problemas mayores afectando considerablemente a su salud, del cual se requiere darle mayor importancia para reducir estos síntomas.

En cuanto a los cuestionarios utilizados para las investigaciones Queirós et al., (2020) en su proyecto de investigación nos mencionan diversos instrumentos que se requieren para el cálculo del síndrome de Burnout estos son detallados a continuación: el cuestionario de Maslach, también el cuestionario de Burnout de Oldenburg, las preguntas de Estrés Percibido y de Estrés de Lipp (de Brasil), el Cuestionario de Estrés Policial. Estos instrumentos fueron de mucha importancia ya que mediante estos se pueden determinar los rangos de estrés y agotamiento relacionado al síndrome de Burnout, cabe resaltar que entre estos cuestionarios aplicados hace referencia al cuestionario de estrés policial que es un instrumento abocado al ámbito policial.

Finalmente Gembalska (2019) nos indican algunos métodos para prevenir y combatir el síndrome de burnout, tales como: el manejo del estrés (y especialmente sus causas), descarga del estrés (viajes de integración, capacitaciones), buscar fuentes de estrés y neutralizarlo o limitarlo por parte de los propios empleados, cambiar la percepción y valoración de situaciones estresantes por parte de los empleados y por último el apoyo social (el ambiente y la cultura organizacional de la empresa tienen un gran impacto en la frecuencia de burnout).

Por otra parte, en la segunda variable correspondiente a la motivación laboral según Peña y Villón (2018), nos muestra que se deduce como la consecuencia de la relación de la persona y el estímulo ejecutado por la empresa con el objetivo de crear algún estímulo que impulse e incentive al personal para alcanzar el objetivo de sus actividades logrando aportar positivamente a la organización. En este contexto la organización tiene que considerar que el eje principal para que esta se desarrolle de una manera satisfactoria es considerar a su capital humano ya que de ella depende el funcionamiento y crecimiento, por tal motivo tiene que mantener un ambiente en donde el colaborador se sienta motivado y comprometido con la organización, además de incentivar con ciertos beneficios que harán que los trabajadores contribuyan de una manera positiva logrando los objetivos planeados.

En cuanto a las dimensiones según (Rybnicek, Bergner y Gutschelhofer, 2019) en su proyecto de investigación refiere a los factores que se asocian de forma positiva con la motivación entre ellas describe a la teoría de Maslow que habla sobre las necesidades jerárquica, la teoría Herzberg, la Teoría de McClelland que detalla sus tres dimensiones, así mismo señala las teorías de los procesos centrada en la motivación laboral, de establecer objetivos, la cognición social y la teoría de la justicia. Cabe resaltar que entre estas teorías que refieren los investigadores esta la Teoría de Herzberg conformada por dos factores que son: factor de higiene y el factor de motivación, dicha teoría será utilizada para esta investigación.

Así mismo Sulca (2015) menciona sobre la redacción del Cuestionario de Motivación que contiene 16 ítems con una escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) en cuanto a las dos dimensiones que constan en factor higiene y factor motivacional, la calificación de motivación laboral muestra tres categorías: 16-37 considerado bajo, 28-58 considerado medio y 59-80 considerado alto. Así mismo en el factor motivador sus categorías: 7-16 considerado bajo, 17-26 considerado medio y 27-35 considerado alto. De igual forma en cuanto al factor higiene se muestran tres categorías: 9-21 considerado bajo, 22-33 considerado medio y 34-45 considerado alto. La aplicación de este cuestionario es importante ya que se determinará los niveles de motivación que tienen los trabajadores, con dichos resultados se comprobará en qué nivel de motivación se encuentran, de ser niveles medios- altos ayudará para plantear procesos de mejora y conseguir que los empleados tengan un mayor desenvolvimiento profesional mejorando la productividad.

Así mismo Pham y Nguyen (2020) en su proyecto de investigación cuenta con dos factores de motivación laboral que es: el factor motivacional que se define como el reconocimiento al logro, al crecimiento personal y profesional, que harán desarrollar actitudes positivas para el crecimiento de la organización logrando una mayor satisfacción y el factor higiene que se define como un factor de mantenimiento, y se utiliza para reducir la insatisfacción laboral, logrando mejores relaciones interpersonales, sueldos justos para los trabajadores y buen ambiente en la organización.

De igual forma Sulca (2015) en su indagación "Impacto de la motivación en la gestión de una entidad policial" refiere que para medir la Motivación cuenta con los siguientes indicadores: Logro, que es el resultado de un buen desarrollo en el trabajo, Reconocimiento que expresa el agradecimiento de haber realizado una buena función, Ascensos que se logra por su buen desempeño y lo ascienden de puesto, Políticas administrativas, Relación con sus jefes que consta en aumentar las relaciones laborales e incrementar la productividad, Relación con sus compañeros que expresa mantener un buen clima laboral ya

que es importante para el cuidado de los individuos durante las horas de trabajo.

Por otro lado, Ronen y Donia (2020) en su proyecto de investigación refiere tipos de motivación y desempeño, en el que describe a la motivación autónoma que se encuentra fuertemente asociada con el desempeño de las actividades cuando son complicadas, en cambio la motivación controlada se puede relacionar positivamente con el desempeño cuando las actividades son más simples. De acuerdo a lo antes mencionado se puede decir que mientras la motivación sea reconocida de acuerdo a las actividades realizadas el desempeño laboral será mejor, generando mayor satisfacción en la organización.

Por tanto, Kuranchie y Tawiah (2016) en su investigación menciona sobre la clasificación de la motivación, clasificada en Motivación Intrínseca que refiere a recompensas como actividad y la Motivación Extrínsecas demuestra que el incentivo como el “dinero”, tiene impacto en la motivación. En toda organización es importante tener motivado al capital humano ya que depende de la motivación que se le dé, estos trabajarán motivados logrando un buen desarrollo de sus actividades.

Asimismo, Papathanasiou et al., (2014) manifiesta que un personal bien motivado y debidamente calificado es importante para el éxito de cualquier servicio que se brinda. De la misma manera indica que la motivación está estrechamente ligada con el liderazgo, el empoderamiento y la confianza. Es por eso que estos cuatro factores son muy importantes ya que pueden funcionar como un escudo que brinda protección contra el agotamiento y promueve el estado de salud mental del personal.

Por último, Koo y Fishbach (2014) indican que son dos los factores que aumentan la motivación para adherirse a una meta: el compromiso con la meta y la falta de progreso de la meta. Siendo la primera cuando las personas preguntan sobre el compromiso, es decir centrarse en lo que han logrado hasta

ese momento, les indica un alto compromiso y aumenta la motivación. Por el contrario, cuando el compromiso es cierto y las personas preguntan sobre el progreso de la meta, centrarse en lo que aún tienen que lograr o por hacer les indica falta de progreso y aumenta la motivación.

### **III. METODOLOGÍA**

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

En el proceso de este proyecto se aplicó un estudio cuantitativo, el cual representa un proceso secuencial, ya que parte de una idea y finaliza con la elaboración de una serie de conclusiones; asimismo en mencionado proceso se realiza la recolección de datos de los diversos estudios ya existentes y tiene por finalidad probar una hipótesis basada en la numeración y el estudio estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Siendo descriptivo porque narra los diferentes acontecimientos tal y como son. Se emplea para determinar y conseguir información sobre las características de un tema designado, como la comunidad, las personas, etc. Por tanto, se puede deducir que describen fenómenos de índole social: eventos, estructura, realidades, entre otras (Niño & Mendoza, 2021, p.59).

Asimismo, es aplicada, ya que básicamente es la utilización del conocimiento a través de su evolución en forma causalmente efectivas, que en forma de reglas pueden guiar la acción. Por otro lado, establecen una composición teórica de principios causales y heurísticos que pueden establecer las mejores prácticas (Niño & Mendoza, 2021, p.14).

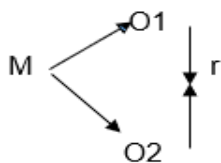
Por otro lado, es básica porque se considera una parte importante de la investigación, con la finalidad y el propósito principal de aumentar el avance de los conocimientos científicos. (James, Gulbrandsen y kyvik, 2015)

Es correlacional ya que según Hernández y Mendoza (2018) pretende conocer la correlación o grado de similitud que existen entre determinadas variables y finalmente es transversal debido a la obtención



de información dado que se ejecutara en un solo período (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de la investigación se muestra a continuación:



M= Efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú

O<sub>1</sub>= Síndrome de Burnout

O<sub>2</sub>= Motivación Laboral

r = Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral, el cual su componente principal es la presencia de desgaste emocional, que casi siempre actúa asociada a un estrés laboral previo o simultaneo. Por lo tanto, es la consecuencia del estrés con características crónicas que es causado por el trabajo y que afecta en la salud del profesional. (Gonzales et al., 2020).

Definición operacional: La medición del síndrome de Burnout será basado a partir del cuestionario de Maslach, la cual presenta tres divisiones en relación a las dimensiones de la mencionada enfermedad. Siendo: agotamiento emocional, cinismo, eficiencia profesional. (Armenta et al.,2017)

Indicadores:

- Fatiga Emocional
- Indiferencia y actitudes distantes hacia la labor que se realiza
- Ausencia de eficiencia percibida en el desarrollo del trabajo

Variables dependientes: Motivación Laboral

Definición conceptual: Es la consecuencia de la interrelación de la persona y la persuasión elaborado por la empresa con el objetivo de crear algún estímulo que impulse e incentive al personal para lograr el las metas y actividades establecidas logrando aportar positivamente a la organización (Peña y Villón, 2018)

Definición operacional: La motivación Laboral será medida mediante el cuestionario de motivación laboral de Sulca, el cual presenta una división para las dimensiones del Factor Motivador y Factor Higiene. (Hau y Hanh.2020)

Indicadores:

- Logros
- Reconocimientos
- Ascensos
- Política administrativa de la organización
- Relación con los jefes
- Relación entre los trabajadores
- Ambientes de trabajo

Constituido por medio de una escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

### **3.3. Población, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

Para Niño y Mendoza (2021) la población o universo puede ser finito o infinito, los mismos que cuentan con una o más características que los relacionan entre sí. Por lo tanto, en el presente caso se trabajará con el total de la población, los cuales ascienden a 46 efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.

**Muestreo:** En el actual proyecto se realizó un muestreo por conveniencia, debido a que se trabajó con todos los elementos de la población, ya que se trataba de un número reducido de elementos.

**Unidad de análisis:** Cada efectivo policial del Destacamento de Protección de Carreteras Virú.

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

Para Baena (2017) las técnicas permiten alcanzar los objetivos planteados en cierta investigación científica; siendo el caso que en el método científico son prácticas consientes y reflexivas que sirven de apoyo para el método. Para este proyecto de investigación se aplicará la siguiente técnica:

**Encuesta:** Para la recaudación de información para este estudio se utilizó esta técnica, aplicada a una muestra de 46 efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú. Se plantearon ítems en función a las variables estos son el síndrome de Burnout y la motivación laboral.

#### **Instrumentos:**

Este proyecto a investigar se aplicará el cuestionario como instrumento para la medición de ambas variables, el cual es el más utilizado para la técnica de encuesta:

Se iniciará con el instrumento de **Maslach Burnout Inventory-General Survey” (MBI-GS)**, que es un cuestionario adaptado al español y aplicado a los 46 efectivos policiales que pertenecen al DESPRCAR VIRU, el cual según las dimensiones del síndrome de Burnout presenta sub escalas entre ellas: agotamiento laboral, cinismo y eficiencia profesional, apoyándose en una escala de Likert en donde: (0) es nunca, (1) pocas veces al año o menos, (2) una vez al mes o menos, (3) algunas

veces al mes, (4) una vez a la semana, (5) pocas veces a la semana y (6) diariamente. (VER ANEXO 3).

Como segundo instrumento se utilizará el **Cuestionario de Motivación**, el cual será aplicado a los 46 efectivos policiales que pertenecen al DESPRCAR VIRU, el cual presenta dos dimensiones: Factor Motivacional y Factor Higiene. Asimismo, presenta una escala tipo Likert, con Cinco (05) índices de medición y un rango de -2 a +2, que van desde el Totalmente de Acuerdo (+2), Acuerdo (+1), Indeciso (0), Desacuerdo (-1) y Totalmente en Desacuerdo (-2). (VER ANEXO 4).

### **Validación.**

En cuanto a la validación de los instrumentos para las variables del Síndrome de Burnout y Motivación Laboral se realizó mediante el criterio de Juicio de Expertos.

### **Validación del 1er instrumento: Cuestionario del Maslach Burnout Inventory General Survey traducido al idioma español.**

Este instrumento se hizo la validación mediante el juicio de 4 especialistas calificados y conocedores de la variable, quienes después de verificar la fiabilidad del mismo, alegaron de manera positiva su aplicación. (VER ANEXO 5).

### **Validación del 2do instrumento. Cuestionario sobre Motivación Laboral.**

Este instrumento se hizo la validación mediante el juicio de 4 especialistas calificados y conocedores de la variable, quienes después de verificar la fiabilidad del mismo, alegaron de manera positiva su aplicación. (VER ANEXO 6).

### **Confiabilidad.**

**Confiabilidad del primer instrumento.** Según Gil (2002), en el estudio a investigar "Validez factorial de la adaptación al español del Maslach

Burnout Inventory-General Survey”, se determinó que el análisis de fiabilidad sobre dicho instrumento, arroja que las 3 subescalas tienen valores óptimos de consistencia interna. A pesar de que el ítem 13 redujo el valor del alfa en la subescala Cinismo, este valor perduró por encima de 0.70, por lo que el ítem no fue desechado en los análisis. Por lo cual en la presente investigación se utilizará mencionado instrumento. (VER ANEXO 7).

**Confiabilidad del segundo instrumento.** Según Sulca (2015), en su tesis de postgrado titulada “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial”, desarrolla el cuestionario enfocado en su muestra de estudio, el cual, utilizando el alfa de Cronbach al inicio de las varianzas, arroja un resultado de 0.880, mayor que 0.7; por tanto, al 95% de confianza se acepta que el test de Motivación es confiable según el análisis de consistencia interna del mismo. Por lo cual en la presente investigación se utilizará mencionado instrumento. (VER ANEXO 8)

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia se recolectó Proyectos de Investigación concernientes a las dos variables Síndrome de Burnout y Motivación Laboral, recopiladas a través de libros virtuales y páginas web confiables, que sirvieron para el desarrollo de la introducción, marco teórico y metodología.

Seguidamente, se utilizará el instrumento para la recaudación de datos de los efectivos del Destacamento de Protección de Carreteras de Virú. Y por último la información recolectada se procesará mediante el Software de Microsoft Excel y el Software estadístico SPSS 25, para ser tabulada en gráficos estadísticos, ya que este nos permitirá realizar un análisis exhaustivo de los datos obtenidos de una manera rápida y sencilla, para luego poder debatir con la información obtenida y poder visualizar los resultados, obtener una conclusión y finalmente proponer una recomendación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se desarrollará mediante un método descriptivo según las dos variables con sus determinadas dimensiones, siendo representadas a través de tablas y gráficos que permitirán representar los niveles de ambas variables aplicadas en la población.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este Proyecto de estudio se desarrolló mediante el cumplimiento de las Normas Éticas Profesionales, mediante el respeto a las personas que fueron objeto de estudio manteniendo el anonimato, así mismo el respeto por la elaboración de las investigaciones de cada uno de los autores, ya que sus estudios fueron empleados para el proceso de esta indagación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Niveles de la variable síndrome de burnout y de sus dimensiones en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Síndrome de burnout		Agotamiento emocional		Cinismo		Eficacia profesional	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Alto	0	.00	4	8.70	1	2.17	41	89.13
Medio	4	8.70	14	30.43	2	4.35	5	10.87
Bajo	42	91.30	28	60.87	43	93.48	0	.00
Total	46	100.00	46	100.00	46	100.00	46	100.00

Fuente: Datos de la Encuesta

En la tabla 1, se analiza la distribución de las frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable síndrome de burnout y sus respectivas dimensiones, de tal manera que, en la variable general el nivel con mayor distribución de porcentaje es bajo (91.30%) seguido del nivel medio (8.70%), de modo similar se aprecia en las dimensiones cinismo y agotamiento emocional, donde se aprecia que también prevalece el nivel bajo (93.48% y 60.87%) seguido del nivel medio (4.35% y 30.43%), en tanto, en la dimensión eficacia profesional prevalece un nivel elevado (89.13%) continuado del nivel medio 10.87%.

**Tabla 2**

*Niveles de la variable motivación laboral y de sus dimensiones en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

Nivel	Variable		Dimensiones			
	Motivación laboral		Factor motivacional		Factor higiene	
	F	%	F	%	F	%
Alto	27	58.70	13	28.26	36	78.26
Medio	18	39.13	32	69.57	9	19.57
Bajo	1	2.17	1	2.17	1	2.17
Total	46	100.00	46	100.00	46	100.00

Fuente: Datos de la Encuesta

En la tabla 2, se observa la distribución de la frecuencia de la variable motivación laboral con sus respectivas dimensiones, de tal manera que, en la variable total predomina un alto nivel (58.70%) continuado del nivel medio (39.13%), del mismo modo se muestra el factor higiene, donde también influye el nivel alto (78.26%) continuado de un nivel medio (19.57%), en tanto, en el factor motivacional se aprecia que el nivel predominante es medio (69.57%) seguido del nivel alto (28.26%).

#### 4.2. Análisis de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad para las puntuaciones de los instrumentos de síndrome de burnout y motivación laboral*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	P
Síndrome de burnout	.899	46	.001
Agotamiento emocional	.897	46	.001
Cinismo	.758	46	.000
Eficacia profesional	.604	46	.000
Motivación laboral	.974	46	.393

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

Variables	Kolmogorov- Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	P
Síndrome de burnout	.184	46	.000
Agotamiento emocional	.146	46	.015
Cinismo	.223	46	.000
Eficacia profesional	.308	46	.000
Motivación laboral	.079	46	.200*

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística



En esta tabla se observa el análisis de la distribución de las valoraciones correspondiente, de tal manera que, tanto en el total del síndrome de burnout como en cada una de sus dimensiones la distribución no es normal ( $p < .05$ ), no obstante, según el total de la variable motivación laboral la distribución es normal. Por consiguiente, en la correlación de las mencionadas variables se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman ( $\rho$ ).

#### 4.3. Análisis de Correlación

**Tabla 4**

*Correlación entre síndrome de burnout y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

			Síndrome de burnout	Motivación laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,402**
		Sig. (bilateral)	.	.006
		N	46	46
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	-,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	.006	.
		N	46	46

Fuente: Datos de la encuesta

En la tabla 4 se observa a las variables síndrome de burnout y motivación laboral correlacionarse negativamente y con presencia de significancia estadística ( $\rho = -.402^{**}$ ), por lo evidenciado se rechaza la hipótesis nula que determina la inexistencia de correlación de las mencionadas variables, manifestando que los integrantes que participaron perciben con altos niveles en síndrome de burnout estilan mostrarse con baja motivación a nivel laboral.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

			Agotamiento emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-.218
		Sig. (bilateral)	.	.145
	Motivación laboral	N	46	46
		Coeficiente de correlación	-.218	1,000
		Sig. (bilateral)	.145	.
		N	46	46

Fuente: Datos de la encuesta

En la siguiente tabla 5 nos demuestra que la dimensión agotamiento emocional y la motivación laboral se relacionan negativamente en ausencia de significancia estadística ( $\rho = -.218$ ,  $p > .05$ ), por tanto, se acepta la hipótesis nula que determina la no correlación entre ambas variables, manifestando que los participantes que se perciben agotados a nivel emocional y físico no necesariamente se sienten desmotivados en gran medida.

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión cinismo y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

			Cinismo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cinismo	Coeficiente de correlación	1,000	-,306*
		Sig. (bilateral)	.	.038
	Motivación laboral	N	46	46
		Coeficiente de correlación	-,306*	1,000
		Sig. (bilateral)	.038	.
		N	46	46

Fuente: Datos de la encuesta

En la tabla 6 nos muestra que la dimensión cinismo y la motivación laboral tiene una relación negativa con presencia de significancia estadística ( $\rho = -.306^*$ ), lo cual nos conlleva a rechazar la hipótesis nula que establece la no correlación

entre las variables, lo cual pone de manifiesto que, los participantes que se observan gran medida con cinismo estilan mostrar baja motivación laboral.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión eficacia profesional y motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú*

			Eficacia profesional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Eficacia profesional	Coeficiente de correlación	1,000	.226
		Sig. (bilateral)	.	.131
	Motivación laboral	N	46	46
		Coeficiente de correlación	.226	1,000
		Sig. (bilateral)	.131	.
		N	46	46

Fuente: Datos de la encuesta

La tabla 7 nos manifiesta que la dimensión eficacia profesional y la motivación laboral se correlaciona positivamente y en ausencia de significancia estadística ( $\rho=.226$ ,  $p>.05$ ), permitiendo así aceptar la hipótesis nula dado que determina la no correlación entre las variables, expresando de tal manera que, los participantes con buena eficacia profesional en cierto modo se muestran motivados, no obstante, no significativamente.

## V. DISCUSIÓN

Las discusiones que se muestran a continuación detallan la importancia de la evaluación realizada en esta investigación.

La presente investigación busco evaluar las variables del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, siendo los resultados de las frecuencias y porcentajes para la primera variable de 91.30% para el nivel bajo y de 8.70 % para el nivel medio, de la evaluación realizada podemos señalar que los niveles del síndrome de burnout es bajo dentro de la dependencia policial, debido a la particularidad laboral en que se desempeñan los efectivos de carreteras a comparación de otras unidades policiales, donde se les brinda el empoderamiento de la mayor parte de su accionar policial, siendo el único factor no controlable el del agotamiento emocional por posibles problemas personales ajenas a la actividad policial; dichos resultados tienen similitud con lo dicho por Montero et al., (2020) en su investigación sobre el Síndrome de Burnout y el Sistema de Beneficios e Incentivos de los policías de Colombia donde demuestra que en dicha población no existe prevalencia del Síndrome de Burnout, por el contrario, en torno a las dimensiones se evidencia puntuaciones altas en la dimensión de desgaste emocional. Para lo cual se sugiere informar al personal sobre mencionado síndrome a fin de que tengan conocimiento y si en un futuro no deseado llegase a presentarse algún síntoma, sepan cómo afrontarlo. Toda vez que según la OMS (2019) dicha enfermedad en el peor de los casos podría colocar en situación de peligro la vida de la persona que lo padece.

Por otro lado, los resultados del nivel de la Motivación Laboral fueron de 58.70% para el nivel alto, 39.13% para el nivel medio y 2.17% para el nivel bajo, de dichos resultados podemos indicar que la motivación se encuentra en un nivel alto, debido a los estímulos, reconocimientos y condiciones laborales que brindan los Jefes de Unidad y el Comando policial, estos resultados tienen similitud con lo dicho por Puma y Estrada (2020) en su investigación sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, siendo el nivel de la motivación laboral en su población de estudio de 55% para el nivel medio, 37.5% para el nivel alto y 7.5% para el nivel bajo. Asimismo, Peña y Villón (2018), manifiestan que la motivación

laboral es el estímulo positivo que realiza la empresa hacia sus trabajadores, lo cual los incentivara al logro de sus objetivos y por consiguiente aportes positivos para la empresa.

Asimismo, para determinar si existe relación entre el Agotamiento emocional y la motivación laboral tal y como se aprecia en la tabla 5 existe una relación negativa baja ( $r = -.218$ ) ya que si el agotamiento emocional aumenta posiblemente menor será la motivación laboral, esto debido a que la motivación laboral no solo depende por la estabilidad emocional o física que pueda tener el trabajador, sino que también consiste de factores externos como un buen clima laboral, la infraestructura que brinda la organización, los estímulos de la organización hacia sus trabajadores entre otros; tal y como lo corrobora Pham y Nguyen (2020) en su investigación sobre los factores que afectan a la motivación laboral, determinando al factor higiene como uno de ellos, el cual incluye un buen ambiente en la organización, condiciones de trabajo, políticas, entre otros.

Del mismo modo, para determinar si existe relación entre el Cinismo y la motivación laboral tal y como se aprecia en la tabla 6 existe una relación negativa baja ( $r = -.306$ ), lo cual nos indica que los efectivos policiales con mayores índices de cinismo, mostraran baja motivación laboral; estas actitudes y respuestas negativas y distantes que pueden ser reflejadas hacia las personas receptoras del trabajo y sus propios compañeros, dicho comportamiento puede ser ocasionado por la falta y/o bajo equipamiento de los materiales y recursos con los que brindan el comando policial, tales como afectación del armamento idóneo para la totalidad del personal, abastecimiento de combustible ajustado, mantenimiento y reparación de vehículos tardío, entre otros factores. Dicho este se corrobora lo dicho por Talavera et al., (2018), en su investigación factores de riesgo Psicosocial, agotamiento y personalidad en agentes de policía, en la que indica que la falta de recursos en momentos de presión, como la ausencia del tiempo y del recurso humano o materiales, está relacionada con una peor percepción de la salud. Asimismo, manifiesta que el recurso laboral tiene un potencial motivador de naturaleza extrínseca e intrínseca, que conduce a esfuerzos hacia la consecución de objetivos.

Por otro lado, para determinar si existe relación entre eficacia profesional y motivación laboral como se aprecia en la tabla 7 existe una relación positiva ( $\rho=.226$ ,  $p>.05$ ), lo que indica que los efectivos policiales con buena eficacia profesional en cierto modo se muestran motivados, esto debido a que los efectivos policiales pueden ser eficaces en el cumplimiento de sus tareas o deberes asignados por la institución, pero no por estar motivados plenamente sino que se encuentran en la obligación de realizarlos, toda vez que cuentan con cierta normativa y directiva que rigen el cumplimiento en sus deberes y acciones y de no ser así podrían ser amonestados administrativamente y en el peor de los casos separados de la institución. Este resultado tiene similitud con lo dicho por Zuazo (2018) en su investigación sobre el burnout y calidad de vida en policías de Lima Metropolitana encontrando una relación positivamente significativa entre la dimensión realización personal y la motivación intrínseca ( $r_s = .44$ ;  $p < .001$ ), siendo el caso que a mayor realización personal se aprecia mayor motivación intrínseca. Por otro lado el exceso de la existencia de reglamentos y directivas no ayuda en la motivación de los efectivos policiales, tal y como lo indica Sulca (2015) en su investigación del impacto de la motivación en la gestión de una organización policial, donde manifiesta que la abundante normatividad legal, tanto del fuero común (Código Penal), como de la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, con la gran cantidad de infracciones (leves y graves), extremadamente legalista y punitiva, no motiva cumplir con eficacia el trabajo policial.

Finalmente, para determinar la relación entre el síndrome de Burnout y Motivación laboral, tal y como se aprecia en la tabla 4 se relacionan negativamente ( $\rho=-.402^{**}$ ) determinando que los efectivos policiales que se perciben con altos niveles en síndrome de Burnout suelen manifestar baja motivación a nivel laboral, esto debido a la incidencia en que repercute este síndrome en el comportamiento y la actitud del efectivo policial, conllevando a un descenso en la productividad laboral y una desmotivación generalizada. Dicho resultado tiene similitud con lo dicho por Cáceres y Liñán (2019) en su investigación sobre el síndrome de burnout y la motivación laboral en efectivos policiales demostrando la existencia de una relación directa de efecto moderado. De la misma manera Bouverie y García (2017) en su investigación sobre la

motivación laboral y el síndrome de burnout en personal de la Aviación Civil manifiesta una relación entre las variables de motivación y Burnout (Motivación Intrínseca – Agotamiento Emocional) y (Motivación Intrínseca – Indiferencia), lo que pone en manifiesto que a mayor motivación intrínseca habrá menor agotamiento emocional y a mayor motivación intrínseca habrá menor indiferencia.

## VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, concluimos que existe una relación negativa entre las variables del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral ( $\rho=-.402^{**}$ ), resaltando dicho resultado la importancia de la relación de estas variables; ya que, si un efectivo policial cuenta con altos niveles de este síndrome, esto conllevará a un comportamiento y una actitud negativa, reduciendo su productividad y motivación.

En segundo lugar, se manifiesta que el nivel del Síndrome de Burnout en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú es bajo 91.30%, debido a que no existe una presión alta por parte de los jefes de Unidad ya que ellos no se encuentran supervisando personal y directamente a los efectivos policiales, toda vez que la labor de la policía de carreteras es netamente fuera de las Instalaciones de la Unidad Policial, por lo cual se les brinda el empoderamiento correspondiente de la mayor parte de su accionar policial.

En tercer lugar, se concluye que el nivel de la motivación laboral es alto 58.70%, este resultado se debe a los estímulos, reconocimientos y condiciones laborales que se les viene brindando a los efectivos policiales, lo que conlleva que dichos efectivos se sientan identificados y motivados con la empresa y por consecuente un mejoramiento en la productividad de la misma.

En cuarto lugar, se manifiesta la existencia de una relación negativa baja entre el Agotamiento Emocional y la Motivación Laboral ( $r= -.218$ ), esto debido a que si un efectivo que tenga altos niveles de agotamiento emocional en cierto modo podría sentirse desmotivado, ya que la motivación no solo depende de la estabilidad emocional o física de una persona (Factor Motivacional), sino que también consiste de factores externos como estímulos, recompensas, condiciones laborales, entre otros (Factor higiene).

En quinto lugar, se concluye la existencia de una relación negativa baja entre el Cinismo y la Motivación Laboral ( $r= -.306$ ), lo que muestra que los efectivos que cuentan con mayores índices de cinismo, reflejado en actitudes y respuestas negativas en su labor policial sería a consecuencia de la falta y/o bajo equipamiento y de recursos que les viene brindando el comando policial, por lo



cual no se sienten motivados para la ejecución de las actividades encomendadas ni en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Finalmente, concluimos la existencia de una relación positiva entre Eficacia Profesional y Motivación Laboral ( $\rho=.226$ ,  $p>.05$ ), demostrando que un efectivo policial con buena eficacia profesional posiblemente estaría motivado, ya que en el ámbito castrense el cumplimiento de las actividades mayormente se realiza no por convicción sino por coacción, ya que se encuentran obligados debido a las diversas normativas y directrices con los que cuentan, siendo amonestados y/o separados de la institución por la omisión de los mismos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Comisario del Destacamento de Carreteras Viru mantener en observación y seguimiento en cuanto a los niveles del Síndrome de Burnout frente a posibles hallazgos, debido a los resultados evidenciados, ya que, aunque se encuentren en niveles bajos puede que en el desarrollo de sus futuras actividades los efectivos policiales tengan dificultad en el desenvolvimiento tanto profesional como personal.

Recomendamos al Comisario del Destacamento de Carreteras Viru adoptar las medidas y acciones necesarias a fin de solicitar al Comando Policial el equipamiento y recursos necesarios, para que los efectivos policiales realicen sus actividades con la motivación adecuada; tales como la afectación de armamento idóneo, papeletas, enseres para la reparación de vehículos, entre otros.

Por otro lado, recomendamos al Comando Policial e independientemente a cada efectivo a participar constantemente en charlas y capacitaciones sobre las normativas que regulan el accionar policial y de esta manera ampliar los conocimientos de los efectivos policiales para que puedan desempeñar sus funciones sin miedo y sin transgredir una norma legal o administrativa. Ya que muchas veces es este miedo lo que conlleva a una desmotivación laboral y por consiguiente a aumentar el estrés de cada efectivo policial.

Asimismo, recomendamos al Comisario del Destacamento de Protección de Carreteras Viru realizar técnicas y actividades que permitan ampliar la Eficacia Profesional de los efectivos policiales y mantenerlos motivados, permitiendo aumentar su compromiso organizacional, desarrollando aún más sus habilidades profesionales.

Finalmente se recomienda a la Sanidad de la PNP, que tome más interés en la atención y capacitación del Síndrome de Burnout, ya que es una enfermedad nueva que afecta a los profesionales que trabajan directamente con la ciudadanía, siendo el cuerpo policial una población muy vulnerable.

## REFERENCIAS

- Armenta, O., Maldonado, A., García, J. (2017). Determinación del Síndrome de Burnout en mandos medios y superiores de la industria maquiladora de la Ciudad de Juárez chihuahua. *Revistas Electrónicas UACJ*. No 63. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2213>
- Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*.77.737-747. <https://oem.bmj.com/content/77/11/737>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Recuperado de <https://about.proquest.com/en/products-services/ebooks-main>
- Bouverie, J. y García, R. (2017). Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017\\_Bouverie\\_Motivacion-laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf).
- Breso, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. (Sin fecha). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" III: Instrumento de medición. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/272.pdf>
- Cáceres, P., & Liñán, Y. (2019). *Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional Digital César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37482/caceres\\_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37482/caceres_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caycho, T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J., & Gallegos, M. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Med Perú*. 37(3). 396-8. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n3/1728-5917-amp-37-03-396.pdf>

- Centurión, C., & Palacios, E. (2017). El Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, agencia España – Trujillo. (Tesis de licenciatura, Universidad Antenor Orrego). Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2322>
- Chunga, L., Duarte, E., Magallanes, J., Torres, k., Verde, R., Rodríguez, D, & Morillo, A. (2019). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. *Revista médica vallejana*.9 (1).15-17.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44441/AC\\_Chunga\\_TLF-Duarte\\_GES-Magallanes\\_CJM-Torres\\_CKJA-Verde\\_GRK-Rodr%c3%adguez\\_DDR-Morillo\\_AAM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44441/AC_Chunga_TLF-Duarte_GES-Magallanes_CJM-Torres_CKJA-Verde_GRK-Rodr%c3%adguez_DDR-Morillo_AAM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial El Peruano.
- Garcia, B., Olgúin, J., Aranibar, M., Ramirez., Camargo., López, J., & Garcia, J. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. [17\(15\)](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7432764/).5586.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7432764/>
- Gembalska, A. (2019). Occupational Burnout – Characteristics of the Phenomenon and Methods of Counteracting. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 2019(134), 31–45. Recuperado de:  
<https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-6c90a54d-f972-44d4-8348-4497c7bc62e7>
- Gil-Monte, Pedro R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Recuperado en 10 de junio de 2021, de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&tlng=es).

- Gilla, M., Giménez, S., Moran, V., & Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Revista de Liberabit*. 25(2). 179-193.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v25n2/a04v25n2.pdf>
- González, R., López, A., Pastor, E. y Verde, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*. 19, 2. 141-161.  
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/382631>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGraw-Hill.
- James, P., Gulbrandsen, M., y kyvik, S. (2015). The relationship between basic and applied research in universities. *High Educ*, 70, 689-709.  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10734-015-9861-2.pdf>
- Kim, M., Mazenga, A., Simon, K., Yu, X., Ahmed, S., Nyasulu, P., Kazembe, P., Ngon, S., & Abrams, E. (2018). Burnout and self-reported suboptimal patient care amongst health care workers providing HIV care in Malawi. *Plos one*.  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0192983>
- Koo, M., & Fishbach, A. (2014). Dynamics of self-regulation: How (un)accomplished goal actions affect motivation. *Motivation Science*, 1(S), 73–90. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2014-30721-007>
- Kuranchie, E., & Amponsah, K. (2016). Employee motivation and work performance. *Journal of Industrial Engineering and Management*.9(2). 255-309.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5630487>
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*.  
[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)

- Montero, K., Cortes, Gonzalo, A., & Hernández, A. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *LogosCyT.12* (2).32-43. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2422-42002020000200032](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-42002020000200032)
- Niño, J. y Mendoza, M. (2021). *La Investigación Científica en el Contexto Académico*. Lima, Perú: NSIA Publishing House Editions.
- Oliveira, M. (2020). Burnout syndrome in the workplace: a literature review. *European Journal of educational and development psychology*. 8(4).1-16. [https://www.researchgate.net/publication/349349977\\_BURNOUT\\_SYNDROME\\_IN\\_THE\\_WORKPLACE\\_A\\_LITERATURE\\_REVIEW](https://www.researchgate.net/publication/349349977_BURNOUT_SYNDROME_IN_THE_WORKPLACE_A_LITERATURE_REVIEW)
- OMS (28 de mayo de 2019). OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. *Forbes Staff*. <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
- Papathanasiou, I., Fradelos, E., Kleisiaris, C., Tsaras, K., Kalota, M., & Kourkouta, L. (2014). Motivation, Leadership, Empowerment and Confidence: Their Relation with Nurses' Burnout. *Materia Socio Medica*, 26(6), 405. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4314154/#ref15>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3 (7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pham, H., & Nguyen, H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Growing Science*.10 (5267). 2837-2844. [https://www.researchgate.net/publication/341111865\\_The\\_effect\\_of\\_motivation\\_and\\_hygiene\\_factors\\_on\\_employees%27\\_work\\_motivation\\_in\\_textile\\_and\\_apparel\\_enterprises/fulltext/5eaeb896299bf18b95912735/The-effect-](https://www.researchgate.net/publication/341111865_The_effect_of_motivation_and_hygiene_factors_on_employees%27_work_motivation_in_textile_and_apparel_enterprises/fulltext/5eaeb896299bf18b95912735/The-effect-)

[of-motivation-and-hygiene-factors-on-employees-work-motivation-in-textile-and-apparel-enterprises.pdf?origin=publication\\_detail](#)

- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Universidad Alas Peruanas*. 23 (3).45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Queiros, C., Passos, F., Bartold, A., Marques, A., Fernandes da Silva, C., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study with the Operational Police Stress Questionnaire. *Front Psychol*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221164/>
- Reque, C. (10 de junio de 2021). Estiman que el 80% de policías sufre estrés laboral. Periódico *el tribuno*. <https://www.tribuno.com/jujuy/nota/2020-6-23-21-32-0-estiman-que-el-80-de-policias-sufre-estres-laboral>
- Rivas, E., & Barraza, A. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería universitaria*. 15 (2).136-146. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3587/358758138004/html/index.html>
- Ronen, S., & Donia, M. (2020). Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Colegio oficial de psicólogos*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231365058003/index.html>
- Rybnicek, R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Rev Manag Sci* 13, 443–482 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Salanova, M., Schaufeli, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16(2).117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial: El caso de división policial – 1 Lima Cercado*. (Tesis de grado de magister). Universidad Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4437/Sulca\\_zg.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4437/Sulca_zg.pdf?sequence=1)
- Talavera, B., Luceño, L., García, M., & García, Y. (2018). Hardy Personality as Variables Associated with Mental Health in Police Officers. *Front. Psychol.* Recuperado:<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01478/full>
- Yavuz, G. y Dogan, N. (2014). Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS): A Validity Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2453-2457. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814006077#!>
- Zuazo Uribe, A. L. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana*. (Tesis Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625148/Zuazo\\_ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625148/Zuazo_ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout	Gonzales et al. (2020) El mecanismo principal del síndrome de Burnout es el estrés laboral, el cual su principal síntoma es la presencia de desgaste emocional, que casi siempre actúa asociada a un estrés laboral previo o simultáneo. Por lo tanto, es el resultado de un estrés tipo crónico que es causado por el trabajo y que afecta en la salud del profesional.	(Kim et al., 2018) Esta variable será medida utilizando el inventario de Burnout de Maslach para determinar el rango de puntuación aplicado en los pacientes.	<p>Agotamiento emocional: que se identifica por el agotamiento o la pérdida de energía y recursos.</p> <p>Cinismo: que se caracteriza por el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas en el centro laboral.</p> <p>Eficiencia profesional que se identifica con la competitividad del profesional en el ámbito laboral, trabajando con eficiencia y asertividad. (Armenta et al., 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional. Se mide con ítems que incluyen <b>“fatiga emocional”</b>.</li> <li>- Cinismo. Se mide por la <b>“indiferencia y actitudes distantes hacia el trabajo que uno realiza”</b>.</li> <li>- Eficacia Profesional. Se mide por la <b>“ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo”</b>. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996)</li> </ul>

<p>Motivación Laboral</p>	<p>Peña y Villón (2018), se deduce como el resultado de la interrelación de la persona y el estímulo realizado por la empresa, con la finalidad de impulsar e incentivar al personal para lograr el objetivo de sus actividades logrando aportar positivamente a la organización.</p>	<p>Puma y Estrada (2020) los instrumentos que utilizaron para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Motivación Laboral de Sulca</p>	<p>Factor Motivacional: se define como el reconocimiento al logro, al crecimiento personal y profesional, que harán desarrollar actitudes positivas para el crecimiento de la organización.</p> <p>Factor Higiene: se define como un factor de mantenimiento, y se utiliza para reducir la insatisfacción laboral, logrando mejores relaciones interpersonales, sueldos justos para los trabajadores y buen ambiente en la organización.</p> <p>Hau y Hanh (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logros</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Ascensos</li> <li>- Política administrativa de la organización</li> <li>- Relación con sus jefes</li> <li>- Relación con sus compañeros</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> </ul> <p>Sulca (2015)</p>
---------------------------	---	---	---	---

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	MÉTODO
	<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</p>	<p>Existe relación entre el Síndrome de Burnout y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de Estudio: Cuantitativo</li> <li>• Diseño de investigación: Descriptivo</li> <li>• Investigación: Aplicada y básica</li> <li>• Tipo: Correlacional</li> <li>• Corte: transversal</li> <li>• Técnica: Encuesta</li> <li>• Instrumento: Cuestionario</li> </ul>
	<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de</li> </ul>	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de</li> </ul>		

<p>Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021</p>	<p>Carreteras Virú, Virú – 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre el Agotamiento emocional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?</li> </ul>	<p>Carreteras Virú, Virú – 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</li> <li>• Determinar la relación entre el Agotamiento emocional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</li> </ul>	<p>la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</p>	
---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación entre el cinismo y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la eficiencia profesional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el cinismo y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</li> <li>• Determinar la relación entre la eficiencia profesional y la motivación laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, Virú – 2021.</li> </ul>		
--	---	---	--	--

## ANEXO 3. CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY” (MBI-GS)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**Sr./Srta.:** Estamos realizando el presente cuestionario con fines estrictamente académicos y que será de mucha utilidad para poder medir el nivel de estrés crónico que viene padeciendo el personal PNP y de esta manera aportar alternativas que permitirán elevar la calidad del servicio policial. Por lo tanto, mucho agradeceré se sirva responder las preguntas que a continuación se presentan para mayor objetividad.

**Indicaciones:**

Leer cuidadosamente cada Ítem del cuestionario y según su propio criterio colocara Ud. el número que crea conveniente, basándose en los criterios del cuadro que se detalla a continuación:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año o menos</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Algunas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Diariamente</b>

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SINDROME DEL BURNOUT**

Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.....	<input type="text"/>
Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.....	<input type="text"/>
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto...	<input type="text"/>
Trabajar todo el día es una tensión para mí.....	<input type="text"/>
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.....	<input type="text"/>
Estoy agotado físico, emocional y mental por el trabajo.....	<input type="text"/>
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.....	<input type="text"/>
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.....	<input type="text"/>
He perdido entusiasmo por mi trabajo.....	<input type="text"/>
. En mi opinión soy bueno en mi puesto.....	<input type="text"/>
. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.....	<input type="text"/>
. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.....	<input type="text"/>
. Quiero realizar mi trabajo por cumplir y no ser molestado.....	<input type="text"/>
. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.....	<input type="text"/>
. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.....	<input type="text"/>
. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.....	<input type="text"/>

## ANEXO 4. CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**Sr./Srta.:** Estamos realizando el presente cuestionario con fines estrictamente académicos y que será de mucha utilidad para poder aportar alternativas que permitirán elevar la calidad del servicio policial. Por lo tanto, mucho agradeceré se sirva absolver las preguntas que a continuación se presentan para mayor objetividad.

**Indicaciones:**

Favor leer atenta y cuidadosamente cada Ítem y según su propio criterio elegirá Ud. la respuesta que crea conveniente, y lo señalará con un aspa (X) donde corresponda: Totalmente de Acuerdo (TA); De Acuerdo (A); Indeciso (I); En Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD).

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN:**

1. ¿Su trabajo le permite tomar sus propias decisiones?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
2. ¿La naturaleza de las tareas que realiza lo motivan a seguir desempeñándolas?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
3. ¿Su trabajo le brinda la posibilidad para desarrollar nuevas habilidades y destrezas?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
4. ¿El trabajo que realiza tiene importancia para su formación profesional y personal?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
5. ¿Considera Ud. que la tarea que realiza tiene importancia para el éxito de la Dependencia Policial?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
6. ¿Ud. siente que recibe el merecido reconocimiento por la labor que realiza en la Dependencia Policial?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
7. ¿El ambiente o atmósfera de trabajo le motiva asistir con ganas a su centro laboral?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )
8. ¿Existe comunicación entre su Comisario y Ud.?  
TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

9. ¿Existe una buena relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

10. ¿Se siente motivado a realizar su trabajo con los equipos y materiales con los que cuenta?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

11. ¿Ud. conoce cuales son las metas y objetivos que pretende alcanzar la Comisaría en el presente año?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

12. ¿Considera que su trabajo está de acuerdo con la jerarquía que ostenta?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

13. ¿Considera que las reglas de trabajo que se le imponen son justas y equitativas?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

14. ¿Considera que al estar laborando en la Unidad de Protección de Carreteras de la PNP tiene la posibilidad de recibir mayor incentivo por parte de su Comando?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

15. ¿Considera que el personal de la Unidad de Protección de Carreteras de la PNP asciende más rápido que los efectivos de otras Unidades por la labor que realizan?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

16. ¿La labor operativa de la Unidad de Protección de Carreteras de la PNP le ha permitido obtener distinción y reconocimiento con ascenso al grado inmediato superior?

TA ( )      A ( )      I ( )      D ( )      TD ( )

GRADO: ..... EDAD: ..... UNIDAD: .....

TIEMPO DE SERVICIOS EN LA PNP: .....

TIEMPO DE SERVICIOS EN LA UNIDA DE PROTECCION DE CARRETERAS DE LA PNP: .....





<b>Eficacia Profesional</b>	Ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo	(15). Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo				X				X				X				X				X
		(5). Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo				X				X				X				X				X
		(7). Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización				X				X				X				X				X
		(10). En mi opinión soy bueno en mi puesto				X				X				X				X				X
		(11). Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo				X				X				X				X				X
		(12). He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto				X				X				X				X				X
		(16). En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas				X				X				X				X				X

Legenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SI	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 01/07/2021	18172951		989757850
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



	Ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo	(7). Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización			X			X			X			X			X			X			X
		(10). En mi opinión soy bueno en mi puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(11). Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo			X			X			X			X			X			X			X
		(12). He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(16). En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 29 /06 /2021	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



	Ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo	(7). Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización			X			X			X			X			X			X			X
		(10). En mi opinión soy bueno en mi puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(11). Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo			X			X			X			X			X			X			X
		(12). He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(16). En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:

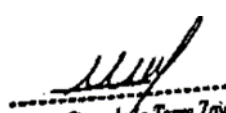
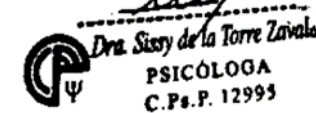
M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 7 / 7 / 2021	18228633	 	943605962
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



	Ausencia de eficacia percibida en el desarrollo del trabajo	(7). Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización			X			X			X			X			X			X			X
		(10). En mi opinión soy bueno en mi puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(11). Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo			X			X			X			X			X			X			X
		(12). He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto			X			X			X			X			X			X			X
		(16). En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 06 / 07 / 2021	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono













Factor Higiene		(2). ¿La naturaleza de las tareas que realiza lo motivan a seguir desempeñándolas?				X			X				X			X			X			X
		(7). ¿El ambiente o atmósfera de trabajo le motiva asistir con ganas a su centro laboral?				X			X				X			X			X			X
		(11). ¿Ud. conoce cuales son las metas y objetivos que pretende alcanzar la Comisaría en el presente año?				X			X				X			X			X			X
	Relación con sus jefes	(8). ¿Existe comunicación entre su Comisario y Ud.?				X			X				X			X			X			X
	Relación con sus compañeros	(9). ¿Existe una buena relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?				X			X				X			X			X			X
	Condiciones de trabajo	(3). ¿Su trabajo le brinda la posibilidad para desarrollar nuevas habilidades y destrezas?				X			X				X			X			X			X
		(10). ¿Se siente motivado a realizar su trabajo con los equipos y materiales con los que cuenta?				X			X				X			X			X			X
(13). ¿Considera que las reglas de trabajo que se le imponen son justas y equitativas?					X			X				X			X			X			X	

Leyenda:

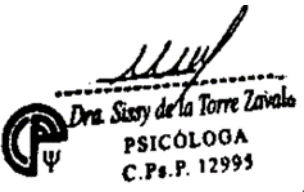
M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 7 / 7 /2021	18228633		943605962
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



Factor Higiene		(2). ¿La naturaleza de las tareas que realiza lo motivan a seguir desempeñándolas?				X				X				X				X				X
		(7). ¿El ambiente o atmósfera de trabajo le motiva asistir con ganas a su centro laboral?				X				X				X				X				X
		(11). ¿Ud. conoce cuales son las metas y objetivos que pretende alcanzar la Comisaría en el presente año?				X				X				X				X				X
	Relación con sus jefes	(8). ¿Existe comunicación entre su Comisario y Ud.?				X				X				X				X				X
	Relación con sus compañeros	(9). ¿Existe una buena relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?				X				X				X				X				X
	Condiciones de trabajo	(3). ¿Su trabajo le brinda la posibilidad para desarrollar nuevas habilidades y destrezas?				X				X				X				X				X
		(10). ¿Se siente motivado a realizar su trabajo con los equipos y materiales con los que cuenta?				X				X				X				X				X
(13). ¿Considera que las reglas de trabajo que se le imponen son justas y equitativas?					X				X				X				X				X	

Leyenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 06 / 07 / 2021	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



## ANEXO 7. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY” (MBI-GS), ADAPTADO AL ESPAÑOL

**Cuadro III**  
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y VALORES DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA LAS ESCALAS DEL MBI-GS.  
TENERIFE, ESPAÑA, 1999

Muestras	Eficacia profesional				Agotamiento				Cinismo			
	$\bar{X}$	DE	$\alpha$	Valor t (gf)	$\bar{X}$	DE	$\alpha$	Valor t (gf)	$\bar{X}$	DE	$\alpha$	Valor t (gf)
Este estudio Policía local (n=148)	4.79	1.15	0.85	-	2.35	1.30	0.83	-	1.56	1.22	0.74	-

## ANEXO 8. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL.

### Análisis de confiabilidad del test de Motivación

**Tabla 4**

#### *Análisis de confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Número de ítems
.880	16

*Fuente. Cuestionario de Motivación aplicado en la muestra*

**ANEXO 9. CARÁTULAS DE INVESTIGACIONES DONDE SE APLICARON LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, CONSIDERADOS EN ESTA INVESTIGACIÓN.**

---

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**UNIDAD DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**“Impacto de la motivación en la gestión de una  
organización policial”**

**El caso de división policial – 1 Lima Cercado**

**(Región policial Lima)**

**TESIS**

**Para optar el grado académico de Magíster en Administración con  
mención en Gestión Empresarial**

**AUTOR**

**Godofredo Sulca Zavala**

**Lima – Perú**

**2015**

## Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental

### Adaptation and validation of the Maslach Burnout Inventory in Argentinian mental health professionals

María Antonella Gilla<sup>a\*</sup>, Silvina Belén Giménez<sup>a</sup>, Valeria E. Moran<sup>a,b,c</sup>, Fabián O. Olaz<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

<sup>b</sup>Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

<sup>c</sup>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina

Recibido: 10 de marzo de 2019

Aceptado: 06 de noviembre de 2019

#### Resumen

**Objetivo:** el objetivo de este estudio instrumental fue adaptar la versión española del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) en una muestra ( $n = 544$ ) de psicólogos y psiquiatras argentinos de entre 23 y 71 años de edad. **Métodos:** para evaluar la estructura interna del instrumento se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) por medio del método de estimación de Máxima Verosimilitud robusto. La consistencia interna se calculó mediante el coeficiente de confiabilidad compuesta ( $\alpha_c$ ). **Resultados:** el modelo inicial mostró índices de ajuste aceptables (CFI = .87, TLI = .86, RMSEA = .06, SRMR = .07). Tras la eliminación del ítem 12 del análisis, el ajuste del modelo mejoró satisfactoriamente (CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .05, SRMR = .06) confirmando la estructura trifactorial. El cálculo de consistencia interna arrojó valores considerados muy buenos ( $\alpha_c > .70$ ). **Conclusión:** se concluye que el MBI-HSS es una escala fiable y válida para la evaluación del Burnout en psicólogos y psiquiatras argentinos. Se discuten los resultados y sus posibles implicaciones en futuras investigaciones.

**Palabras clave:** burnout, Inventario de Maslach, propiedades psicométricas, profesionales de salud mental.

Para citar este artículo:

Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>

#### Abstract

**Objective:** The aim of this instrumental study was to adapt the Spanish version of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) in a sample ( $n = 544$ ) of Argentinian psychologists and psychiatrists aged 23 to 71. **Method:** A confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to evaluate the internal structure of the instrument using the robust maximum likelihood estimation. Additionally, the internal consistency was calculated using the composite reliability (CR) coefficient. **Results:** The original structure provided an acceptable fit to the data (CFI = .87, TLI = .86, RMSEA = .06, SRMR = .07). However, the three-factor model had a closer fit to the data after excluding item 12 from the analysis (CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .05, SRMR = .06). The internal consistency yielded very good values (CR > .70). **Conclusion:** It is concluded that the MBI-HSS is a reliable and valid scale to measure burnout in Argentinian psychologists and psychiatrists. The results and their possible implications for future investigations are discussed in this paper.

**Keywords:** burnout, Maslach inventory, psychometric adaptation, mental health professionals.

Este es un artículo Open Access bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartidgial 4.0



\* [agillantonella@gmail.com](mailto:agillantonella@gmail.com)

## ANEXO 10. CARTA DE AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio  
Del interior

Policía  
Nacional del  
Perú

Dirección de Tránsito,  
Transporte y Seguridad Vial

DIVPRCAR PNP  
UPRCAR TRUJILLO  
DESDPC VIRÚ

*“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”*

Puerto Virú, 28 de mayo 2021.

### **CARTA DE AUTORIZACION No.001-2021-UNIPRCAR/TRUJILLO-DESPRCAR/VIRU**

Señor (a):

**Jaela PEÑA ROMERO**

Decana Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle de conocimiento que en mi cargo como Jefe del Destacamento de Protección de Carreteras Virú, brindo la autorización correspondiente a los estudiantes: Wilder Bautista Fernández y Katia Yessenia VELARDE NARRO, pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales - Escuela de Administración, a fin de que puedan realizar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre “Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los efectivos policiales del Destacamento de Protección de Carreteras Viru, Viru - 2021”, para lo cual se le brindara las facilidades y el apoyo pertinente en el transcurso de dicha investigación.

Hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



  
SA-30 355 782  
**Enrique MALCA AMADOR**  
SS PNP  
**JEFE DESPRCAR VIRU**

**ANEXO 11:** Puntos de corte según distribución por rangos del instrumento de síndrome de burnout

Nivel	Dimensiones									Síndrome de burnout		
	Agotamiento emocional			Cinismo			Eficacia profesional					
Alto	21	-	30	21	-	30	25	-	36	65	-	96
Medio	11	-	20	11	-	20	13	-	24	33	-	64
Bajo	0	-	10	0	-	10	0	-	12	0	-	32

**ANEXO 12:** puntos de corte según distribución por rangos del instrumento de motivación laboral

Nivel	Dimensiones						Motivación laboral		
	Factor motivacional			Factor higiene					
Alto	27	-	35	34	-	45	60	-	80
Medio	17	-	26	22	-	33	38	-	59
Bajo	7	-	16	9	-	21	16	-	37

**ANEXO 13:** Índice de validez y confiabilidad para el instrumento de síndrome de burnout

Factor	Ítem	$r_{itc}$	$\alpha$
Agotamiento emocional	SB1	.81	.88
	SB2	.76	
	SB3	.74	
	SB4	.52	
	SB6	.75	
Cinismo	SB8	.70	.64
	SB9	.76	
	SB13	.17	
	SB14	.62	
	SB15	.27	
Eficacia profesional	SB5	.44	.72
	SB7	.80	
	SB10	.25	
	SB11	.65	
	SB12	.36	
Síndrome de burnout			.80

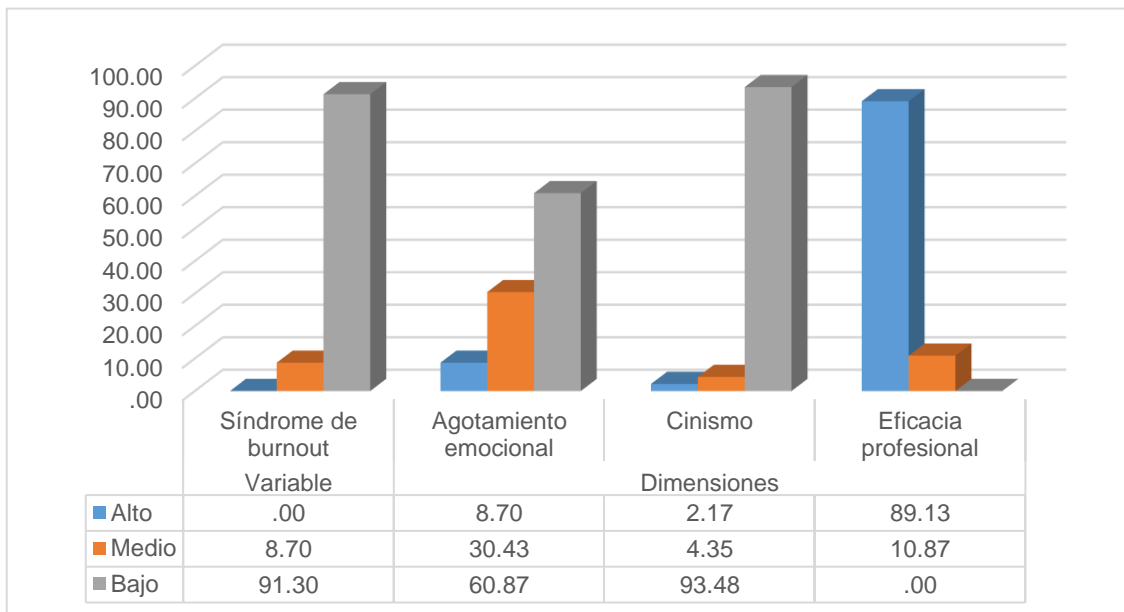
*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregida;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

**ANEXO 14:** índice de validez y confiabilidad para el instrumento de motivación laboral

Factor	Ítem	$r_{itc}$	$\alpha$
Factor motivacional	ML4	.40	.71
	ML5	.29	
	ML6	.44	
	ML12	.37	
	ML14	.59	
	ML15	.41	
	ML16	.47	
Factor higiene	ML1	.38	.84
	ML2	.72	
	ML3	.68	
	ML7	.63	
	ML8	.71	
	ML9	.24	
	ML10	.68	
ML11	.56		
ML13	.60		
Motivación laboral			.87

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregida;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

**ANEXO 15:** Distribución de porcentajes de la variable síndrome de burnout



**ANEXO 16:** Distribución de porcentajes de la variable motivación laboral

