



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una
institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Baca Gutierrez De Molleda, Norma (orcid.org/0000-0002-2700-3696)

Espinoza Zevallos, Ruben Miguel (orcid.org/0000-0001-7459-8795)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Primero a Dios por qué a pesar de las adversidades nunca me ha dejado sola, a mi madre que está en el cielo, a mi familia que son mi motor y motivo para seguir esforzándome cada día y a todos los involucrados por apoyarme brindándome su tiempo y paciencia.

Baca Gutiérrez, Norma

A mis padres y hermano que gracias a ellos con su esfuerzo y comprensión en todo el proceso logré hoy cumplir una meta en mi vida.

Espinoza Zevallos, Ruben Miguel

Agradecimiento

Queremos agradecer a nuestro asesor Velarde Camaqui, Davis, quien contribuyó en nuestra formación y en la investigación como un docente de excelencia profesional compartiendo sus conocimientos científicos y guiándonos para sacar lo mejor de nosotros como estudiantes.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov	19
Tabla 2 Correlación entre síndrome de burnout y engagement	20
Tabla 3 Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del engagement	21
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement	22
Tabla 5 Diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil	23
Tabla 6 Diferencias en el engagement, según edad y estado civil	24
Tabla 7 Niveles de síndrome de burnout	25
Tabla 8 Niveles de engagement	26

Resumen

El presente estudio determinó la relación entre el síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022. La metodología comprendió el tipo de estudio básica, de diseño no experimental y se empleó una muestra de 115 efectivos policiales. En relación con los instrumentos utilizados fueron el inventario del síndrome de burnout y la escala UWES – del engagement. En cuanto a los resultados, se pudo evidenciar en la correlación de la Rho de Spearman que existe relación inversa entre el síndrome de burnout y la variable engagement con un valor de ($\rho = -.277$, $p < .003$). Los resultados descriptivos evidenciaron que predominó el nivel alto de síndrome de burnout con el 59.1%, seguido del nivel bajo con el 21.7% y en el nivel medio con el 19.1% y resaltó el nivel bajo de engagement con el 66.1%, seguido del nivel promedio con el 24.3% y el nivel alto con el 9.6%.

Palabras clave: síndrome de burnout, engagement, efectivos policiales.

Abstract

The present study determined the relationship between burnout syndrome and engagement in police officers of a police training institution in the Puente Piedra district, 2022. The methodology included the type of study was basic, non-experimental design and a sample of 115 was used. police officers. In relation to the instruments used were the burnout syndrome inventory and the UWES - engagement scale. Regarding the results, it was possible to show in the Spearman's Rho correlation that there is an inverse relationship between the burnout syndrome and the engagement variable with a value of ($\rho = -.277$, $p < .003$). The descriptive results showed that the high level of burnout syndrome prevailed with 59.1%, followed by the low level with 21.7% and the medium level with 19.1%, and the low level of engagement stood out with 66.1%, followed by the low level. average with 24.3% and the high level with 9.6%.

Keywords: burnout syndrome, engagement, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

La principal problemática social que enfrentan los trabajadores es la pandemia ocasionada por el virus COVID – 19, afectando las diferentes áreas laborales y formas de acción, requiriendo el desarrollo de nuevas competencias y una forma más rápida de adaptarse a la situación (Livares, 2020). Dentro de ellos, los individuos donde mayor riesgo se identificó fueron policías, militares y personal de salud, puesto que se exponen constantemente en aras de su labor, lo cual termina afectando significativamente su salud mental, tal como lo exponen el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) (2020).

En la actualidad no se está dando mucha importancia al estado físico y emocional del ser humano que trabajan en distintas organizaciones tanto privadas como públicas y se viene originando cansancio y agotamiento frecuente que va degradando a todos los trabajadores del área laboral, además, esto causa el descuido de ciertas actividades y falta de compromiso laboral, por ende, es de mucha importancia ahondar más sobre el burnout y engagement (Solís et al., 2017).

A nivel global, en los años 2019-2020, se evidenció una mayor cifra de muertes al año y esto fue causado por las altas demandas laborales, así también, alrededor de 347.000 empleadores presentaron consecuencias de cardiopatía y 398.000 accidentes cardiovascular, las causas de dichos accidentes fueron causados por estar más de 55 horas en sus puestos de trabajos durante la semana. Del mismo modo, el 72% de los fallecidos fue en mayor instancia en los hombres con edades entre 60-79 años y los que trabajaron más de 55 horas tienen edades entre 45 a 74 años (Organización Mundial de Salud [OMS], 2021).

Por otra parte, en Latinoamérica, el engagement no es solo conocido por el compromiso laboral sino también por las estrategias que fomentan para hacer feliz a los colaboradores. Durante los años 2010-2012, casi el 70% de los colaboradores no se han sentido comprometidos con su trabajo, hasta incluso el 80% de estas personas no han presentado oportunidades o deseos de ascender (Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana [FIDAGH], 2019). De igual manera, Hidalgo y

Saborío (2015) han señalado que el burnout es también denominado el síndrome del estar quemado, además, supera en mayor grado al estrés crónico, por ello se ha encontrado indicadores de déficit en sus actividades, cansancio y han ido aumentando desde el 20% al 70% por las cargas laborales.

Además, en el Perú, se halló que el 60% de los empleadores evidenciaron estrés en el trabajo y van en riesgo de generar burnout por el excesivo cansancio a nivel psíquico y mental, en otras partes por la falta de motivación, del mismo modo, 6 de cada 10 personas se han sentido con estrés en el trabajo (Instituto de Análisis Integración, 2018). Así también, el confinamiento ha golpeado enormemente a los colaboradores y a la economía de los países, lo cual más de 6 millones de trabajos han sido reducidos en un 39.6% por causa del aislamiento social y por la excesiva carga y tensión emocional (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020).

Por otro lado, a través de un estudio se evidenció que el 15.2% de los empleadores de Lima Metropolitana presentan estrés moderado y va en relación a un mal uso del tiempo y uno de los conflictos que genera es el cansancio emocional y físico del empleador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2014).

Adicional a ello, la Institución formativa de Puente Piedra, ha presentado indicadores de tensión y carga de trabajo, esto fue dado por el término del confinamiento, ya que fue la apertura de los procesos de admisión y el reingreso de los estudiantes, ello originó que los efectivos policiales estén en constante supervisión y en muchas ocasiones se les asignó servicios continuos lo cual tuvo como consecuencia el aislamiento, postergación de actividades, estrés crónico, falta de compromiso y estrés en las diferentes áreas de la institución.

De esta manera, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022?

En lo que respecta a la justificación de la investigación, este estudio dio a conocer el síndrome de burnout y el engagement en los efectivos policiales y el análisis de cada teoría que fundamenta las variables. Así también, facilitó datos útiles para

posteriores estudios con las mismas variables seleccionadas, puesto que los efectivos policiales, actualmente lleva excesiva carga en el trabajo, como consecuencia de la pandemia. A nivel práctico, las aportaciones ofrecidas permitirán mejoras respecto a burnout y mejorar el engagement laboral. Mientras que, a nivel metodológico, se llegaron a emplear pruebas validadas y fiables, permitiendo obtener la información y datos en la población seleccionada.

Por ende, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Y como objetivos específicos fueron, determinar la relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement. Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement. Comparar el síndrome de burnout, según edad y estado civil. Comparar el engagement, según edad y estado civil. Describir el nivel del síndrome de burnout. Describir el nivel del engagement.

Por otro lado, se tuvo como hipótesis general, existe correlación entre el síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Y como hipótesis específicas fueron: existe correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement. Existe correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement. Existe diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil. Existe diferencias en el engagement, según edad y estado civil.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios nacionales, se tiene a Yzaquirre (2021), en Lima, hizo un estudio sobre el burnout y su relación con el engagement en trabajadores de Maqpower. Asimismo, el estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se empleó el *Inventario de Maslach y Jackson y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht*. En cuanto a los resultados se pudo evidenciar que existe relación entre el burnout y las dimensiones del engagement, donde en la dedicación tuvo una relación inversa ($\rho = -.204$), en el vigor ($\rho = -.470$) y en la absorción ($\rho = -.427$), del mismo modo una relación negativa entre el engagement y las dimensiones del burnout, con el cansancio un valor de ($\rho = -.219$), cinismo ($\rho = -.190$) y realización personal ($\rho = .549$). Se concluye que existe relación negativa entre ambas variables ($\rho = -.369$).

Abed (2020), en Lima, investigó sobre el compromiso laboral y el burnout en profesionales de la salud. El estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se empleó el *cuestionario de compromiso laboral de Meyer y Allen y el Cuestionario MBI de burnout*. Los resultados reportaron que hay un nivel alto de compromiso laboral con el 52.9% y un nivel bajo de burnout con el 37.3%. Además, existe una relación negativa entre las variables ($\rho = -.232$) y del mismo modo una relación inversa con las dimensiones del compromiso laboral donde en el vigor tuvo un valor de ($\rho = -.232$), en la dedicación ($\rho = -.134$) y en la absorción ($\rho = -.150$).

Piiraja (2019), en Lima, investigó acerca del burnout y su relación con el engagement en trabajadores, lo cual tuvo un estudio de tipo cuantitativo-correlacional. Además, se empleó el *Inventario MBI y el Utrecht Work Engagement Scale*, con el objetivo de establecer la relación de ambas variables. En los resultados, se pudo notar que existe relación negativa entre el agotamiento emocional y el vigor ($\rho = -.345$), de igual forma con la dedicación ($\rho = -.346$) y no hubo relación con la dedicación. En cuanto al cinismo hubo una relación negativa con el vigor ($\rho = -.394$), dedicación ($\rho = -.532$) y absorción ($\rho = -.221$). Por otra parte, con la eficacia profesional se encontró una relación directa con el vigor ($\rho = .539$), del mismo modo con la dedicación ($\rho = .544$) y con la absorción ($\rho = .407$). Se concluye que existe relación entre las variables en mención.

Odiaga y Reyes (2019), en Chiclayo, investigaron sobre el burnout y el compromiso laboral en una población de vendedores de una empresa. El estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se aplicó el *Inventario MBI del burnout y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer*. En cuanto a los resultados se pudo identificar que existe un nivel bajo de desgaste emocional con el 57%, un nivel alto de despersonalización con el 40% y de igual forma un nivel alto de realización personal con el 56%. En cuanto al compromiso laboral se pudo evidenciar un nivel alto con el 92%. Se concluye que existe una relación negativa entre las variables ($\rho = -.455$).

Albarracin et al. (2019), en Lima, desarrollaron un estudio acerca del burnout y la satisfacción en trabajadores de una institución educativa. Además, el estudio fue de tipo cuantitativo-transversal, donde se empleó el *Inventario MBI y burnout y el cuestionario de satisfacción docente*. En cuanto a los resultados, se pudo identificar que el 47.8% de la muestra presenta un nivel promedio de burnout y el 45.7% un nivel promedio de satisfacción en el trabajo. Así también, se encontró una relación inversa entre ambas variables ($\rho = -.217$) y una relación inversa con las dimensiones del burnout donde en el agotamiento emocional tuvo un valor de ($\rho = -.163$), en la despersonalización ($\rho = -.127$) y en la falta de realización personal ($\rho = -.115$).

Suazo (2019), en Lima, investigó sobre el burnout y el compromiso laboral en el trabajador. También, tuvo un estudio de tipo cuantitativo-correlacional, donde el *Inventario MBI del burnout y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer*. En relación a los resultados, se pudo evidenciar que el 87.3% presentan un nivel medio de burnout y el 79.4% un nivel medio de compromiso organizacional. Asimismo, se presentó una relación inversa con el cansancio emocional y el vigor ($\rho = -.320$), dedicación ($\rho = -.194$) y no con la absorción ya que tuvo un valor superior. En la realización personal tuvo una relación inversa con el vigor ($\rho = -.370$) y la absorción ($\rho = -.177$). Se concluye que no existe relación con la dimensión despersonalización y las dimensiones del compromiso ya que sus valores fueron mayores a ($p > .05$).

Zuazo (2018), en Lima, investigó acerca del burnout y la calidad de vida del trabajador. El estudio fue cuantitativo-descriptivo, correlacional y se empleó el

inventario MBI de burnout y el inventario CVP-Calidad de vida profesional. Los resultados mostraron que existe una relación negativa en cuanto a las dimensiones del burnout con la calidad de vida del trabajador donde en el agotamiento emocional tuvo un valor de ($\rho=-.130$), en la despersonalización ($\rho=-.170$) y en la realización personal ($\rho=-.190$).

Córdova y Sulca (2017), en Lima, hicieron un estudio acerca del burnout, compromiso y satisfacción en los trabajadores. Además, el estudio fue de tipo cuantitativo-correlacional, donde se aplicó el *inventario de burnout de Salanova y Utrecht Work Engagement Scale*. Con respecto a los resultados, se pudo identificar una relación negativa entre el burnout y el compromiso ($\rho=-.310$) y en relación a las diferencias se encontró diferencias en el burnout según el tipo de contrato ($p<.006$) y diferencias con el tipo de colaborador ($p<.000$).

Valladares (2017), en Trujillo, desarrolló una investigación acerca del burnout en una población de efectivos policiales. El estudio comprendió el tipo cuantitativo-descriptivo, donde aplicó en *inventario MBI de burnout*. En relación a los resultados se pudo presentar un nivel medio de burnout con el 56.3%, y en sus dimensiones un nivel medio en el desgaste emocional con el 56.3%, en la despersonalización un nivel medio con el 43.8% y en la eficacia profesional un nivel bajo con el 54.8%.

Por otra parte, en los estudios internacionales, se tiene a Acuña et al. (2021), en Chile, quienes investigaron sobre el burnout y engagement en los trabajadores. Además, el estudio fue correlacional-cuantitativo, donde se empleó el *inventario MBI del burnout y el UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En cuanto a los resultados, se pudo evidenciar que existe relación inversa entre el agotamiento emocional con el vigor ($\rho=-.190$), dedicación ($\rho=-.200$) y absorción ($\rho=-.080$). En el cinismo se encontró una relación inversa con el vigor ($\rho=-.280$), dedicación ($\rho=-.400$) y absorción ($\rho=-.210$). En la ineficacia profesional se encontró una relación negativa con el vigor ($\rho=-.640$), dedicación ($\rho=-.620$) y absorción ($\rho=-.490$). Se concluye que existe relación inversa entre las variables ($\rho=-.460$).

Quiroz et al. (2020), en Colombia, realizaron un estudio sobre el engagement y el burnout en trabajadores. Además, el estudio fue de tipo cuantitativo-correlacional, donde se empleó el *inventario MBI del burnout y el UWES Utrecht Work Engagement*

Scale. En cuanto a los resultados se pudo encontrar que existe relación negativa entre el vigor y la dimensión cansancio emocional ($\rho=-.280$), de igual forma con la despersonalización ($\rho=-.250$) y con la realización personal ($\rho=-.380$). En la dedicación tuvo una relación inversa con el cansancio ($\rho=-.260$), despersonalización ($\rho=-.250$) y realización personal ($\rho=-.400$) y en la absorción también tuvo una relación inversa con el cansancio ($\rho=-.170$), despersonalización ($\rho=-.140$) y realización ($\rho=-.380$).

Hidalgo et al. (2019), en México, desarrollaron un estudio acerca del burnout, resiliencia y compromiso en los trabajadores docentes. Del mismo modo, el estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se aplicó el *inventario MBI del burnout* y el *UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En los resultados, se identificó que existe una relación inversa entre el compromiso laboral y las dimensiones del burnout, donde en el desgaste emocional y el vigor tuvo una relación inversa ($\rho=-.746$), en la dedicación ($\rho=-.753$) y en la absorción ($\rho=-.792$). En la dimensión cinismo también presentó una relación inversa con el vigor ($\rho=-.675$), en la dedicación ($\rho=-.698$) y en la absorción ($\rho=-.739$). En la dimensión eficacia profesional se tuvo una relación positiva con el vigor ($\rho=.772$), en la dedicación ($\rho=.811$) y en la absorción ($\rho=.840$).

Martín (2019), en España, realizó una investigación sobre el burnout y el engagement en trabajadores de la salud. Asimismo, el estudio fue correlacional-cuantitativo, descriptivo, donde se utilizó el *inventario MBI del burnout* y el *UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En los resultados En los resultados, se pudo identificar que los trabajadores tienen un nivel medio de burnout con el 46.5% y un nivel promedio de engagement con el 57%. Además, existe una relación inversa entre el vigor con la despersonalización ($\rho=-.327$), falta de realización personal ($\rho=-.581$) y cansancio emocional ($\rho=-.603$). En la dimensión dedicación tuvo una relación inversa con la despersonalización ($\rho=-.309$), falta de realización ($\rho=-.629$) y cansancio ($\rho=-.544$). En la dimensión absorción una relación inversa con la despersonalización ($\rho=-.289$), falta de realización ($\rho=-.506$) y con el cansancio emocional ($\rho=-.415$).

Marsollier (2019), en Argentina, investigó sobre la relación entre burnout-engagement en colaboradores. El estudio comprendió el tipo cuantitativo-correlacional, donde se empleó el inventario *MBI del burnout y el UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En los resultados se pudo identificar que existe una relación inversa en el vigor con el cansancio ($\rho=-.447$), cinismo ($\rho=-.484$) y una relación directa con la eficacia profesional ($\rho=.411$). En la dimensión dedicación tuvo una relación inversa con el cansancio ($\rho=-.397$), con el cinismo ($\rho=-.560$) y una relación directa con la eficacia ($\rho=.373$). En la absorción tuvo una relación negativa con el cansancio ($\rho=-.341$), el cinismo ($\rho=-.524$) y con la eficacia una relación positiva ($\rho=.346$).

Silva et al. (2018), en Argentina, hicieron un estudio sobre el burnout y engagement en trabajadores. El estudio fue de tipo cuantitativo-descriptivo y se utilizó el *inventario MBI de Maslach y Jackson y el UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En cuanto a los resultados se pudo presentar que las dimensiones del burnout tuvieron un nivel bajo en el agotamiento emocional con el 44.74%, de igual forma la despersonalización con el 50% y la realización personal un nivel alto con el 80.26%. En cuanto a las dimensiones del engagement, se tuvo un nivel bajo con el 43.42% en la dimensión absorción, del mismo modo en la dedicación con el 51.32% y en el vigor un nivel medio con el 44.74%.

Hernández (2018), en España, hizo una investigación sobre el burnout y engagement en una población de trabajadores. El estudio fue correlacional-cuantitativo y se aplicó el *inventario MBI de Maslach y Jackson y el UWES Utrecht Work Engagement Scale*. En cuanto a los resultados, se pudo identificar, que existe relación inversa entre el vigor y el agotamiento ($\rho=-.425$) y con el cinismo ($\rho=-.239$). En la dimensión dedicación se encontró una relación inversa con el agotamiento ($\rho=-.446$) y con el cinismo ($\rho=-.250$).

En relación a la variable burnout, se define como uno de los factores de riesgo en el trabajo, ya que tiene la capacidad de perjudicar la salud mental, calidad de vida y hasta incluso pone en riesgo la vida del ser humano que lo padece, además, el problema va más allá de que la persona con burnout pueda presentar un servicio

deficiente en la organización o puede ser inoperante en sus funciones por la falta de organización, ausentismo y fallas en el logro de metas (Saborío e Hidalgo, 2015).

Dentro de las teorías, se tiene al modelo tridimensional la cual es explicado como uno de los síndromes con gran dificultad de identificación, además tiene una gran variedad de fenómenos que señalan más de 100 síntomas que llevan a una confusión. Asimismo, se puede identificar ciertos grupos que presentan como caracterización el agotamiento, odio, irritabilidad, entre otros. En cuanto a las actitudes presentan apatía, cinismo, hostilidad, despersonalización; en relación a las cogniciones se presenta dificultades en la concentración y baja ilusión por el trabajo; en cuanto a las conductas hay presencia de comportamientos suspicaces, aislamiento, paranoide, rigidez y absentismo, en el sistema fisiológico de la persona genera dolor de cabeza, cansancio, insomnio, hipertensión y fatiga (Olivares, 2017).

Del mismo modo, dicho modelo es explicado como una respuesta del estrés de forma crónica, la cual lo conforma sentimientos negativos, actitudes del ser humano con las que se relaciona en el trabajo y el rol profesional, es decir, se caracteriza por una de las vivencias del agotamiento y da como respuesta estresores de forma interpersonal crónica, la cual se desarrolla en el ambiente laboral, generan síntomas dominantes en respuesta al agotamiento abrumador, ineficacia, sensación de cinismo laboral y la carencia de realización personal (Juárez, 2014).

Por otro lado, se tiene al modelo procesual la cual fue desarrollado por Leiter, y es explicado por la aparición del burnout que se presenta por medio de un proceso que inicia por un desequilibrio entre los recursos personales y las demandas organizaciones, además ocasiona cansancio en el colaborado, para luego presentar la despersonalización como una de las estrategias del afrontamiento y se concluye con un bajo nivel de realización personal que da como resultado una ineficacia al enfrentar los diversos estresores en el aspecto laboral, es decir, las estrategias planteadas no son afines al compromiso de exigencia en el trabajo de tipo asistencial (López, 2017).

En relación a las dimensiones del burnout, se tiene en primer lugar al cansancio o agotamiento emocional y se refiere al bajo nivel de actitud frente a su trabajo, se sienten desganados por el alto nivel de cansancio mental y físico; el segundo lugar se tiene a la despersonalización y se refiere a las conductas que presenta el trabajador

hacia sus compañeros, estas actitudes se manifiestan con irritabilidad, intolerancia, bajos niveles de control emocional, arrogancia, entre otros. En tercer lugar, se tiene a la realización personal y se conoce como los sentimientos de minusvalía donde el trabajador ejecuta un rol en la empresa y limita su visión o no se siente parte de los nuevos objetivos (Maslach, 2004).

Con respecto a la variable engagement, se define como la energía, compromiso, implicación y la eficacia que realiza la persona en cuanto a la labor, asimismo es el involucramiento sobre el ego de los miembros de una empresa en cuanto a los roles del trabajo, así también se afirma que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitiva durante el desempeño de sus actividades. Además, las organizaciones deben presentar un nivel alto de engagement para que puedan presentar trabajadores comprometidos para alcanzar los objetivos, de esta forma pueden sentirse conforme a las labores que realizan y la capacidad que pueden tener al tomar ciertas decisiones, lo cual implica un grado de concentración y es de importancia estar enfocados en el trabajo para cumplir tanto las metas personales y objetivos a nivel organizacional (Agurto et al., 2020).

Por consiguiente, se presenta a la teoría de Salanova y Schaufeli y es explicado como el bienestar, el rendimiento de tipo laboral, además, es expuesto por medio del componente recursos y demandas laborales. Por otro lado, se tiene a los recursos laborales y está conformado por los aspectos sociales, físicos y organizacionales, adicional a ello estos recursos pueden ser analizados a través de los propósitos, reducciones de demandas laborales, logro de metas y estimulación de rendimiento personal (Vargas y Estrada, 2016).

Además, se presenta al modelo de la psicología ocupacional positiva de Bakker y Rodríguez, por ello se centra en las causas de las diversas enfermedades y como se previene e identifica los factores que va en relación al deterioro de la salud mental del colaborador. Asimismo, dicha aproximación sesgada no puede tener una comprensión de manera completa en cuanto a los mecanismos que conllevan al rendimiento y bienestar óptimo de los trabajadores. Adicional a ello se aplica fortalezas y capacidades psicológicas que pueden ser medido, gestionado y desarrollado de forma eficaz para la mejoría del rendimiento en los contextos laborales (Martí, 2019).

Con respecto a las dimensiones del engagement, se tiene en primer lugar al vigor y es denotado como los niveles de la energía, deseos de trabajo y la resistencia mental, la cual tiene como asociación el deseo de la inversión de esfuerzo en el trabajo, además este esfuerzo puede darse hasta incluso si presentan dificultades. La absorción es el estado de sensación de la felicidad y de concentración que emplea el trabajador en cuanto a sus actividades laborales, es decir, no solo se centra en estar concentrado si no se sentirse feliz con lo que hace, por ende, el colaborador se siente a gusto con las tareas realizadas. Finalmente, la dedicación lo comprende el sentimiento de significancia que tiene hacia el trabajo, el compromiso y la implicación a su área de labor, por ello lo asemejan como un alto nivel de compromiso laboral y por el entusiasmo, orgullo e inspiración por los restos de su trabajo (Vargas y Estrada, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De acuerdo a la investigación se tomó en cuenta al estudio de tipo básica, ya que es conocida como una parte fundamental, estudio puro o exacto que se encarga de tener el objetivo claro de la investigación, sin tener algo inmediato, pero a su vez tiene en claro que, por medio de los resultados, puede aportar a nuevos avances o productos científicos (CONCYTEC, 2018).

Asimismo, el estudio fue descriptivo, ya que pretende recopilar la información de forma conjunta o independiente acerca de los conceptos de los que se quiere investigar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Del mismo modo, es correlacional, porque tiene como fin evaluar la relación entre dos o más categorías, es decir, se miden de manera conjuntas las variables y predecir el comportamiento de las variables si se relacionan entre sí.

Diseño

Por otro lado, fue de diseño no experimental, ya que la variable independiente ya fue ocurrida y no debe ser manipulada, es decir, el investigador no presenta el control de ambas variables y no puede influenciar sobre ellas ya que sucedieron en su momento, al igual que los efectos. Además, fue transversal puesto que las variables fueron aplicadas en un solo momento (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Síndrome de burnout

Definición conceptual: se define como uno de los factores de riesgo en el trabajo, ya que tiene la capacidad de perjudicar la salud mental, calidad de vida y hasta incluso pone en riesgo la vida del ser humano que lo padece, además, el problema va más allá de que la persona con burnout pueda presentar un servicio deficiente en la organización o puede ser inoperante en sus funciones por la falta de organización, ausentismo y fallas en el logro de metas (Saborío e Hidalgo, 2015).

Definición operacional: Se dará a conocer los puntajes mediante el Cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson, la cual presenta 3 dimensiones.

Dimensiones

Agotamiento emocional: es representado por los ítems 22,15,8,9,14,7,2,3 y 5.

Despersonalización: presenta los ítems 12,10,13,25,24,23 y 26.

Falta de realización personal: corresponde los ítems 21,20,19,18,16,17,11,6,4 y 1.

Escala de medición: el instrumento se presenta la escala ordinal, puesto que presenta un orden en sus alternativas de respuesta.

V2: Engagement

Definición conceptual: se define como la energía, compromiso, implicación y la eficacia que realiza la persona en cuanto a la labor, asimismo es el involucramiento sobre el ego de los miembros de una empresa en cuanto a los roles del trabajo, así también se afirma que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitiva durante el desempeño de sus actividades (Agurto et al., 2020).

Definición operacional: Se dará a conocer los puntajes por medio de la escala de engagement de Schaufeli y Bakket, la cual presenta 3 dimensiones.

Dimensiones

Vigor: lo conforma los ítems 17,15,4,8,12 y 1.

Dedicación: presenta los ítems 13,10,5,7 y 2.

Absorción: corresponde los ítems 9,6,3,16,14 y 11.

Escala de medición: presenta la escala Likert-ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se define como el conjunto de aquellos elementos que presentan características en común, es decir, hay una relación entre la población y muestra puesto que tienen un carácter de tipo inductivo, esperando que la parte que se observa sea representativa a la realidad, de esa manera se puede sacar conclusiones del estudio (Ventura, 2017). De esta manera, el estudio comprendió 162 efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra. Dentro de los criterios de inclusión se consideró a los efectivos policiales con edades entre 20 a 54 años de edad y que cumplan un total de 48 horas semanales efectivas en el horario laboral.

Por otro lado, como criterios de exclusión no se consideró a los efectivos policiales que estén en aislamiento, descanso médico, comisión reservada fuera de la ciudad de Lima y los que muestran negativa para participar no firmando el consentimiento informado de la investigación.

Muestra

Se sostiene que es uno de los procesos por la cual se requiere saber la cantidad de los sujetos de muestra seleccionados por el investigador (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, se procedió a emplear a 115 efectivos policiales.

Muestreo

La investigación consideró emplear un muestreo no probabilístico, por conveniencia y es el investigador quien selecciona a sus participantes según sus propios intereses y considerando la información que posee de la población que son parte del estudio. Por ello, los criterios de inclusión y exclusión deben estar bien definidos para ser cumplirlos de manera rigurosa (Fuentelsaz, 2004).

Unidad de análisis: 01 efectivo policial con edades entre 20 a 54 años de edad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Casas et al. (2003) refieren que para dicho estudio se emplea la encuesta y se utiliza como parte del procedimiento de investigación y permite elaborar y obtener datos de forma eficaz y rápida.

Inventario del síndrome de burnout

Ficha técnica

Autores originales : Maslach
Año : 1946
Coautoras : Jackson y Leiter (1981-2016)
Procedencia : Estados Unidos
Validez peruana : Cieza
Año de validez : 2021
Tiempo : 20 aprox.
Aplicación : grupal y personal

Ítems : 26

Reseña histórica

Surge a partir de un enfoque clínico, lo cual pudo identificar el agotamiento, despersonalización y falta de realización, por otro lado, presenta cinco opciones de respuestas, donde el 1 corresponde a totalmente en desacuerdo y el 5 a totalmente de acuerdo (Maslach, 2004).

Consigna de aplicación

De acuerdo a las indicaciones se presenta una serie de enunciados que refieren como se han sentido en los últimos meses en el trabajo. Asimismo, se les pide que marquen con una (x) de forma honesta según lo que considere haberse sentido.

Calificación del instrumento

En cuanto a la calificación se realiza mediante la sumatoria de las puntuaciones por medio de cada dimensión y son comparados con el valor establecido en las tablas del instrumento. Sin embargo, en la dimensión agotamiento, corresponde 9 ítems, donde el valor más alto es 45 puntos, en la despersonalización presenta 7 ítems y su valor alto es 35 puntos y la falta de realización el valor más alto es 50 puntos.

Propiedades psicométricas originales

La validez de la prueba original fue hallada mediante la consistencia interna, donde tuvo el valor mayor de .80 lo cual indicó que presenta un nivel alto de validez para la muestra. Por otra parte, la confiabilidad se halló mediante el alfa de Cronbach, donde en la dimensión agotamiento se encontró el valor de .90, en la despersonalización .79 y en la falta de realización personal .71 (Jackson y Leiter, 2016).

Propiedades psicométricas peruana

Cieza (2021) indicó que la validez fue mediante la consistencia interna, donde los ítems fueron mayores a .80, lo cual indica que el instrumento es válido para ser aplicado a la población de policías. Asimismo, en la confiabilidad se halló mediante el estadístico omega, donde en la dimensión agotamiento emocional tuvo .87, en la despersonalización .80 y en la falta de realización personal .86, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Escala UWER-17 Utrecht Work Engagement

Ficha técnica

Autores originales	: Schaufeli y Bakket
Año	: 2001
Procedencia	: Holanda
Validez peruana	: Acuña y Guerra
Año de validez	: 2019
Tiempo	: 20 aprox.
Aplicación	: grupal y personal
Ítems	: 17

Reseña histórica:

Salanova y Schaufeli (2004) sostiene que el engagement nace como una explicación del ámbito laboral, puesto que es lo opuesto al burnout, por ello es adecuado hacerlo de manera diferente. Dicha escala lleva como siglas UWER, ya que tiene como finalidad medir el compromiso que tiene el colaborador en su puesto de trabajo y presenta 17 ítems con 3 dimensiones.

Consigna de aplicación:

Se pide a los participantes que lean de manera atenta cada pregunta del cuestionario y especifiquen que no hay respuestas buenas ni malas, por ende, toda información presenta un anonimato para su recepción fiable.

Calificación de instrumento

La calificación de la escala es por medio de una sumatoria general de los ítems, posterior a ello se hace la sumatoria según la división de las dimensiones, además el puntaje total se considera desde el rango 0 a 6 puntos.

Propiedades psicométricas originales

En relación a la validez de la escala, se empleó la covarianza la cual tuvo valores entre .80 y .90 y a nivel global presentó .93, ello indica que el instrumento es válido para su uso. Por otro lado, en la confiabilidad de alfa de Cronbach a nivel global presentó .90 y en sus dimensiones se evidenció puntajes entre .72 y .74, lo cual resultó muy confiable (Salanova y Schaufeli, 2004).

Propiedades psicométricas peruanas

Acuña y Guerra (2019) refieren que la validez fue mediante la consistencia interna, donde los ítems fueron mayores a .80, lo cual indica que el instrumento es válido para ser aplicado a la población de policías. Asimismo, en la confiabilidad se halló mediante el estadístico omega, donde en la dimensión vigor tuvo .87, en la dedicación .79 y en la absorción .80, lo cual indica que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó el permiso de los instrumentos a los autores de cada adaptación peruana, tanto del burnout como del engagement, seguido de ello se coordinó con el mayor de la institución formativa del distrito de Puente Piedra para el permiso de la aplicación de los instrumentos a la muestra final. Asimismo, la recopilación de los datos fue de manera mixta, donde una parte fue evaluada por medio del formulario Google y la otra parte de forma presencial por solicitud del director encargado, adicional a ello se hizo entrega de un consentimiento informado para corroborar su aprobación a la participación.

Por otra parte, se pasó las respuestas al programa Excel para el llenado de las respuestas y su conversión, además se procesó el análisis estadístico en el programa Spss v25.0, donde se analizó y contrastó las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Por medio de Microsoft Excel se realizó el análisis de los datos, lo cual permitió la recolección de los resultados utilizando la versión 25.0 del SPSS. Romero (2016) afirma que se para emplear el proceso de normalidad, se debe tener en cuenta el origen de las variables; es decir dependerán si pertenecen a la estadística paramétrica o no paramétrica para determinar si las correlaciones son Rho de Spearman o de Pearson. La Rho de la prueba de Spearman se utilizará para darle validez a las inferencias de las hipótesis, con valores de p ,05 necesarios para validar las hipótesis teóricas (Mondragón, 2014). Además, para determinar la cantidad de participantes del estudio se debe de utilizar la frecuencia y para conocer a que tipo de nivel pertenece se debe de tomar en cuenta el porcentaje.

3.7. Aspectos éticos

La declaración de Helsinki, aborda los principios esenciales para la realización de toda investigación en la cual se hace énfasis a la preservación de la vida, la dignidad, salud y privacidad de las personas que participen en el desarrollo del estudio; esta fue publicada por la Asociación Médica Mundial (Manzini 2000). Asimismo, se tiene a los cuatros principios importantes de la bioética, donde la autonomía es aquella capacidad que tiene el sujeto de poder elegir y actuar bajo decisiones. La beneficencia, hace relación cuando el sujeto usa la obligación moral de poder actuar de forma adecuada con los demás. La no maleficencia, es cuando la persona no puede originar un daño y para ello tiene que prevenirlo, por último, la justicia, es aquel proceso ético que no permite el rechazo o la discriminación por cualquier motivo y esto se da en el ámbito legal y público (Gómez, 2009).

De igual manera, se debe de evitar el plagio o la falsedad esto para seguir con las reglas predeterminadas durante el proceso de investigación. El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) enfatiza la necesidad de mantener a los participantes de la investigación actualizados sobre los avances del estudio; además con el fin de no sentirse vulnerados se debe de aplicar un consentimiento y asentimiento informado. Asimismo, se toma en cuenta las normas establecidas en el proceso de una investigación, evitando el plagio o falsedad (APA, 2029).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	.071	115	,200*
Agotamiento emocional	.139	115	.000
Despersonalización	.088	115	.030
Falta de realización personal	.126	115	.000
Engagement	.143	115	.000
Vigor	.150	115	.000
Dedicación	.114	115	.001
Absorción	.159	115	.000

En la Tabla 1 se pudo identificar que la variable burnout presenta un valor superior ($p > .200$) y el engagement un valor inferior ($p < .000$), lo cual indica que corresponden a los estadísticos no paramétricos, por ende, no se ajustan a la distribución normal y se utilizó en el contraste de hipótesis la Rho de Spearman.

Tabla 2*Correlación entre síndrome de burnout y engagement*

		Engagement
	Rho de Spearman	-,277**
Síndrome de burnout	p	.003

Nota. p : significancia

En la Tabla 2 se pudo evidenciar en la correlación de la Rho de Spearman que existe relación inversa entre el síndrome de burnout y la variable engagement con un valor de ($\rho=-.277$, $p<.003$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Hipótesis: Existe relación entre síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Tabla 3*Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del engagement*

		Vigor	Dedicación	Absorción
	Rho de Spearman	-,204*	-,378**	-,227*
Síndrome de burnout	<i>p</i>	.029	.000	.015

Nota. *p*: significancia

En la Tabla 3 se pudo comprobar que existe relación inversa entre el síndrome de burnout y la dimensión vigor ($\rho = -.204$, $p < .029$), de igual forma una relación inversa con la dimensión dedicación ($\rho = -.378$, $p < .000$) y una relación inversa con la absorción ($\rho = -.227$, $p < .015$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: hipótesis: Existe relación entre síndrome de burnout y las dimensiones del engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Tabla 4*Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement*

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Falta de realización personal
Engagement	Rho de Spearman	-,260**	-.123	-,296**
	<i>p</i>	.005	.192	.001

Nota. *p*: significancia

En la Tabla 4 se pudo notar que solo existe una relación inversa entre el engagement y la dimensión agotamiento emocional ($\rho = -.260$, $p < .005$) y con la dimensión falta de realización personal ($\rho = -.296$, $p < .001$). Por otra parte, no existe relación con la dimensión despersonalización, ya que tuvo un valor mayor a ($p > .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula del investigador. Hipótesis: No existe relación entre la dimensión despersonalización y engagement, mientras que, si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y realización personal en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Tabla 5*Diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil*

Variable/dimensión		<i>n</i>	Rango promedio	<i>KW</i>	<i>p</i>
Síndrome de burnout	Adultos jóvenes	108	57.57	1.3669	.505
	Adultos	4	53.25		
	Adultos mayores	3	79.67		
	Soltero	108	57.77	5.131	.077
	Casado	5	43.60		
	Divorciado	2	106.25		

Nota. n: muestra; KW: Kruskall Wallis, p: significancia.

En relación a la Tabla 5 se pudo evidenciar que no existe diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil, ya que tuvo un valor superior ($p > .505$; $.077$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Hipótesis: No existe diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Tabla 6*Diferencias en el engagement, según edad y estado civil*

Variable/dimensión	<i>n</i>	Rango promedio	<i>KW</i>	<i>p</i>	
Engagement	Adultos jóvenes	108	58.36	0.5347	.765
	Adultos	4	58.75		
	Adultos mayores	3	44.17	5.662	.059
	Soltero	108	58.16		
	Casado	5	74.40		
	Divorciado	2	8.50		

Nota. n: muestra; KW: Kruskal Wallis, p: significancia.

En la Tabla 6 se pudo evidenciar que no existe diferencias en el engagement, según edad y estado civil, ya que tuvo un valor superior ($p > .765$; .059).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Hipótesis: No existe diferencias en el engagement según edad y estado civil en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

Tabla 7*Niveles de síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	21.7
Medio	22	19.1
Alto	68	59.1

En la Tabla 7 se pudo apreciar que predominó el nivel alto de síndrome de burnout con el 59.1%, seguido del nivel bajo con el 21.7% y en el nivel medio con el 19.1%.

Tabla 8*Niveles de engagement*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	66.1
Promedio	28	24.3
Alto	11	9.6

En la Tabla 8 se pudo hallar que resaltó el nivel bajo de engagement con el 66.1%, seguido del nivel promedio con el 24.3% y el nivel alto con el 9.6%.

V. DISCUSIÓN

Cabe señalar, que el objetivo general tuvo como fin determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement, la cual se evidenció que existe una relación de forma negativa ($\rho = -.277$), estos se comparan a nivel nacional con Yzaquirre (2021) quien tuvo una población similar y a su vez identificó que a mayor burnout en el trabajador hay menos compromiso en el trabajo, así también, el estudio de Piiraja (2019) quien también sostuvo que hay presencia de una relación negativa y el estudio de Odiaga y Reyes (2019) que el trabajador al presentar excesiva carga en el trabajo no puede cumplir sus actividades con dedicación y compromiso. Además, de forma teórica son respaldados por Olivares (2017) quien refiere que el desgaste en el trabajo, tensión ha ocasionado que los efectivos policiales presenten ausentismo, pérdidas en la parte económica y fallas en el logro de metas, lo cual la teoría tridimensional, ha podido identificar ciertos grupos que presentan como caracterización el agotamiento, odio, irritabilidad, entre otros, y en relación a las actitudes presentan apatía, cinismo, hostilidad y despersonalización.

Así mismo, es necesario una evaluación rigurosa de ingreso en los postulantes a oficiales de policías, que por su labor y riesgo de vida tienden a padecer de estrés, y en algunos casos de burnout, sumado a eso las limitaciones del ambiente laboral influirá en el nivel de engagement, y en el desempeño de sus funciones para la sociedad.

Vinculado a esto, el primer objetivo específico, fue identificar la relación entre el burnout y las dimensiones del engagement, donde se pudo resaltar que existe relación negativa con el vigor ($\rho = -.204$), dedicación ($\rho = -.378$) y absorción ($\rho = -.227$), estos resultados coinciden con los estudios internacionales de Hidalgo et al. (2019) quienes emplearon una población similar y pudieron identificar que a mayor carga laboral, los trabajadores no presentan entusiasmo, dedicación y absorción en el trabajo, de igual manera el estudio de Acuña et al. (2021) quienes notaron la misma relación con las dimensiones del engagement vigor. De esta manera, de forma teórica son respaldados por Vargas y Estrada (2016) quienes pudieron identificar que los efectivos policiales han presentado un bajo nivel de energía, resistencia mental y es debido a la excesiva

inversión de esfuerzo en el trabajo, además, las sensaciones de concentración y felicidad ha sido reducido porque no solo se centra en estar bien, sino también se siente a gusto con las tareas que realiza en su puesto de trabajo. Asimismo, presenta un sentimiento de significancia hacia el trabajo, el compromiso y la implicación a su área de labor, por ende, al evidenciar una alta carga de trabajo está afectando en mayor instancia su compromiso laboral.

El engagement en un trabajador no es estable, depende mucho de la gestión de la institución, y así mismo para que la institución se mantenga depende de sus trabajadores. Sin embargo, al ser la policía una entidad del estado difícilmente dejaría de funcionar y eso hace que se reste valor a las necesidades de los trabajadores y se tome más en cuenta la utilidad del efectivo policial, causando un desempeño ineficiente en el momento de cumplir sus responsabilidades.

Asimismo, el segundo objetivo específico, afirmó que solo existe relación entre el engagement con la dimensión agotamiento emocional de manera negativa ($\rho = -.260$) y con la falta de realización personal ($\rho = -.296$), mientras que no se halló relación con la despersonalización, estos resultados coinciden con los estudios nacionales de Zuazo (2018) quien tuvo una población semejante y determinó que a mayor agotamiento y falta de realización en sus actividades el trabajador no puede demostrar compromiso con la organización, de igual forma Albarracin et al. (2019) hallaron una relación inversa donde en el agotamiento emocional tuvo un valor de ($\rho = -.163$), en la despersonalización ($\rho = -.127$) y en la falta de realización personal ($\rho = -.115$). En este sentido, a nivel teórico fue respaldado por Maslach (2004) quien manifiesta que los efectivos policiales han presentado actitud débil, desganada como resultado del cansancio mental y físico. Del mismo modo, el efectivo policial ha experimentado sentimientos de minusvalía de su rol que ejecuta en la institución formativa, limitando la visión como parte de ella o siendo partícipe de futuros nuevos objetivos. Por otra parte, las conductas y actitudes del policía hacia sus compañeros fueron de irritabilidad, bajo control emocional, intolerancia, la arrogancia, etc.

Se entiende que engagement es diferente en cada persona, pero varía de acuerdo a la energía utilizada para cumplir las actividades de la institución, en el entorno laboral de los efectivos policiales que tienen que enfrentarse a delincuentes agresivos y poco tolerantes, surge un intercambio de emociones donde hay bienestar por el esfuerzo dado al cumplir las leyes y malestar por como las leyes favorecen al delincuente ocasionando un bajo nivel de engagement.

Sumando a ello, el tercer objetivo específico, sostuvo que no hay presencia de diferencias en el síndrome de burnout, con la edad y el estado civil, puesto que presentaron valores mayores a la significancia esperada, estos resultados se asemejan al estudio nacional de Córdova y Sulca (2017) quienes tampoco encontraron diferencias con la edad. Por lo mencionado anteriormente, es respaldado por la teoría de Juárez (2014) quien menciona que el estrés de manera crónica puede darse en cualquier edad y esto es dado porque la persona presenta sentimientos negativos, agotamiento y sus respuestas son estresores de forma interpersonal crónica, la cual se desarrolla en el ambiente laboral, generan síntomas dominantes en respuesta al agotamiento abrumador, ineficacia, sensación de cinismo laboral y la carencia de realización personal.

El síndrome de burnout en los policías no depende del sexo, la edad o estado civil, es un problema que puede desarrollarse de manera normal en todos los efectivos policiales y que muchas veces no es tomado en cuenta como un problema emocional que puede afectar a la institución, el burnout actualmente es más común en diversas organizaciones que brindan servicio a otras personas.

De igual manera, el cuarto objetivo específico, indicó que tampoco hay presencia de diferencias en el engagement con la edad y el estado civil, ya que presentó un valor mayor a lo esperado en la significancia. De esta forma, se respalda a nivel teórico por Vargas y Estrada (2016) quienes indican que el compromiso en el trabajo actúa de forma independiente en cualquier ser humano, ya que se tiene a los recursos laborales y está conformado por los aspectos sociales, físicos y organizacionales, adicional a ello estos recursos pueden ser analizados a través de

los propósitos, reducciones de demandas laborales, logro de metas y estimulación de rendimiento personal.

De la misma manera que el burnout, el engagement no depende de factores como género o condición social, sin embargo, se puede considerar que el engagement es tomado más en cuenta en las instituciones particulares ya que es un factor importante en el crecimiento de la empresa, a diferencia de las instituciones del estado, donde hay menos incentivos laborales.

Por otro lado, el quinto objetivo específico, resaltó que hay un nivel alto de síndrome de burnout con el 59.1%, estos resultados no se asemejan con los estudios nacionales de Valladares (2017) ya que encontró un nivel medio de burnout con el 56.3%, así también, Suazo (2019) pudo evidenciar que el 87.3% presentan un nivel medio de burnout y Abed (2020) encontró un nivel bajo de burnout con el 37.3%. Sin embargo, se respalda teóricamente por Saborío e Hidalgo (2015) quienes sostienen que hay presencia de un desgaste de tipo profesional y una excesiva carga laboral, dicho problema va más a fondo ya que presenta deficiencia ante los demás y sus funciones van descendiendo, presentan ausentismo, pérdidas en la parte económica y fallas en el logro de metas.

El burnout va en aumento, especialmente en este tiempo tan competitivo donde para obtener un ascenso laboral se necesita de más preparación, más esfuerzo y más tiempo de dedicación, lo cual muchas veces no se ajusta con las responsabilidades que se tiene que cumplir en el ámbito personal, familiar y social desencadenando en la enfermedad del burnout.

Finalmente, el sexto objetivo específico, predominó el nivel bajo de engagement con el 66.1%, estos resultados de asemejan con Silva et al. (2018) indicaron que el 43.42% en la dimensión absorción tuvo un nivel bajo, del mismo modo en la dedicación con el 51.32% y en el vigor un nivel medio con el 44.74% y no presentan similitud con el estudio nacional de Odiaga y Reyes (2019) ya que encontraron un nivel alto con el 92% se engagement, de igual manera con Martín (2019) quien identificó un nivel promedio con el 57%. En tal sentido, se respalda por Agurto et al. (2020) ya que al

presentar niveles bajos de engagement, significa que los efectivos policiales no presentan la implicación, energía y eficacia en cuanto a su labor, además, la institución formativa deben presentar un nivel alto de engagement para que puedan presentar policías comprometidos para alcanzar los objetivos, de esta forma pueden sentirse conforme a las labores que realizan y la capacidad que pueden tener al tomar ciertas decisiones, lo cual implica un grado de concentración y es de importancia estar enfocados en el trabajo para cumplir tanto las metas personales y objetivos a nivel organizacional.

El engagement es bajo en muchas instituciones del estado, especialmente en la institución policial debido a la falta de diversos factores materiales dentro de la institución y a las malas gestiones que solo ocasiona disconformidad, frustración y desmotivación en los trabajadores que si no es tomado en cuenta podría desencadenar en ausentismo laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación inversa entre el síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

SEGUNDA: Existe relación inversa entre el síndrome de burnout y las dimensiones de engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

TERCERA: Existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y falta de realización personal con el engagement, mientras que no existe relación con la dimensión despersonalización y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

CUARTA: No existe diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

QUINTA: No existe diferencias en el engagement, según edad y estado civil en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

SEXTA: Los efectivos policiales presentan un nivel alto de síndrome de burnout en la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

SÉPTIMA: Los efectivos policiales presentan un nivel bajo de engagement en la institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

A los policías se les sugiere desarrollar estrategias prácticas en la institución, puesto que se evidenció excesiva carga de trabajo como (procesos de postulación, supervisión de rancho, área administrativa y comisiones en horas de descanso), para ello, se recomienda disminuir los niveles de burnout como ejercicios de respiración y realizar deporte dentro de la institución (jugar fútbol).

Al presentar indicadores de estrés crónico en la plana administrativa, se les recomienda horas de caminata cada cierta hora para poder liberar la tensión y carga de trabajo.

Para el área de psicología integrar a un grupo de WhatsApp donde los efectivos policiales puedan solicitar una atención por el profesional de manera sencilla. con la finalidad de disminuir los niveles de burnout.

Para los administrativos buscar y/o crear nuevos convenios con institutos o universidades para cursos de especialización para incrementar el compromiso en la institución.

Realizar seguimientos telefónicos de salud para los efectivos que están enfermos con la finalidad de incrementar el compromiso en la institución.

REFERENCIAS

- Abed Lazo, K.J. (2020). *Compromiso Laboral y Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud Oral de una Clínica Odontológica Especializada, Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41273>
- Acuña Otero, E.A. y Guerra More, A.S. (2019). *Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES – 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41679/Acu%c3%b1a_OEA%20-%20Guerra_MAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña Hormazabal, A., Mendoza Llanos, R. y Pons Peregot, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Revista estudios gerenciales*, 37 (158), 1-9. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v37n158/0123-5923-eg-37-158-104.pdf>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F.S. y Castillo Chung, L.B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 1-8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Albarracín Chipana, C.Z., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. (2019). *Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2319>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Casas Anguita, J, Repullo Labrador, J,R, y Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento

estadístico de los datos. *Aten primaria*, 31 (8), 527-138.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Cieza Chavarría, A. (2021). *Evidencias psicométricas de la escala de Burnout en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77068>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Córdova Juárez, L.L. y Sulca Rubio, K.M. (2017). *Síndrome de burnout y su relación con el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores del Hospital Militar* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/39e06775-d142-4f42-9442-1a9112515d95/content>

Fuentelsaz Gallego, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Revista Dialnet*, 5 (18), 5-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6125940>

Hernández Oñativia, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario* [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46770/1/T39672.pdf>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hidalgo Arias, J.A., Acle Tomasini, G., García Mendez, M. y Tovalín Ahumada, J.H. (2019). Burnout, resilience and engagement in special education teacher. *Revista educación y ciencia*, 8 (51), 1-10. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v18n2/v18n2a13.pdf>
- Hidalgo, L. y Saborío, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Scielo*, 32 (1), 1-6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Covid-19: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano en tiempos de pandemia?*. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Juárez García, A. (2014). Interview with Christina Maslach: reflexions on Burnout syndrome. *Revista Scielo*, 20 (2), 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n2/a01v20n2.pdf>
- López Carballeira, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública Gallega* [Tesis de Doctorado, Universidad de Vigo]. <https://bit.ly/3srzmmZ>
- Martí i Toro, M. (2019). *Un modelo de predictores de engagement para equipos virtuales globales* [Tesis de Doctorado, Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea]. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf?sequence=1
- Mansollier, R.G. (2019). An analysis on burnout-engagement model in public employees. *Revista Psicogente*, 22 (41), 1-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00272.pdf>
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: ethical principles for medical research on human subjects. *Scielo*, 6 (2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

- Maslach, C. (2004). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32), 37-43.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2 (1), 99-113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*.
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Mondragón Barrera, M.A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104.
https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA/link/5caff51a6fdcc1d498e1ff0/download
- Odiaga Manayay G.A. y Reyes Sánchez, J.G. (2019). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en vendedores de una empresa Retail de Chiclayo en el periodo Agosto– Diciembre* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1856>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Comprendiendo el burnout. *Revista Ciencia y trabajo*, 19 (58), 1-5. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Organización Mundial de Salud. (2021). *Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm
- Piiraja Geldres, I. (2019). *Burnout y engagement en trabajadores de una empresa privada de laboratorio de la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5327>

- Quiroz González, E.Y., Muñoz Jaramillo, J.T., Salazar Montes, A.P., Ocampo Rivera, F. y Vanegas Berrio, N. Y. (2020). Engagement and burnout in Colombian health professionals. *Revista Salud y Ciencia*, 24 (1), 1-6. <http://www.scielo.org.ar/pdf/siic/v24n4/1667-8990-siic-24-04-194.pdf>
- Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6 (3), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Saborío Morales, L. y Hidalgo Murillo, L.F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 1-6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261 (1), 1-30. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Silva Peralta, Y.F., Caminos, M., Pereyra, M. y Pérez Villar, M. (2018). Telemarketer´s burnout and engagement levels at a Mar del Plata, Argentina call center. *Revista Faces*, 24 (51), 1-14. <http://nulan.mdp.edu.ar/3064/1/FACES-51-silva-et-al.pdf>
- Suazo Tuesta, C.G. (2019). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22461?show=full>
- Valladares Leyva, I. (2017). *Síndrome de burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6193>
- Vargas Mendoza, L.M. y Estrada Mejía, W.C. (2016). Engagement: theory and notions. *Revista valor agregado*, 3 (1), 1-12. https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones

Ventura León, J.L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43 (4), 1-4.
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>

Yzaguirre Inca, K.A. (2021). *El Síndrome del Burnout y el Engagement Laboral en los Trabajadores de la Empresa Maqpower SAC* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76461/Yzaguirre_IKA-SD.pdf?sequence=1

Zuazo Uribe, A.L. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625148/Zuazo_ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022?	<p>Determinar la relación entre síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.</p> <p>O1: Determinar la relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement.</p> <p>O2: Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement.</p> <p>O3: Comparar el síndrome de burnout, según edad y estado civil.</p>	<p>Existe correlación entre síndrome de burnout y engagement en los efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.</p> <p>H1: Existe correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement.</p> <p>H2: Existe correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y engagement.</p> <p>H3: Existe diferencias en el síndrome de burnout, según edad y estado civil.</p> <p>H4: Existe diferencias</p>	<p>Variable 1 Síndrome de burnout</p> <p>Variable 2 Engagement</p> <p>Dimensiones de la V.1.: Síndrome de burnout Dimensión 1: Agotamiento emocional Dimensión 2: Despersonalización Dimensión 3: Falta de realización personal</p> <p>Dimensiones de la V.2.: Dimensión 1: Vigor Dimensión 2: Dedicación Dimensión 3: Absorción</p>	<p>Método: Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo de investigación: no experimental, transversal</p> <p>Diseño: dos variables</p>	<p>Inventario del Síndrome de burnout (MBI) de Maslach y Jackson</p> <p>Utrecht WorkEngagementScale (UWES-17) de Salanova y Schaufeli</p>

	<p>O4: Comparar el engagement, según edad y estado civil.</p> <p>O5: Describir el nivel del síndrome de burnout.</p> <p>O6: Describir el nivel del engagement</p>	<p>en el engagement, según edad y estado civil.</p>			
--	---	---	--	--	--

Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Síndrome de burnout	Jackson y Maslach (1981) lo postulan como una respuesta que genera el sujeto frente a un acontecimiento constante, lo cual se traduce en un estrés crónico, generando en él una actitud indiferente frente a los demás (despersonalización), cansancio emocional y estancamiento de metas.	Las puntuaciones se dieron por el cuestionario de Síndrome de Burnout elaborado por Jackson y Maslach (1981)	Agotamiento emocional	2,3,5,7, 8,9,14, 15 y 22	Ordinal
			Cinismo	10, 12, 13, 23, 24, 25, 26.	
Engagement	es un estado afectivo, mental, positivo y emocional en referencia a los estados psicológicos, físicos y emocionales en lo que respecta en las dimensiones dedicación y absorción del trabajo según Schaufeli y Bakker (2010).	Las puntuaciones se dieron por la Escala de compromiso laboral propuesto por Schaufeli y Bekker (2003)	Eficacia profesional	1, 4, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21.	Ordinal
			Vigor	1-4-8-1215 y 17.	
			Dedicación	2-5-7-10-13	
			Absorción	3-6-9-11-14 y 16.	

Anexo 03: Instrumentos

Cuestionario de Burnout de Granada

TD: Totalmente en desacuerdo.

D: Desacuerdo.

NAND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

DA: De acuerdo.

TA: totalmente de acuerdo.

	ÍTEMS	TD	D	NA ND	DA	TA
1	El tipo de trabajo que hago me frustra.	1	2	3	4	5
2	El trabajo que tengo que realizar cada día es más de lo que es posible realizar en una jornada laboral.	1	2	3	4	5
3	Estoy desbordado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Estoy harto de mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Al final de la jornada laboral estoy agotado.	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada me siento satisfecho con el trabajo realizado.	1	2	3	4	5
7	Al iniciar la jornada laboral me da la sensación de que nunca he salido de trabajar.	1	2	3	4	5
8	Creo que ya no puedo más.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta iniciar cada jornada laboral.	1	2	3	4	5
10	Me gusta compartir ciertos momentos de ocio con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me gusta mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me gusta relacionarme con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Me preocupo por las personas que acuden a mí en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Estoy quemado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Me siento cansado en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	Me siento orgulloso de mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Me siento realizado en mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Mi trabajo hace que me sienta importante.	1	2	3	4	5

19	Mi trabajo me decepciona.	1	2	3	4	5
20	Nada de lo que hago merece la pena.	1	2	3	4	5
21	No he conseguido los logros que me había Propuesto al comenzar en mi puesto de empleo.	1	2	3	4	5
22	Pienso que trabajo demasiado.	1	2	3	4	5
23	Sentirme cercano a mis compañeros facilita mi Labor.	1	2	3	4	5
24	Soy capaz de comprender a las demás personas.	1	2	3	4	5
25	Soy capaz de comprender las emociones de las Personas a las que va dirigido mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	Soy capaz de comprender las emociones de los Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna Vez	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi Trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgullo del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Anexo 04: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Norma Baca Gutiérrez Bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte y Ruben Miguel Espinoza Zevallos, Bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022.” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de engagement. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Norma Baca Gutierrez
BACHILLER DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ruben Miguel Espinoza Zevallos
BACHILLER DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022”, de los estudiantes Norma Baca Gutierrez y Ruben Miguel Espinoza Zevallos, habiendo informado mi participación de forma voluntaria. Cualquier consulta adicional, comunicarse con los investigadores: Norma Baca Gutierrez al celular 974 790 008 y Ruben Miguel Espinoza Zevallos al 931 966 981.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 05: Autorización de aplicación de instrumentos



POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
POLICIAL
EESTP PNP "HN CAP PNP ALIPIO PONCE VASQUEZ"

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que **SUSCRIBE**: Coronel PNP Jaime Rodrigo HUATUCO SANTOS Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" – PP, otorga la presente constancia de desarrollo de trabajo de Investigación ha:

BACA GUTIÉRREZ, NORMA Y ESPINOZA ZEVALLOS, RUBEN MIGUEL

Estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quien ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "**Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022**".

Los estudiantes ***BACA GUTIÉRREZ, NORMA Y ESPINOZA ZEVALLOS, RUBEN MIGUEL*** realizaron la aplicación de los instrumentos estableciendo los protocolos correspondientes para prevenir el contagio del covid-19 y ello han permitido recabar información para el desarrollo de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Puente Piedra, 25 de abril del 2022.



014 208187
Jaime Rodrigo HUATUCO SANTOS
CORONEL PNP
DIRECTOR EESTP PNP "HN CAP
PNP APV" -FUENTE PIEDRA

Anexo 06: Autorización de las pruebas

VARIABLE 1: SINDROME DE BURNOUT

Fwd: Aprobación de uso de prueba para grado de Licenciatura. Recibidos x



Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com>
para mí

15:12 (hace 7 horas) ☆ ↶ ⋮

De: ALEXANDRA CIEZA CHAVARRIA <alexandra_221294@hotmail.com>

Enviado: jueves, 28 de abril de 2022 11:21 a. m.

Para: Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com>

Asunto: RE: Aprobación de uso de prueba para grado de Licenciatura.

ESTIMADO BACHILLERES, LE SALUDA LA LICENCIADA EN PSICOLOGIA ALEXANDRA CIEZA CHAVARRIA AUTORA DE LA TESIS "EVIDENCIAS PSICOMETRICAS DE LA ESCALA DE BURNOUT EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA CIUDAD DE TRUJILLO".
MEDIANTE LA PRESENTE, OTORGO LA AUTORIZACION PARA EL USO DE LOS DATOS RECADADOS EN MI ESTUDIO QUE REALIZE PARA LA OBTENCION DE MI TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-TRUJILLO

De: Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com>

Enviado: jueves, 28 de abril de 2022 13:53

Para: alexandra_221294@hotmail.com <alexandra_221294@hotmail.com>

Asunto: Aprobación de uso de prueba para grado de Licenciatura.

Buenas tardes Lic.Cieza Chavarría, Alexandra

Por medio de la presente le saludo muy cordialmente

MI nombre es Rubén Espinoza Zevallos, Bachiller de la carrera de Psicología que está desarrollando un trabajo de investigación para la licenciatura.

Somos dos compañeros autores del mismo trabajo de investigación quienes necesitamos aplicar la prueba de "Evidencias psicométricas de la escala de Burnout en Efectivos Policiales de la ciudad de Trujillo"

Espinoza Zevallos, Rubén Miguel ORCID 0000-0001-7459-8795

Baca Gutiérrez, Norma ORCID 0000000227003696

V2: ENGAGEMENT

Fwd: Solicitud de autorización de prueba de "Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala de Ultretech de engagement UWES - 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú, de la región policial Piura" Recibidos x



Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com>
para mí

15:13 (hace 7 horas) ☆ ↶ ⋮

De: Angie Sofia Guerra More de Acuña <angiesofiaqm62@gmail.com>

Enviado: martes, 5 de abril de 2022 12:32 p. m.

Para: Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com>

Asunto: Re: Solicitud de autorización de prueba de "Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala de Ultretech de engagement UWES - 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú, de la región policial Piura"

Buen día, gracias por su interés, disculpe por la demora en responder el correo, recién lo puedo visualizar.
Permiso concedido
Saludos cordiales.

El jue, 10 mar 2022 a las 11:22, Ruben Espinoza <psicologomonterrico@hotmail.com> escribió:
Buenas tardes Lic. Angie Sofia Guerra More de Acuña y Emanuel Antonio Acuña Otero.

Por medio de la presente le saludo muy cordialmente

MI nombre es Rubén Espinoza Zevallos, Bachiller de la carrera de Psicología que está desarrollando un trabajo de investigación para la licenciatura.

Somos dos compañeros autores del mismo trabajo de investigación quienes necesitamos aplicar la prueba de "Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala de Ultretech de engagement UWES - 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú, de la región policial Piura"

Espinoza Zevallos, Rubén Miguel ORCID 0000-0001-7459-8795

Baca Gutiérrez, Norma ORCID 0000000227003696

Nuestro título es Síndrome de Burnout y Engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de puente piedra 2021.

Cabe mencionar que la autorización de su uso es exclusivamente para fines académicos.

Agradezco mucho su atención a la presente, quedamos atentos a su gentil respuesta.

Rubén Espinoza
Bachiller en Psicología
Cel: 927038747



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022", cuyos autores son BACA GUTIERREZ NORMA, ESPINOZA ZEVALLOS RUBEN MIGUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CALLAO, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID 0000-0001-9064-7104	Firmado digitalmente por: DVELARDEC el 19-08- 2022 00:10:24
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID 0000-0001-9064-7104	Firmado digitalmente por: DVELARDEC el 21-07- 2022 16:23:39

Código documento Trilce: INV - 0807951