



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SINDROME DE
BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CUERPO GENERAL DE
BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ, COMPAÑÍA 42
PUNO, 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLOGICO

PRESENTADO POR:

MILAGROS GELDRES AGUILAR

LIZET FREDISVINDA MAMANI CHAHUARA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

DOCENTE ASESOR:

Dr./Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI

CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6598-7801

CHINCHA, 2024



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 13 de octubre de 2024

Dra. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que las bachilleres: **MILAGROS GELDRES AGUILAR**, con DNI N°71040155, y **LIZET FREDISVINDA MAMANI CHAHUARA**, con DNI N°72471580, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su tesis titulada: **“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ, COMPAÑÍA 42 PUNO, 2023.”**

APROBADO(A):

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Asesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

Declaratoria de autenticidad de la investigación

**ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARIA**

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Nosotras, Geraldynne Milagros Geldres Aguilar y Lizet Fredisvinda Mamani Chahuara identificado(a) con DNI N°71040155 y 72471580, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de la Carrera Profesional de psicología Facultad de ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrategias De Afrontamiento Y Síndrome De Burnout En El Personal Del Cuerpo General De Bomberos Voluntarios Del Perú, Compañía 42 Puno, 2023 ”, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13 %

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de OCTUBRE del 2024



[Handwritten signature of Geraldynne Geldres Aguilar]

GERALDYNE GELDRES AGUILAR
DNI: 71040155

[Handwritten signature of Lizet Mamani Chahuara]



LIZET MAMANI CHAHUARA
DNI: 72471580

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA QUE ANTECEDE
 DE: G.elda x. yne... Milagros... Galdres... Aguilar /
Lizel Fredis vinda... Mamani... Chahuacra...
 IDENTIFICADO CON D.N.I. N° 7104015572471589
 ES LA MISMA QUE USA EN TODOS SUS ACTOS PÚBLICOS Y
 PRIVADOS, EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD
 SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO.
 PUNO, 12 OCT 2024



Walter Gálvez Condori
 ABOGADO - NOTARIO

DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo a nuestras familias que participaron en el estudio, especialmente a nuestros padres, por su apoyo y presencia fueron constantes en todo momento. Nos enseñaron principios, valores y persistencia también dedicamos este trabajo a nuestros gatihijos, quienes nos acompañaron y cuidaron con su amor durante las largas noches de trabajo.

Con todo nuestro amor y gratitud.

[Geraldine Milagros Geldres Aguilar
Lizet Fredisvinda Mamani Chahuara]

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro agradecimiento al Cuerpo General de Bomberos voluntario por su dedicación y valentía. También, agradecer a nuestros padres que estuvieron allí guiándonos para poder cumplir nuestras metas. Reconocemos también nuestro propio esfuerzo y determinación durante este proceso de aprendizaje.

RESUMEN

El **objetivo** de este estudio es examinar la relación entre las estrategias de manejo del estrés y la aparición del agotamiento laboral entre los integrantes del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, particularmente en la compañía 42 ubicada en puno. **Metodología:** Se realizó una investigación básica utilizando un enfoque mixto de carácter correlacional y un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 102, en donde sea agarro el 80 % bomberos voluntarios a quienes se les aplicaron dos instrumentos: El cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) para evaluar el manejo del estrés y el inventario de burnout de Maslsch (MBI) para medir la presencia del síndrome de burnout. **Resultados:** Se observó que el (58,8) % de los encuestados en la compañía 42, en puno, son hombres, mientras que el 41,3% son mujeres. La mayoría del personal de esta compañía tiene entre 20 – 30 años (31,3) %, 31 – 40 (32,5)% , 41 – 50 (23,8)% , 51 – 60 (12,5)% por lo cual podemos decir, qué la mayoría del personal de CGVBP. Compañía 42, puno, está entre los 31-40 años. En cuanto, a la presencia de burnout (91,3) % y un menor porcentaje ausencia de burnout (8,8%). Se analizó los niveles de la variable síndrome de burnout, en donde se encontró que en la dimensión (AE), la mayoría de los integrantes están en un nivel bajo (42,5%) seguidos del nivel alto (37,5%) y nivel medio (20,0%). En la dimensión de (DP), donde los integrantes muestran un nivel alto (56,3%), Además, se identificó que solo tres técnicas de afrontamiento están relacionadas con el SB: Focalizado en la solución del problema, auto focalización y reevaluación positiva una asociación positiva y no significativa, **Conclusiones:** En relación con el objetivo principal del estudio, se encontró que el nivel de significancia fue mayor a 0,05 ($0,205 < 0,05$), lo que señala una correlación no significativa entre la variable de afrontamiento y la variable de agotamiento ($p < 0,143$). **Palabras claves:** Afrontamiento, agotamiento emocional, desgaste profesional estrés, despersonalización, estrategias, fatiga crónica, síndrome y trauma

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the relationship between stress management strategies and the occurrence of burnout among members of the general volunteer fire department of Peru, particularly in company 42 located in Puno. Methodology: A basic research was conducted using a mixed correlational approach and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 102, of which 80% were volunteer firefighters to whom two instruments were applied: The stress coping questionnaire (CAE) to assess stress management and the Maslach burnout inventory (MBI) to measure the presence of burnout syndrome. Results: It was observed that (58.8) of the respondents in company 42, in Puno, are male, while 41.3% are female. The majority of the personnel in this company are between 20 - 30 years old (31.3), 31 - 40 (32.5), 41 - 50 (23.8), 51 - 60 (12.5) so we can say, that the majority of the personnel of CGVBP. Company 42, Puno, are between 31-40 years old. As for the presence of burnout (91.3) and a lower percentage absence of burnout (8.8%). The levels of the burnout syndrome variable were analyzed, where it was found that in the (AE) dimension, most of the members are at a low level (42.5%) followed by a high level (37.5%) and medium level (20.0%). In the (PD) dimension, where the members show a high level (56.3%), it was also identified that only three coping techniques are related to SB: Focused on the solution of the problem, self-focusing and positive reappraisal a positive and non-significant association, Conclusions: In relation to the main objective of the study, it was found that the significance level was greater than 0.05 ($0.205 < 0.05$), which points to a non-significant correlation between the coping variable and the burnout variable ($p < 0.143$).

Key words: coping, emotional exhaustion, professional burnout, stress, depersonalization, strategies, chronic fatigue, syndrome and trauma.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Indice general.....	ix
indice de tablas academicas.....	xi
indice de figuras.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del problema	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Objetivo General	19
2.5. Objetivos específicos.....	19
2.6. Justificación e Importancia.....	20
2.7. Alcances y limitaciones.....	21
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases Teóricas	28
3.3. Marco conceptual	38
IV. METODOLOGÍA	40
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	40
4.2. Diseño de Investigación.....	40
4.3. Hipótesis general y específicas.	41

4.5. Matriz de operacionalización de variables	44
4.6. Población – Muestra	50
4.7. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	51
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	52
V. RESULTADOS	55
5.1. Presentación de Resultados	55
5.2. Interpretación de resultados	69
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	71
6.1. Análisis inferencial.....	71
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
7.1. Comparación de resultados.....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS	89
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	90
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	102
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos.....	107
Anexo 4: Base de datos	110
Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	180
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	183

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo de los encuestados.....	55
Tabla 2 Edad de los encuestados.....	55
Tabla 3 Estado civil de los encuestados	56
Tabla 4 Carga familiar de los encuestados.....	57
Tabla 5 Nivel escolar de los encuestados.....	58
Tabla 6 Antigüedad de servicio de los encuestados	59
Tabla 7 Distribución de porcentajes de la Dimensión Búsqueda de Apoyo Social	60
Tabla 8 Distribución de Porcentajes de la Dimensión Expresión Emocional Abierta	61
Tabla 9 Distribución de porcentajes de la Dimensión Religión	62
Tabla 10 Distribución de porcentajes de la Dimensión Focalizado en la solución del Problema.....	63
Tabla 11 Distribución de Porcentajes de la Dimensión Evitación	65
Tabla 12 Distribución del Porcentaje de la Dimensión Auto focalización Negativa.....	66
Tabla 13 Síndrome de burnout	67
Tabla 14 Nivel de síndrome de burnout.....	68
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	71
Tabla 16 Correlación de estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout.....	72
Tabla 17 Correlación de búsqueda de apoyo social y síndrome de burnout	73
Tabla 18 Correlación de expresión emocional abierta y síndrome de burnout	74
Tabla 19 Correlación de religión y síndrome de burnout	75
Tabla 20 Correlación de focalizado en la resolución de problemas y síndrome de burnout.....	76
Tabla 21 Correlación de evitación y síndrome de burnout.....	77
Tabla 22 Correlación auto focalización negativa y síndrome de burnout.	78
Tabla 23 Correlación de reevaluación positiva y síndrome de burnout....	78

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Sexo de los encuestados	55
Gráfico 2 Edad de los encuestados	56
Gráfico 3 Estado civil de los encuestados	57
Gráfico 4 Carga familiar de los encuestados	57
Gráfico 5 Nivel escolar de los encuestados	58
Gráfico 6 Antigüedad de servicio de los encuestados	59
Gráfico 7 Distribución de porcentajes de la Dimensión Búsqueda de Apoyo Social	61
Gráfico 8 Distribución de Porcentajes de la Dimensión Expresión Emocional Abierta	62
Gráfico 9 Distribución de porcentajes de la Dimensión Religión.....	63
Gráfico 10 Distribución de porcentajes de la Dimensión Focalizado en la solución del Problema.....	64
Gráfico 11 Distribución de Porcentajes de la Dimensión Evitación.....	66
Gráfico 12 Distribución del Porcentaje de la Dimensión Auto focalización Negativa.....	67
Gráfico 13 Síndrome de burnout.....	67
Gráfico 14 Nivel de síndrome de burnout	68

I. INTRODUCCIÓN

El manejo del estrés es esencial para el bienestar psicológico, especialmente en profesionales de alto riesgo como la de los bomberos. Según (Abad, 2017), implica acciones mentales y conductas para gestionar factores estresantes, fundamentales para la regulación emocional. El síndrome de burnout, descrito por (Linares & Poma, 2016), resulta del estrés crónico en el trabajo, causando agotamiento físico, emocional y mental. (Morán, 2022) destaca que los bomberos, al enfrentar situaciones de alto riesgo, son especialmente propensos a niveles de estrés y desordenes emocionales. El manejo inadecuado del estrés puede llevar a problemas de salud graves, La OMS introdujo el concepto de desgaste laboral en 2019, estimulando la investigación se centra en la relación entre estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en los bomberos, utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal no experimenta. La muestra incluyo 80 bomberos, evaluados con el Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) y el inventario de burnout de maslach (MBI). El objetivo es resaltar la importancia de las estrategias de afrontamiento del estrés para prevenir el burnout y mejorar la calidad de vida de estos profesionales. Por lo tanto, este estudio se desarrolló en función de los siguientes capítulos: Capítulo I. Se establece en el contexto general de la investigación, presentando el problema de estudio y su importancia. Se plantea el objetivo principal de la tesis, las preguntas de investigación y hipótesis, si las hay. También se describe la justificación de estudio, mostrando la relevancia teórica y práctica del tema, finalmente se delinear los objetivos específicos que la investigación pretende alcanzar. Capítulo II. Marco teórico aquí se presenta las bases teóricas y conceptuales que sustenten la investigación. Se revisa la literatura existente sobre el tema, destacando teorías, modelos y estudios previos relevantes. Este capítulo proporciona el trasfondo necesario para comprender el problema de estudio y muestra cómo se inserta la investigación en el

cuerpo de conocimiento existente. Además, se definen los conceptos claves y se explican las variables del estudio.

Capítulo III. Metodología sé que detalla el enfoque metodológico de la investigación donde se describe el diseño de la investigación, ya sea cualidad, cuantitativo o mixto, y se justifica de recolección de datos, como encuestas, entrevistas o experimentos, así como la muestra seleccionada y los criterios de inclusión y exclusión. También se describen las técnicas de análisis de daros que se utilizaran para responder a las preguntas de investigación. Capítulo IV. Resultados se presentan los hallazgos de la investigación de manera clara y organizada. Se muestra los datos recolectados y se analizan en la relación con los objetivos específicos y las hipótesis planteadas. Se pueden utilizar tablas, gráficos y figuras para ilustrar los resultados de manera visual. Es fundamental que este capítulo sea descriptivo y objetivo, sin interpretación o discusión de los datos. Capítulo V. Discusión es en donde se interpretan los resultados presentados en el capítulo anterior. Se analizan los hallazgos en el contexto de la literatura revisada en el marco teórico, comparándolos con estudios previos y teorías existentes. Se discuten la implicaciones teóricas y prácticas de los resultados, y posibles sesgos. También puede incluir recomendaciones para futuras investigaciones y sugerencias practicas derivadas de los hallazgos.

Capítulo VI. Conclusiones capítulo final resume los principales descubrimientos de la investigación y sugiere como estos resultados contribuyen al conocimiento existente. Se reiteran los objetivos de la investigación y se discute en qué medida se han cumplido. Además, se presentan las conclusiones derivadas de la discusión y se destacan las contribuciones más importantes del estudio. Donde se pueden proponer líneas de investigación futuras basadas en las limitaciones y sus resultados obtenidos.

Referencias. Todas las fuentes citadas a lo largo de la tesis, siguiendo un formato de cita específico, como APA, es esencial que las referencias sean completas y precisas para permitir a los

investigadores localizar las fuentes originales. Y por último los Anexos, se incluyen materiales adicionales que respaldan la investigación pero que no son fundamentales para el cuerpo principal del texto.

Geraldine Milagros Geldres Aguilar
Lizet Fredisvinda Mamani Chahuara

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El trabajo de los bomberos se destaca por una constante exposición a situaciones de crisis, estrés, riesgo y trauma. Estas condiciones extremas no solo afectan su salud mental y bienestar, sino que también, tienen un impacto considerable en su desempeño laboral y en la calidad de los servicios que prestan al desarrollar el síndrome de burnout.

A nivel mundial en este contexto, las estrategias de afrontamiento que el personal que el personal de bomberos utiliza para lidiar con el estrés puede ser crucial en la prevención o agravamiento del burnout como también, podrían influir en la aparición y la severidad del síndrome.

A pesar, de la importancia de estas variables, en la actualidad existe una limitada investigación que aborde específicamente la relación entre estrategias de afrontamiento y burnout. Diversos estudios han demostrado que un porcentaje considerable de bomberos experimenta síntomas severos de burnout, como cansancio emocional (35.48%), despersonalización (48.39%), y una percepción negativa de su realización profesional (50%). Estos datos son un problema preocupante en este sector. Aunque los bomberos suelen emplear estrategias como la focalización en la resolución de problemas y la religión para afrontar el estrés, estas técnicas no parecen ser suficientes para prevenir o moderar el burnout de manera efectiva.

Investigaciones en otros ámbitos internacional, como el estudio de Vargas & Reyes, (2019) busca establecer la relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout utilizando el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) y la escala Maslach Burnout Inventory (MBI), en este se analizaron los niveles de burnout y las características de las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos profesionales. El enfoque del estudio es correlacional, ya que explora cómo las respuestas de

afrontamiento al estrés se relacionan con el burnout en un contexto específico, utilizando un análisis descriptivo y factorial. Los resultados revelaron una diversidad de estrategias empleadas y su relación con la aparición o prevención del burnout. Sin embargo, la investigación identifica que, aunque utilizan diversas estrategias de afrontamiento, estas no siempre son efectivas para prevenir el burnout. Existe una necesidad de fortalecer los procesos de formación en estrategias de autocuidado y la implementación de intervenciones preventivas para mejorar el bienestar y desempeño. La relación entre el estrés y el burnout sugiere que las actuales estrategias de afrontamiento pueden no ser suficientes, lo que requiere atención para evitar el desgaste emocional y profesional en este grupo.

Galarza et al., (2022) han revelado que muchos también presentan síntomas adicionales, como depresión y aislamiento, lo que agrava la situación.

A nivel nacional en Perú, la falta de estrategias de afrontamiento efectivas entre los bomberos ha contribuido a un incremento del burnout. Un estudio realizado por Mamani, (2019)) encontró una correlación moderada entre el agotamiento emocional y las estrategias centradas en la emoción, lo que sugiere que, aunque los bomberos aplican algunas estrategias para lidiar con el estrés, estas no son lo suficientemente efectivas para evitar el desgaste emocional.

Además, la escasa capacitación en manejo del estrés y resiliencia que reciben los bomberos es un factor crucial. Según Flores, (2023) una gran mayoría de bomberos experimenta altos niveles de agotamiento emocional (68.8%) y despersonalización (62.5%), lo que pone en evidencia la gravedad del problema. En esta línea, el estudio de Abanto & Rios, (2023) destaca que muchos bomberos emplean estrategias de afrontamiento ineficaces, como la autoinculpación y la desconexión emocional, lo que agrava aún más su situación.

En regiones como Puno, la falta de recursos y programas de apoyo psicológico ha empeorado el problema del burnout. La insuficiente capacitación en técnicas de afrontamiento del estrés deja a muchos bomberos sin las herramientas necesarias para hacer frente a las demandas del trabajo, lo que intensifica los niveles de burnout.

Por lo tanto, surge la necesidad de investigar en profundidad cómo las distintas estrategias de afrontamiento están relacionadas con el síndrome de burnout en los bomberos, con el fin de proporcionar un marco de referencia que permita diseñar intervenciones más eficaces para mejorar el bienestar psicológico de este personal y garantizar un desempeño óptimo en su labor cotidiana.

Este estudio tiene como objetivo contribuir a la comprensión de esta problemática al analizar las estrategias de afrontamiento predominantes en los bomberos y su relación con la presencia y severidad del burnout, proporcionando evidencia científica que sustente la implementación de políticas de salud laboral enfocadas en la prevención de este síndrome.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuáles es la relación entre estrategias de afrontamiento y Síndrome de Burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión búsqueda de apoyo social y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Expresión emocional abierta y Síndrome de Burnout en personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión religión y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión focalizado en la solución del problema y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?

P.E.5: ¿Cuál es la relación entre relaciona la dimensión evitación y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?

P.E.6: ¿Cuál es la relación entre la dimensión auto focalización negativa y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?

P.E.7: ¿Cuál es la relación entre la dimensión reevaluación positiva y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1: Establecer la relación de la dimensión búsqueda de apoyo social y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.2: Establecer la relación de la dimensión Expresión emocional abierta y Síndrome de Burnout en personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.3: Establecer la relación de la dimensión religión y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.4: Establecer la relación de la dimensión focalizado en la solución del problema y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.5: Establecer la relación de la dimensión evitación y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.6: Establecer la relación de la dimensión auto focalización negativa y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

O.E.7: Establecer la relación de la dimensión reevaluación positiva y Síndrome de Burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación teórica

El Síndrome de Burnout ha sido objeto de numerosos estudios dentro de la psicología laboral y el estrés ocupacional, con modelos como el de Maslach y Jackson (1981), quienes lo definieron como una respuesta crónica al estrés laboral. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. En profesiones de alto riesgo como la de los bomberos, el burnout adquiere especial relevancia debido a la constante exposición a situaciones de crisis y trauma. Sin embargo, aún existen vacíos teóricos sobre la efectividad de las estrategias de afrontamiento en este grupo, particularmente en países con recursos limitados para la salud mental, como Perú.

El estudio se basa en el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), que describe el afrontamiento como un proceso continuo en el que los individuos evalúan y responden al estrés. Este enfoque es útil para analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los bomberos, como la solución de problemas, la emoción y la evitación, y su eficacia para prevenir el burnout.

Este trabajo busca integrar las teorías del burnout y el afrontamiento para entender mejor cómo los bomberos manejan el estrés y para identificar posibles deficiencias en las estrategias actuales. Se espera que los resultados contribuyan al desarrollo de intervenciones más efectivas y adaptadas a las necesidades de estos profesionales, aportando nuevo conocimiento al campo teórico del manejo del estrés en profesiones de alto riesgo.

Justificación práctica

Los resultados del uso de estas herramientas ayudan a comprender y aumentar la conciencia sobre las tácticas para hacerle frente al agotamiento emocional especialmente en el caso del personal del CGBVP

Justificación metodológica

El estudio se centra en el proceso metodológico que determina el tipo y diseño del estudio, así como en la recopilación, procesamiento. Además, dado que la muestra incluye al CGBVP, la investigación servirá como una herramienta útil para mejorar la comprensión de la ciencia.

Importancia

En los últimos tiempos, el agotamiento se ha convertido en problemas médicos más comunes, con consecuencias de continuo estrés generada por la magnitud de trabajo que enfrentan los trabajadores, incluidos los bomberos voluntarios. Esta tesis es importante porque puede ayudar a los investigadores futuros a realizar indagaciones similares. Además, el personal de bomberos pueda aprender sobre los elementos y sus indicadores para mejorar el proceso de atención y garantizar una atención de alta calidad.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance territorial: El estudio se realizó en el Cuerpo General de bomberos Voluntarios del Perú, en la región de puno, departamento de puno y provincia de puno estando situada en la Avenida Sol N° 458.

Alcance Temporal: El estudio se llevó a cabo desde agosto hasta diciembre del 2023, el instrumento fue aplicado entre el 17 y 18 de diciembre.

Alcance Social: Se realizó el estudio en la compañía de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42 puno, 2023

Limitaciones

Debido a actividades programadas, el personal de bomberos no se pudo aplicar los instrumentos presencialmente. Por lo tanto, se aplicaron virtualmente, lo que provocó un pequeño retraso debido a la digitalización.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se identificaron estudios que muestran una relación indirecta con cada una de nuestras variables, mediante el análisis de fuentes tanto físicas como virtuales. Estos son aportes útiles

Internacionales

Telenchana, (2020) Ecuador. El proyecto de investigación titulado Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. se llevó a cabo en el Cuerpo de Bomberos de Guaranda ecuador con el **objetivo** de analizar las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout. **Metodología:** La investigación fue de tipo bibliográfica y de campo, con un diseño transversal no experimental, y de nivel descriptivo. Se trabajó con una población de 31 bomberos, tanto hombres como mujeres. Para recolectar datos, se aplicaron una encuesta sociodemográfica, el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los **resultados** mostraron que las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron la Focalización en la Solución del Problema (45.16%) y la religión (22.58%). **Conclusion:** En cuanto al burnout, se identificaron niveles de Cansancio Emocional (35.48%), Despersonalización (48.39%) y Realización Profesional (50%). A partir de estos resultados, se diseñó una guía psicoeducativa para prevenir el burnout y mejorar el desempeño laboral.

Vargas & Reyes, (2019) Ecuador La investigación titulada Estrategias de Afrontamiento al Estrés y Burnout en Psicólogos tiene como objetivo establecer la relación entre las respuestas de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en psicólogos. Se analizaron los niveles de burnout y las características de las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos profesionales. **Metodología:** La muestra estuvo compuesta por psicólogos que trabajan en los sectores público y privado, involucrados en procesos terapéuticos. Se empleó el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) y la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el burnout. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva y análisis factorial. Este estudio es de tipo correlacional, ya

que busca determinar la relación entre las respuestas de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en un contexto específico, utilizando un enfoque de campo. **Conclusion:** Los resultados muestran la variedad de estrategias que los psicólogos aplican en su trabajo diario, así como la relación entre estas estrategias y la aparición o prevención del burnout. El estudio ayudará a identificar estrategias para mejorar la formación del personal y establecer procesos preventivos y de autocuidado para los profesionales, con el fin de optimizar su desempeño.

Galarza et al., (2022) elaboraron una investigación con el objeto principal de descubrir cómo el síndrome de agotamiento afecta la conducta de los bomberos. **Metodología:** la investigación utilizó un enfoque cualitativo exploratorio con un diseño no experimental. Utilizaron el análisis sintético, deducción hipotética y revisión de la literatura. Varios autores examinaron lo que se conoce como síndrome de agotamiento. Es un desgaste del profesional que afecta al personal de bomberos. Los síntomas de alarma que se deben tomar en cuenta son: depresión, ansiedad, miedo o terror, aislamiento, negación, adicciones, cambios de personalidad, abandono de sí mismo, pérdida de la memoria y desorganización, comportamiento riesgoso. **Conclusion:** Existen estrategias de prevención que ayudarán al personal de bomberos a manejar de manera adecuada, propiciar sus actividades y controlar el estrés, tales como, la evaluación de las situaciones que provocan estrés y ansiedad en el trabajador que es fundamental para tomar decisiones y medidas adecuadas destinadas a reducirlos. Esto implica la optimización de la estructura organizativa y la provisión adecuada de recursos para permitir que los bomberos desarrollen sus tareas de manera eficiente, con el objetivo de reducir al mínimo la sobrecarga laboral.

Demartini, (2023) argentina en su investigación titulada Relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la provincia de Entre Ríos, el **objetivo** del estudio fue analizar las estrategias de afrontamiento y su relación con las dimensiones del síndrome de burnout en el personal de enfermería de Entre Ríos. La hipótesis principal sugería que las estrategias centradas

en el problema reducirían los niveles de burnout, mientras que las centradas en la emoción los aumentarían. **Metodología:** Se trabajó con una muestra de 63 enfermeros de instituciones públicas y privadas. La investigación, de tipo descriptivo correlacional, utilizó cuestionarios de afrontamiento y burnout, y los datos se procesaron con el software SPSS. Los resultados indicaron que la despersonalización se relacionaba positivamente con la descarga emocional y la evitación cognitiva, mientras que la realización personal se vinculaba con la redefinición cognitiva. **Conclusiones** No se encontró una asociación significativa entre las estrategias centradas en el problema y el burnout, lo que sugiere que, debido a la pandemia, los enfermeros adoptaron una mayor variedad de estrategias. Las estrategias funcionales se asociaron con mayores niveles de realización personal, mientras que las estrategias disfuncionales se relacionaron con un aumento de la despersonalización, lo que sugiere su influencia en el desarrollo del burnout.

Nacionales

Mamani, (2019) Peru en su investigación titulada Síndrome De Burnout Y Estrategias De Afrontamiento En Empleados Civiles Administrativos De Una Institución Armada Peruana, 2019 tiene como **objetivo** evaluar la correlación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en empleados civiles administrativos de una institución armada. **Metodología**, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Participaron 23 hombres y 13 mujeres. Para la recolección de datos, se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Afrontamiento COPE. Los resultados mostraron que no hubo una correlación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento. **Conclusion**, no obstante, se encontró una correlación negativa moderada ($r=-.351^*$) entre el agotamiento emocional y las estrategias centradas en la emoción, así como entre la despersonalización y las estrategias centradas en el problema ($r=-.459^{**}$).

Poquioma, (2019) Peru en la investigación llamada Estrategias de afrontamiento al estrés en tres compañías del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú según variables sociodemográficas en Lima-2019 se llevó a cabo con el **objetivo** de determinar si existían diferencias en las estrategias de afrontamiento al estrés entre tres compañías del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, considerando variables sociodemográficas en Lima durante 2019. **Metodología**, la población estuvo compuesta por 349 miembros de ambos sexos de dichas compañías. Se trató de una investigación básica, de carácter descriptivo comparativo, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE), cuyos resultados fueron procesados con el programa estadístico SPSS 25. **Conclusion**, los análisis arrojaron un valor p superior a 0.05, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas en las estrategias de afrontamiento entre las tres compañías según las variables sociodemográficas. Del mismo modo, las hipótesis específicas fueron corroboradas, confirmando la ausencia de diferencias en función de las variables sociodemográficas.

Flores, (2023) peru es su investigación titulada Carga laboral y el síndrome de Burnout en bomberos tiene como **objetivo** de estudio determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout en bomberos. Se realizó un estudio observacional, transversal y correlacional. **Metodología**, para la recolección de datos, se utilizaron una ficha de datos demográficos y los instrumentos de Carga de Trabajo y el Burnout Inventory. **Conclusión**, los resultados indicaron que el 31,25% de los bomberos rara vez se enfrenta a situaciones difíciles, el 34% trabaja a un ritmo acelerado y el 53% no dispone de tiempo suficiente para completar sus tareas. Respecto al síndrome de burnout, el 68,8% de los bomberos reportaron agotamiento emocional, el 62,5% experimentaron despersonalización y el 84,4% no se sienten realizados personalmente. Se observó una relación inversa entre la carga laboral y el nivel del síndrome de burnout.

Abanto & Rios, (2023) Peru es su investigación titulada Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en bomberos voluntarios de las unidades de Lima Centro tiene como **objetivo** del presente estudio identificar la relación entre el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico de los bomberos voluntarios de las unidades de Lima Centro. La investigación adoptó un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, y se evaluó a una muestra de 123 bomberos. Las variables principales fueron el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico. Para el análisis estadístico, **Metodología**, se utilizó el programa STATA 14, aplicando pruebas como Chi-Cuadrado, ANOVA, T-student, Kruskal Wallis y U de Mann Whitney. Entre los hallazgos más relevantes, se encontró que aproximadamente el 38.2% de los bomberos voluntarios pertenecen al grupo etario de 18 a 25 años y el 75.6% son hombres. Además, se observó que el bienestar psicológico está relacionado con las estrategias de afrontamiento, específicamente con la planificación y la autoinculpación. La dimensión de bienestar psicológico subjetivo se correlacionó con la estrategia de autoinculpación, mientras que el bienestar material se asoció con la desconexión conductual. En las **conclusiones**, se destacó que la mayoría de las estrategias utilizadas son de evitación (autoinculpación y desconexión conductual), lo que sugiere que los bomberos no están abordando adecuadamente las problemáticas, sino que atribuyen la responsabilidad a situaciones negativas y carecen de soluciones efectivas para el estrés. Sin embargo, un grupo menor de ellos emplea la planificación como técnica de afrontamiento, lo que les permite utilizar sus recursos de manera estructurada y secuencial para resolver conflictos.

Locales o regionales.

Huacani, (2019) Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca tiene como **objetivo** de esta investigación determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes y, de manera implícita, exponer este trastorno como un riesgo laboral, específicamente como un riesgo psicosocial en el ámbito educativo. El Burnout se presenta como una

respuesta al estrés laboral crónico, especialmente en profesionales que interactúan directamente con personas. El estudio se realizó con una muestra de 85 docentes, incluyendo personal directivo, jerárquico y profesores de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Las Mercedes, en Juliaca.

La metodología empleada fue de tipo diagnóstico-exploratorio. Para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed), adaptado al español, que evaluó el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. **Conclusión**, los resultados indican que la mayoría de los docentes presentan Síndrome de Burnout, con un 67,06% mostrando altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, junto con bajos niveles de realización personal. Estadísticamente, la media, moda y mediana se sitúan en 70,65, lo que sugiere una distribución normal. La desviación estándar de 10,84, relativamente baja, indica que el grupo es homogéneo, con la mayoría de los docentes presentando síntomas de Burnout en su labor.

Calapuja & Choque, (2022) en su investigación titulada Estrategias de Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Secundarias del departamento de Puno, 2021 tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y dimensiones de síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas Secundarias del departamento de Puno. **Metodología**, el enfoque de la investigación es cuantitativo, de delineación no práctico, alcance correlacional, de corte transversal. Con toma de muestras. no probabilista sino por conveniencia, por ello el muestreo estuvo conformado por 80 docentes cuyas edades oscilan entre las edades de 21 - 74 años, de los cuales 61.3%, varones y 38.8% mujeres. **Conclusión**, se obtuvo como resultado, una similitud entre las estrategias de afrontamiento al estrés y dimensiones del síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas secundarias de Puno, 2021, asimismo determinar las diferencias entre varones y mujeres, demostrándose que son las mujeres quienes más utilizan dichas estrategias; búsqueda de apoyo social ($M=13.13$; $Ds.= 4.8$; $p<0.05$), y

religión ($M=11.87$; $Ds.= 4.4$; $p<0.05$); es decir, mientras el sujeto se enfoque más en la religión para mitigar el problema estresante, mayor será el síndrome de burnout; por tanto, no se identifica diferencias estadísticamente significativas en las demás variables de estudio, lo que hace presumir que tanto varones y mujeres están expuestos a similares niveles de estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout, excepto las estrategias de búsqueda de apoyo social y religión los cuales son usadas con mayor frecuencia por mujeres.

Poblet et al., (2022) en su investigación titulada Estrategias De Afrontamiento Al Estrés Y Clima Laboral En Trabajadores De La Microred De Salud Taraco, Juliaca 2021 tiene por objetivo determinar cómo influye las estrategias de afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de la MicroRed de Salud Taraco, Juliaca 2021. **Metodología**, para ello se contó con un diseño de tipo no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal, se empleó una muestra no probabilística de tipo censal conformada por 58 trabajadores de la MicroRed de Salud Taraco. Se aplicaron el Inventario de afrontamiento al estrés – Brief “COPE - 28” y la Escala de clima laboral CL – SPL. Entre los principales resultados podemos señalar que se verificó la existencia de una relación directa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de la Micro Red de Salud Taraco, Juliaca 2021. se plantearon como objetivo examina las influencias sobre las estrategias al estrés y entorno laboral de empleados de la micro red de salud taraco en Juliaca en el año 2021. consiste un diseño de investigación que no involucra experimentación directa, en un enfoque de naturaleza correlacional, **conclusión**, se identificó una relación directa ente el clima laboral y estrategias de los empleados de la micro red.

3.2. Bases Teóricas

Variable 1: Estrategias De Afrontamiento

Definición: Según Abad, (2017) Comprenden las acciones mentales y conductas que llevamos a cabo para gestionar, disminuir, controlar o soportar tanto los factores estresantes internos como externos. Por lo

tanto, se consideran partes esenciales de la regulación emocional y tienen un impacto en nuestro bienestar psicológico

Cronología

En la investigación de Abad, (2017) se indica que Lazarus y Folkman comenzaron el estudio del afrontamiento del estrés en 1984, enfocándose en que las personas afrontan momentos de estrés derivadas de los eventos de la vida, lo cual puede ocasionar un desequilibrio emocional. También se destaca que el individuo lleva a cabo una evaluación inicial y posterior del factor estresante, lo que le habilita para emprender esfuerzos cognitivos y conductuales con el fin de gestionar las demandas del entorno o emociones. Este proceso individual, que influyen en las preferencias del individuo en su comportamiento, se conoce como estilos mismos que generan estrategias para un evento, los cuales dan lugar a estrategias para hacer frente a eventos, mayormente centradas en el estrés.

Sandin en 1989, suele entender que el afrontamiento a las acciones mentales y comportamentales que una persona lleva a cabo enfrentar el estrés, abarcado tanto los factores externos como los internos que generan.

El manejo del estrés constituye un asunto crucial en el ámbito de la psicología, dada su influencia en la respuesta individual al estrés y su potencial impacto en la salud. Sin embargo, Sandin propone un enfoque único al respecto, descartando diversas interpretaciones en la literatura científica. Esto ha llevado a un aumento de la importancia del afrontamiento en relación con el concepto de estrés en los últimos años.

Tipos

Modelos De Afrontamiento Al Estrés, Según El Modelo De Sandín Chorot
Por lo tanto, Sandín y Chorot, llevaron a cabo una investigación basada en trabajos previos de otros investigadores, estos identificaron los siguientes modos de afrontamiento del estrés:

Focalización De La Solución Del Problema: se centra en las causas, pasos y planos de solución.

La Auto focalización Negativa: se centra en el auto culpa, al no poder encontrar una solución, y el efecto de este es la resignación.

La Reevaluación Positiva: la reevaluación positiva es un proceso cognitivo en el que reinterpretan o reevalúan las situaciones estresantes de una manera más positiva o constructiva.

La Expresión Emocional: centrada en desfogar el humor, hostilidad, agresión, irritabilidad y lucha emocional.

La Evitación: se trata de una táctica de manejo de estrés mediante estresante o de las emociones vinculadas a ella.

La Búsqueda De Apoyo Social: planificación al afrontamiento del estrés que implica buscar ayuda, orientación o consuelo emocional en otras personas, como amigos, familiares, colegas o profesionales de la salud.

Religión: Involucra la búsqueda de ayuda espiritual a través de prácticas como asistir a la iglesia, rezar o encender velas.

Factores Determinantes Del Afrontamiento Al Estrés

Sandin & Chorot, (2024) señala que los recursos que influyen en el aumento o la disminución del afrontamiento se dividen en dos categorías principales. Los recursos internos o personales se centran en las cualidades individuales, mientras que los recursos externos o sociales abarcan los bienes materiales el apoyo social.

Teorías Relacionadas A Estrategias De Afrontamiento

Según Corral, (2015), identificó la presencia de formas de afrontamiento al estrés, los cuales se dividen en los modelos de rasgos y modelos procesuales. Los modelos incluyen el ejemplar represor – sensibilizador y el enfoque de aproximación, cada uno ofrece una perspectiva única sobre cómo las personas enfrentan el estrés y cómo influyen en las estrategias de intervención y apoyo.

Por otro lado, se han desarrolla varios modelos procesuales en psicología para abarcar como las personas manejan el estrés. Entre estos modelos se encuentra el ejemplar de afrontamiento transaccional desarrollando por Lazarus y Folkman, el arquetipo de afrontamiento propuesto por Moos y Schaefer, y el ejemplar multiaxial del afrontamiento formulado por Dunahoo.

Modelos Represor-Sensibilizador (Byrne,1964)

Los individuos que son extremadamente represoras estarían en uno de los extremos, mientras que la persona extremadamente sensibilizadora estaría en el otro. La represión es un modo de afrontamiento que se enfoca en la negación o estrategia de evitación implica enfrentar el problema o a alejarse, evitar la situación estresante, mientras que la sensibilización implica estar más consciente y alerta de los problemas, así como expresarlos de manera externa.

Modelo Incrementador Atenuador (Miller,1980)

Dependerá de cómo manejan los datos de una situación estresante. las personas con un estilo atenuado tendera a evitar o cambiar mediante el pensamiento, el individuo con estilo incrementado suele estar con mayor conciencia y alerta frente a los problemas. Estos pueden variar en mayor o menor medida, pueden ser efectivos y adaptables dependiendo del grado de control de la situación.

Modelo Aproximacion-Evitacion (Roth Y Cohen,1986).

Cuando alguien se concentra en las cosas relevantes mientras ignora a los demás.

El afrontamiento de evitación implica alejarse de las fuentes de estrés. En función de las circunstancias, los dos tipos de afrontamiento tienen diferentes niveles de eficacia. Si se utiliza después de una situación de trauma temprano, si es temporal, la evitación puede resultar beneficiosa cuando la situación se percibe como inmanejable o cuando la causa de ansiedad no está claramente definida, dificultando el afrontamiento directo, pero puede no ser beneficiosa en otras circunstancias.

Modelo De Afrontamiento Transaccional (Lazarus Y Folkman)

Dependerá de las diferentes evaluaciones cognitivas en una situación específica existen tres categorías:

La evaluación primaria ocurre cuando una persona se enfrenta a una demanda, ya sea externa o interna, como una amenaza una pérdida o un desafío.

La evaluación secundaria, está evaluación analiza los recursos disponibles de la persona para hacer frente a diferentes situaciones. Lo

que implica mayor relevancia de estos tipos de evaluaciones son las reacciones hacia el estrés dependerá de estos recursos. Esto implica que la persona podría sentir miedo, desafío o optimismo en función de sus recursos. Los dos recursos son los siguientes: recursos individuales engloba la salud, las destrezas sociales y las actitudes positivas del individuo, mientras que el recurso ambiental comprende el apoyo social, el dinero, entre otros. Esta evaluación también implica valorar los efectos de optar por una estrategia en vez de otras.

Lazarus identificó dos enfoques principales de afrontamiento uno de ellos se centra en abordar directamente el problema, mientras que el otro se enfoca en manejar las emociones: centradas en la emoción implica ajustar las percepciones de la conexión con el entorno y el significado de las relaciones en la situación, el afrontamiento centrado en el problema implica modificar la fuente de estrés mediante cambios en el entorno o en uno mismo.

Modelo De Afrontamiento (Moos Y Schaefer, 1993)

Sugiere que las estrategias de afrontamiento actúan como intermediarias entre la persona y su bienestar, salud en un modelo transaccional, donde se enfatiza la importancia del enfoque y método de afrontamiento.

El método de afrontamiento se refiere al enfoque adoptado para hacer frente al estrés, esto puede manifestarse a nivel cognitivo o conductual. Por consiguiente, de acuerdo con estos investigadores.

Este enfoque se refiere a como una persona tiende a manejar las situaciones estresantes, ya sea enfrentando directamente el problema o evitándolo.

Modelo Multiaxial Del Afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer Y Johnson, 1998).

Su teoría de la conservación se fundamentó en la teoría de los recursos de Hobfoll, donde los individuos tienden a esforzarse para adquirir y preservar sus recursos. Según esta teoría, hay cuatro categorías distintas de recursos disponibles objetos (como viviendas y pertenencias), atributos individuales como habilidades y confianza en uno mismo forman parte de las características personales, elementos externos como empleo

y relaciones interpersonales son considerados condiciones, mientras que recursos como dinero se clasifican como energías, ya que potencian la adquisición de cualquiera de estos recursos es considerada como la principal fuente de estrés. En el método multiaxial, su diversión principal se estructura en tres dimensiones: enfrentamiento activo frente al pasivo, enfrentamiento pro social frente al antisocial, y el enfrentamiento directo frente al indirectos (Macollunco & Zenina, 2017).

Dimensiones

Concentración en la resolución de problemas: indica que las distintas tácticas cognitivas y conductuales están dirigidas a reducir el estrés. Como resultado, las personas para combatir el estrés, buscan en sus desafíos cual fue el factor principal que los llevo a experimentarlo debe tomar varias medidas para lograrlo, primero deben analizar, crear planes y concentrar, luego se debe conservar con los involucrados para encontrar alternativa y enfrentar el evento estresor mediante la implementación de varias soluciones concretas.

La auto focalización negativa: Se refiere a todo aquello que tiene un enfoque negativo en los pensamientos de una persona y se refleja de alguna manera en su comportamiento. La persona generalmente se convence de que sin importar lo que puede hacer, las cosas siempre saldrán mal porque suelen ser de una forma incorrecta, principalmente causa dificultad radica en sentirse impotente para modificar la situación, pensar que no se podrá realizar nada para solucionar lo que está sucediendo.

Evitar: se refiere a la huida de una persona de sus problemas porque no pueden abordarlos. Por esta razón, se recurre a varias estrategias para negar el problema, como evitar el comportamiento que realiza el estresor, otra opción consiste en realizar diferentes tareas en el momento que se recuerda el problema de esta manera se evita el estrés. Otras alternativas serian salir a caminar, practicar algún deporte.

Búsqueda de apoyo social: Es un método para hacerle frente al estrés, es común que las personas busquen ayuda en otros sujetos, involucran a los familiares o amigos de confianza. De este modo, los empleados

buscan refugio y tienen la expectativa de recibir consejos o sugerencias que les ayuden a hacerle frente al momento como resultado, el enfoque para hacerle frente implica el reconocimiento del suceso estresante y promover la comprensión y el significado del mismo. Por lo tanto, cuando se emplea un alto nivel de abordaje subjetivo de la situación estresante, que abarca aspectos informáticos, emocionales e instrumentales, se reduce el impacto emocional y cognitivo. Además, controla las conductas disfuncionales, promueve actividades que contribuyen a la distracción y al disfrute.

Religión: se refiere a las tareas que realizan los sujetos y que son asociadas con sus convicciones de fe individuales. Por ejemplo, ir a la iglesia con regularidad con la intención específica en busca de ayuda espiritual.

Variable 2: Síndrome De Burnout

Definición:(Linares & Poma, 2016) señalan que el síndrome de burnout, también conocido como síndrome del quemado o síndrome del trabajador desgastado, es una condición psicológica que resulta del estrés crónico en el trabajo, se caracteriza por agotamiento físico, emocional y mental que afecta la capacidad de la persona para funcionar de manera afectiva en su trabajo y en otras áreas de la vida.

Teorías Relacionadas Al Síndrome De Burnout

Según Rondoño, (2022), modelo de competencia social de Harrison
Desarrollado por David Harrison, es un marco teórico que se centra en como las habilidades sociales y emocionales de los individuos influyen en su capacidad para manejar eficazmente el estrés y otras demandas emocionales en el trabajo. Este modelo es relevante para comprender como las competencias sociales pueden mitigar o prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

Elementos Principales Del Modelo De Competencia Social De Harrison

Conciencia Emocional: se refiere a la habilidad para identificar, comprender las propias emociones y las de los demás, una buena conciencia emocional permite a los individuos a reconocer como se sienten frente a situaciones estresantes y como pueden afectar a otros.

Habilidades de manejo de emociones: incluye la capacidad para manejar adecuadamente las emociones propias y de otros, especialmente en situaciones difíciles tratando de regular las emociones negativas, manejar el estrés y poder mantener una actitud positiva en el trabajo.

Habilidades sociales: son las habilidades necesarias para interactuar efectivamente con otros teniendo una comunicación efectiva, la empatía, capacidad de resolución de conflictos.

Adaptabilidad social: Se refiere a la capacidad para adaptarse a diferentes situaciones sociales, culturales y implica ser flexible en la interacción con personas diversas con entornos cambiantes.

Modelo Etiológico De Pines

(Rondoño, (2022) indica que es una propuesta teórica desarrollada por Ayala pines en relación con el síndrome de burnout. Este modelo se enfoca en identificar las causa y factores contribuyentes que pueden llevar al desarrollo del burnout en el contexto laboral.

Elementos Principales Del Modelo Etiológico De Pines

Fuentes de estrés: se identifica diversas fuentes de estrés en el que pueden contribuir al desarrollo del burnout, pueden incluir la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, conflicto de roles, falta de control sobre el trabajo.

Respuestas individuales: La respuesta individual ante las fuentes de estrés son cruciales para entender cómo se desarrolla el burnout, incluye factores como las características personales como personalidad, estilo de afrontamientos.

Mecanismos de adaptación: sugiere que las personas emplean diferentes mecanismos de adaptación para hacer frente al estrés y las demandas laborales. Algunos mecanismos pueden ser adaptativos y ayudan a prevenir el burnout

Modelo De Autoeficacia De Cherniss

Fue desarrollado por Gary Cherniss, se centra en como la autoeficacia percibida influyen en la experiencia del estrés laboral y, por ende, en la prevención del síndrome de burnout, esta teoría está fundamentado por la teoría de autoeficacia de Albert Bandura, que sostiene que las

creencias de una persona sobre su capacidad para enfrentar situaciones específicas afectan directamente su comportamiento y su bienestar emocional. En conclusión, fortalece la autoconciencia de los individuos en el entorno laboral para mitigar el riesgo del síndrome del cansado y promueve un bienestar psicológico generalizado en el trabajo.

Modelo Estructural De Gil Monte Y Peiro

Es una aproximación teórica utilizada para entender el síndrome de burnout centrándose en la identificación de las dimensiones y variables que intervienen en el desarrollo de este síndrome en el entorno laboral, los individuos que experimentan altos niveles de estrés laboral prolongado. Este modelo ha sido ampliamente utilizado en la investigación y practica relacionada con el bienestar laboral y la salud ocupacional. Sedano (2016)

Fases Del Proceso Del Síndrome De Agotamiento Laboral

El proceso de desarrollo del burnout generalmente atraviesa varias fases como: Entusiasmo inicial, la persona se siente motivada y con energía. Con grandes expectativas sobre su trabajo y disposición para asumir responsabilidades adicionales. Sin embargo, en la fase estancamiento, la energía y entusiasmo inicial disminuyen, y el individuo empieza a cuestionar la viabilidad de sus metas. La frustración surge cuando la insatisfacción y la falta de reconocimiento se hacen evidentes, llevando a la irritabilidad y disminución de la motivación. La apatía se caracteriza por una actitud de indiferencia y desconexión emocional, y finalmente, en la fase de burnout, el agotamiento físico, emocional y mental alcanza su punto máximo, afectando la salud y el bienestar general Linares y Poma(2016).

Criterios De Diagnostico

Se basa en una combinación de criterios clínicos y la evaluación de síntomas específicos. Aunque no existe un consenso universal aceptado para el diagnóstico, varios modelos y herramientas, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), son comúnmente utilizados.

Para el diagnóstico los profesionales de la salud mental pueden utilizar varios instrumentos y métodos como: entrevistas clínicas que ayuda a evaluar los síntomas, duración y el impacto en la vida diaria del paciente. Asimismo, se usa cuestionarios y escalas estandarizadas como, por ejemplo: Maslach Burnout Inventory (MBI) Una de las herramientas más utilizadas que evalúa tres dimensiones (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), Oldenburg burnout Inventory (OLBI) evalúa agotamiento y desmotivación y por último Cuestionario de Burnout de Copenhague (CBI) considera las dimensiones de cinismos, efectividad personal y agotamiento. Miravalles, (2015)

Criterios diagnósticos propuestos (DSM Y CIE)

El DSM-5, aunque el burnout no está listado como un diagnóstico específico, puede ser considerado bajo la categoría de “problemas relacionados con el empleo”, el CIE-11 lo clasifica como un fenómeno ocupacional, no una condición médica, caracterizado por síntomas similares a los mencionados.

Indicios Y Manifestaciones Del Agotamiento Laboral O Síndrome Del Cansado

Se manifiesta a través de una serie de indicios y síntomas que afectan tanto el ámbito emocional y mental como el físico.

Indicadores físicos relacionados son la fatiga crónica siendo una sensación de agotamiento físico constante incluso después de descansar y una gran falta de energía para realizar actividades cotidianas, llegando a percibir jaquecas frecuentes, molestias musculares, tensión corporal, problemas gastrointestinales y trastornos del sueño.

En cuanto a los síntomas conductuales, estos incluyen retiro de interacciones sociales tanto en el ámbito laboral como personal, ausencias frecuentes en el trabajo debido a las faltas de motivación y el inicio del consumo de diversas sustancias como estimulantes para sentirse más energéticos o calmantes para aliviar el malestar.

Indicadores cognitivos, se nota problemas para mantener la atención en actividades, frecuentes olvidos y problemas de memoria, por otra parte, teniendo sentimientos de desesperanza, pensamientos negativos

persistente y una gran autoevaluación negativa, crítica hacia uno mismo
Miravalles, (2015)

Dimensiones.

Cansancio o agotamiento emocional: Un sentimiento de contante cansancio emocional, sensación de estar sobrecargado y abrumado por las demandas del trabajo y dificultad para relajarse, desconectar del trabajo.

Despersonalización: Este aumento en actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo, comportamientos distantes, desapego en interacciones laborales.

Realización personal: se caracteriza por una sensación de que no se están logrando los objetivos y metas laborales, pérdida de interés e satisfacción en el trabajo.

3.3. Marco conceptual

Se presenta algunos términos que ayudaran a una comprensión más completa de este estudio:

Afrontamiento: Conjunto de esfuerzos conductuales y cognitivos que realiza el individuo para hacer frente a las situaciones estresantes, así como para reducir el estado de malestar que produce el estrés.
Poquioma, (2019)

Agotamiento emocional: Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Guitart, (2007)

Clima laboral: Se refiere al conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización que afecta su entorno. (Chiavenato, s. f.2009)

Desgaste profesional: se manifiesta como una sensación de agotamiento o fatiga derivada de la realización repetitiva de actividades laborales sin motivación, como resultado de la monotonía y la carga excesiva del trabajo.(Chiavenato, s. f 2013)

Despersonalización: una alteración de la conciencia del yo, de índole tal que el individuo despersonalizado se siente a sí mismo como extraño y distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito

corporal; es frecuente enfatizar en las definiciones usuales la sensación de irrealidad que la persona experimenta. (Cruzado et al., s. f.2013)

Estrategias: son herramientas o técnicas que utilizan los docentes para lograr que los estudiantes aprendan mejor, y haya una mayor apropiación de los conocimientos.(Poblet et al.,(2022)

Estrés: es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. Estas respuestas pueden ser físicas, emocional o mental(Poblet et al.,(2022)

Fatiga crónica: es una enfermedad compleja, crónica, de etiología desconocida, que se caracteriza por la presencia de fatiga física y mental, intensa, debilitante y grave, que persiste seis o más meses y de carácter oscilante y sin causa aparente específica. (Barbado et al., 2006)

Síndrome: conjunto de síntomas o afecciones que aparecen juntos e indican la presencia de una enfermedad específica.(Barbado Hernández et al., 2006)

Trauma: Cualquier experiencia perturbadora que produzca miedo significativo, impotencia, disociación , confusión u otros sentimientos perturbadores lo suficientemente intensos como para tener un efecto negativo duradero en las actitudes, el comportamiento y otros aspectos del funcionamiento de una persona..(APA Dictionary of Psychology, s. f.).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Cuantitativo: Se refiere a la combinación de métodos con el objetivo de obtener una comprensión mas completa de los fenómenos estudiados (Hernández et al., 2014)

Tipo.

Básico: se caracteriza porque parte de un marco teórico; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.(Gabriel, 2017)

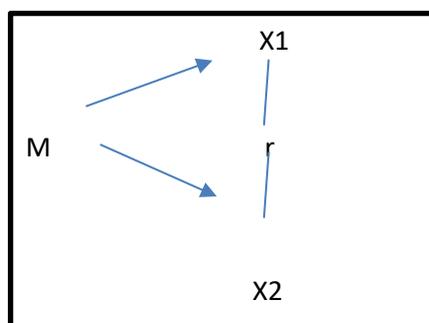
Nivel.

Correlacional: este nivel De investigación se enfocan en investigar la conexión o nivel de relación que se presenta entre dos o más ideas, categorías o factores dentro de una muestra, entorno particular (Gómez, 2020)

4.2. Diseño de Investigación

Este enfoque se adapta al diseño no experimental, dado que el estudio se concentra en observar los fenómenos en su contexto natural antes de examinarlos, sin que el investigador modifique las variables ni establezca un grupo de control. Además, sigue un diseño transversal al recolectar datos en un momento específico en el tiempo.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra del personal del CGBVP, compañía 42

X1= Estrategia de afrontamiento

X 2=Síndrome de burnout

F: Asociación entre ambos factores

4.1. Hipótesis general y específicas.**4.3.1. Hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas.**H.E.1:**

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.2:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.3:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.4:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.5:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.6:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.7:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ha: Existe relación significativa entre entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Variable 1: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Dimensiones:

- Resolver la situación problemática.
- Enfoque negativo en uno mismo.
- Reinterpretación positiva.
- Expresión abierta de emociones.
- Evitar la situación estresante.
- Buscar apoyo social.
- Religión.

Variable 2: SINDROME DE BURNOUT

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización profesional

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
VARIABLE 1 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	D.1: Socio demográfico.	Sexo.	Ítem 1	Escala nominal	Hombre. Mujer	Cualitativa
		Edad.	Ítem 2	Escala nominal.	20 - 30. 31 – 40. 41 – 50. 51 – 60.	Cualitativa
		Estado civil.	Ítem 3	Escala nominal.	Soltero. Divorciado. Casado. Unión libre. Separado. Viudo	Cualitativa

		Carga familiar.	Ítem 4	Escala nominal.	Ninguna. 1-3personas. 4-5 personas. Más de 6 personas.	
	D.2: Laboral	Nivel de escolaridad.	Ítem 5	Escala nominal.	Primaria. Bachillerato. Técnico. Tecnólogo. Universitario. Especialista. Maestría Doctorado.	Cualitativa
		Antigüedad de servicio en el cuerpo de bomberos.	Ítem 6	Escala nominal.	Menos de 1 año. De 1 a 5 años. De 5 a 10 años. De 10 a 15 años. De 15 a más años.	Cualitativa

	D.1: Estilos básicos de enfrentamiento.	Solución del problema.	Item1 Item8 Item15 Item22 Item29 Item36 .	Escala nominal.	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativo.
Auto focalización negativa.		Item 2 Item 9 Item16 Item23 Item30	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativa	
Reevaluación positiva.		Item 37. Item 3 Items1	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre.	Cualitativa	

		Expresión emocional abierta.	0 Item17 Item24 Item31 Item38 . Item 4 item 11 item18	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativa
		Evitación.	item25 item32 item39 . Item5 Item12 Item19 Item 26 Item33	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativa

		Búsqueda de apoyo social.	Item40	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativa
		Religión.	Item6 Item13 Item20 Item27 Item34 Item41	Escala nominal	0 = Nunca. 1=Pocas veces 2 = A veces. 3=Frecuentemente 4 = Casi siempre,	Cualitativa
			Item 7 Item14 Item 21 Item28			

			Item 35 Item 42.				
VARIABLE 2 SINDROME BORNOUT	DE	D.1: Dimensiones del Síndrome de Burnout.	Agotamiento emocional	Item1 Item2 Item3 Item 8 Item13 Item14 Item16 Item20 .	Escala nominal	0 Nunca. 1 Pocas veces. 2 A veces. 3Frecuentemente. 4Casi siempre. 0 Nunca. 1 Pocas veces.	Cualitativo

		Despersonalización.	Item 5 Item 10 Item 11 - Item 15 Item 22.	Escala nominal.	2 A veces. 3 Frecuentemente. 4 Casi siempre.	
		Realización personal.	Item 4 Item 7 Item 9 Item 12 Item 17 Item 18 Item 19 .	Escala nominal.	0 Nunca. 1 Pocas veces. 2 A veces. 3 Frecuentemente. 4 Casi siempre.	

4.2. Población – Muestra

Población.

Hernández et al., (2014) indica que es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones La actual indagación analiza a la población del CGBVP, compañía 42 puno que incluyen 102, tanto como varones y mujeres.

Muestra.

López, (2004) se refiere a la técnica utilizada para elegir partes de una muestra a partir del total de la población disponible, para este estudio, se seleccionó una muestra de 80 bomberos de un total de 102 que conforman la población.

Muestreo.

López, (2004) indica que la forma en que se selecciona los participantes de la muestra población en su conjunto, por lo tanto este estudio utilizo un muestreo no probabilístico debido a las limitaciones de tiempo y recursos para acceder a toda la población de bomberos

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Psicométrico: El presente estudio utilizara un análisis psicométrico basado en la aplicación de test psicológicos, con el fin de evaluar las variables de burnout y estrategias de afrontamiento en la compañía de bomberos, esta técnica es fundamental para garantizar que los datos recolectados sean confiables y válidos para asegurar que las mediciones realizadas reflejen de manera precisa los fenómenos que se están investigando.

Instrumento.

Inventario: (Ventura, 2020) denota que es una lista ordenada de bienes u objetos, que en el ámbito de la medición hace referencia a un listado de rasgos, actitudes, preferencias o habilidades personales de una conducta o personalidad, aunque su uso frecuente acontece en ambientes clínicos como un listado de

síntomas o problemas que el individuo debe señalar que ocurren en él o no.

Cuestionario: (Baena, 2017) Abarca una serie de preguntas diseñadas para recopilar, llevar a cabo el procesamiento de datos sociodemográficos que incluyen información sobre sexo, edad, estado civil, carga familiar y tiempo de servicio en los bomberos.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Autor y año: Maslach Jackson (1981)

Adaptación en Perú: Llaja Sarriá García (2007)

Validación: Tipacti (2016)

Finalidad: Evaluar el síndrome de Burnout y sus tres dimensiones.

Aplicación: Individual o colectiva

Ámbito de aplicación: Adultos

Áreas de Uso: Laboral

Número de ítems:22

Escala de valoración: Tipo Likert (0 a 6)

Duración:10 a 15 min

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

Se administra mediante un cuestionario auto informado que contiene una serie de ítems a los cuales los participantes deben responder según la frecuencia con la que experimentan cada sentimiento o actitud.

INTERPRETACION DE PUNTAJE DEL MBI

	Agotamiento Emocional	Despersonalizacion	Realizacion Personal
Alto	27 a 54	10 a 30	40 a 48
Medio	19 a 26	6 a 9	34 a 39
Bajo	0 a 18	0 a 5	0 a 33

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20

Despersonalización 5,10,11,15,22

Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Autor: Bonifacio Sandín y Paloma Chorot

Procedencia: España

Año de creación: 2002

Aplicación: Individual y colectiva

Objetivo: Identificar los estilos de afrontamiento del estrés

Tiempo: 10 minutos aproximadamente

Sub.escalas: 7

Ítems: 42

Materiales: Manual, cuestionario y lápiz

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

El cuestionario desarrollado por sandin y chorot, consta de 42 ítems distribuidos en subescalas o dimensiones. Cada una de estas

dimensiones se menciona junto con su coeficiente alfa de Cronbach correspondiente.

Aspecto del Comportamiento	Alfa de Cronbach	Escala de Respuestas
Búsqueda de Apoyo Social	0.92	0 = Nunca 1 = Pocas veces 2 = A veces 3 = Frecuentemente 4 = Casi siempre
Expresión Emocional Abierta	0.74	
Religión	0.86	
Focalización en la Solución del Problema	0.85	
Evitación	0.76	
Auto-focalización Negativa	0.64	
Reevaluación Positiva	0.71	

Para calcular la puntuación en la escala de CAE, se suman los valores asignados por el evaluado en cada pregunta, de acuerdo con la distribución de los ítems en cada una de las siete subescalas. De esta manera, los tipos de afrontamiento utilizados con mayor frecuencia serán aquellos que obtengan puntuación más alta.

MÉTODOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EXAMINAR, INTERPRETAR Y TRANSFORMAR DATOS.

Se procesarán la información cualitativa de los reactivos psicológicos utilizando el programa de SSPS una vez que se recojan los datos se crearán tablas que relacionen datos para facilitar la comprensión.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1

Sexo de los encuestados

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	47	58,8	58,8	58,8
	Mujer	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 1

Sexo de los encuestados

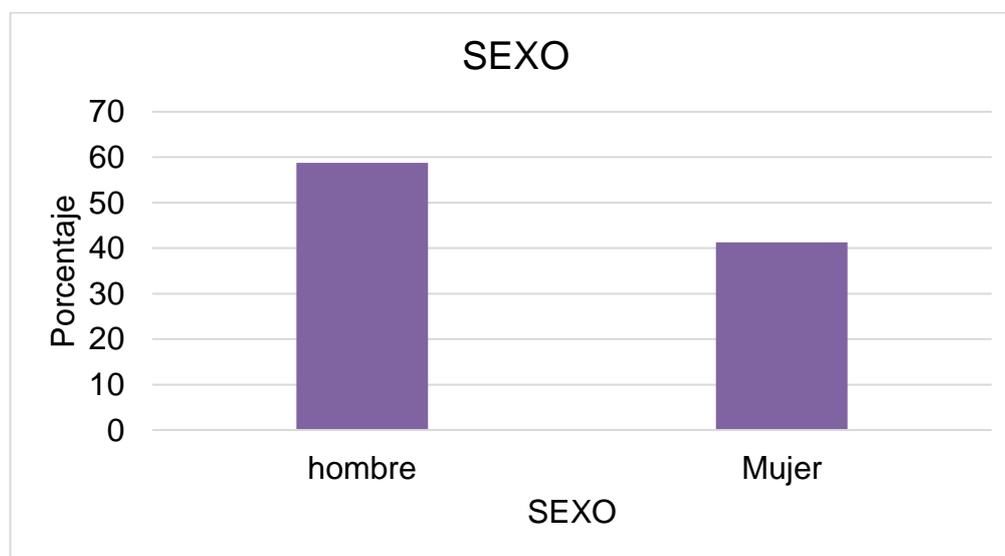


Tabla 2

Edad de los encuestados

		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 – 25		31,3	31,3	31,1
	30				

31 - 40	16	32,5	32,5	63,7
041 - 50	19	23,8	23,8	87,5
50 - 61	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	
Total	80	100,0		100,0

Gráfico 2

Edad de los encuestados

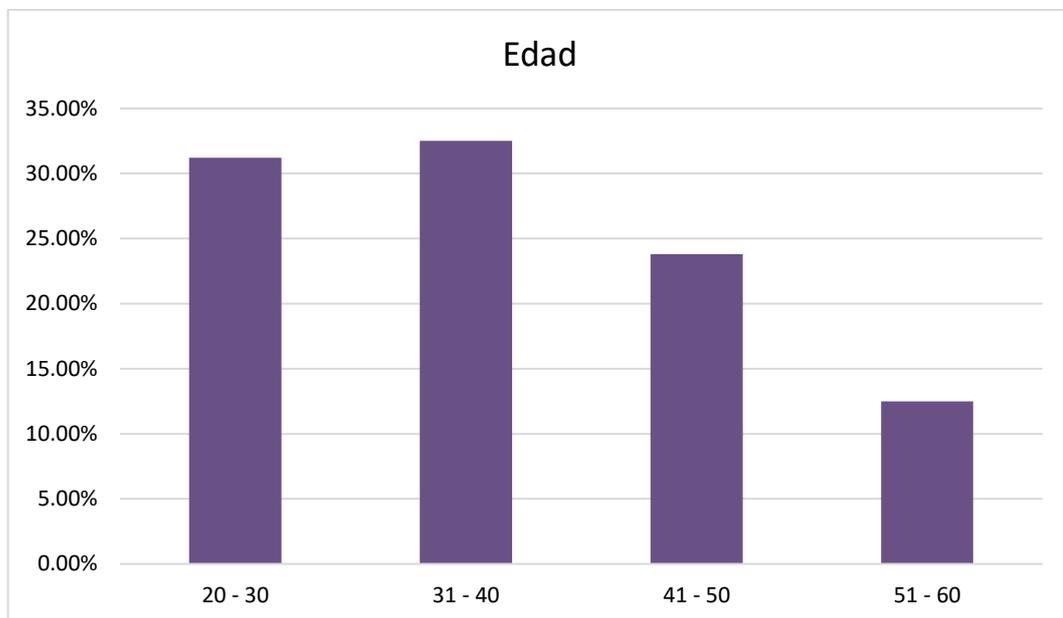


Tabla 3

Estado civil de los encuestados

		ESTADO CIVIL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado(a)	30	37,5	37,5	37,5
	Divorcio	3	3,8	3,8	41,3
	Separado	9	11,3	11,3	52,5
	Soltero	37	46,3	46,3	98,8
	Viudo(a)	1	1,3	1,3	100,0

Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Gráfico 3

Estado civil de los encuestados

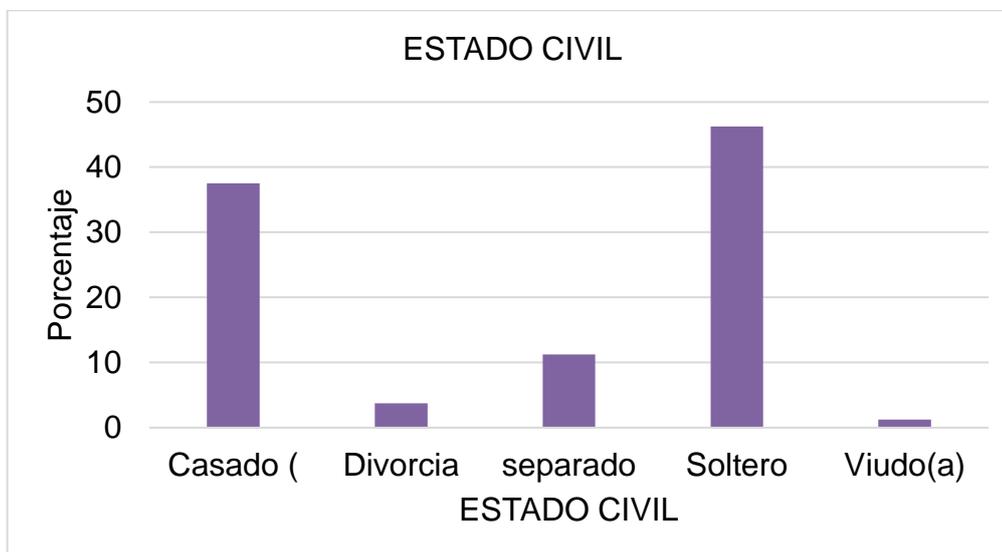


Tabla 4

Carga familiar de los encuestados

CARGA FAMILIAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-3 pers	36	45,0	45,0	45,0
	4-6 pers	13	16,3	16,3	61,3
	Ninguna	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 4

Carga familiar de los encuestados

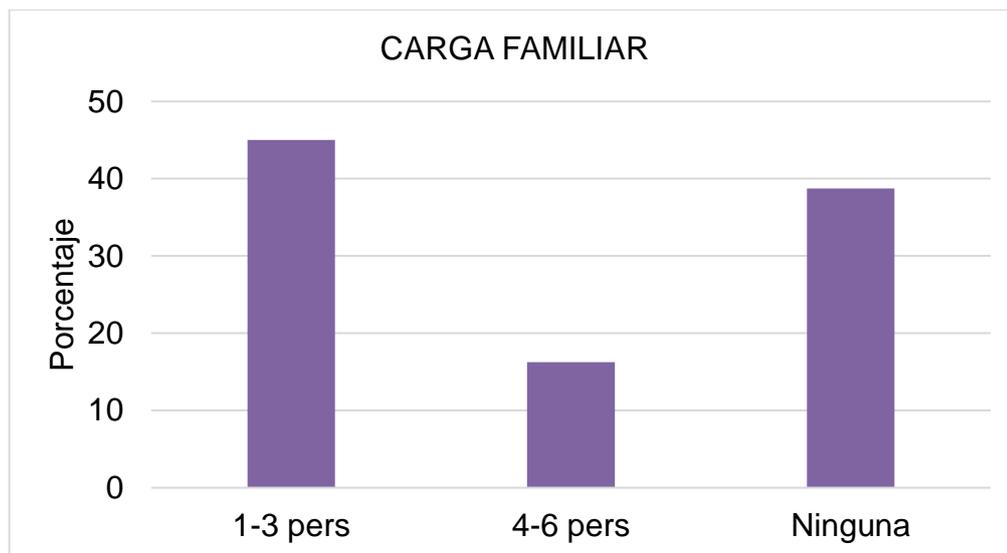


Tabla 5

Nivel escolar de los encuestados

		NIVEL ESCOLAR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	9	11,3	11,3	11,3
o	Especialidad	22	27,5	27,5	38,8
	Maestría	17	21,3	21,3	60,0
	Primaria	2	2,5	2,5	62,5
	Técnico	6	7,5	7,5	70,0
	Universidad	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 5

Nivel escolar de los encuestados

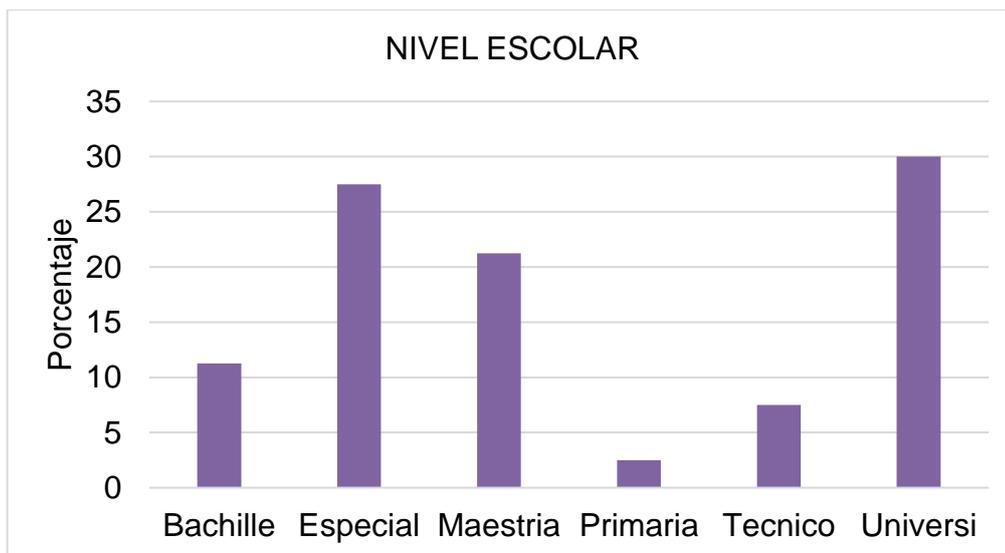


Tabla 6

Antigüedad de servicio de los encuestados

ANTIGÜEDAD DE SERVICIO					
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulad o
Válid		1	1,3	1,3	1,3
o	De 1 a	22	27,5	27,5	28,7
	5				
	De 10	15	18,8	18,8	47,5
	a				
	De 5 a	24	30,0	30,0	77,5
	1				
	Mas	5	6,3	6,3	83,8
	de 1				
	Meno	13	16,3	16,3	100,0
	s de				
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 6

Antigüedad de servicio de los encuestados

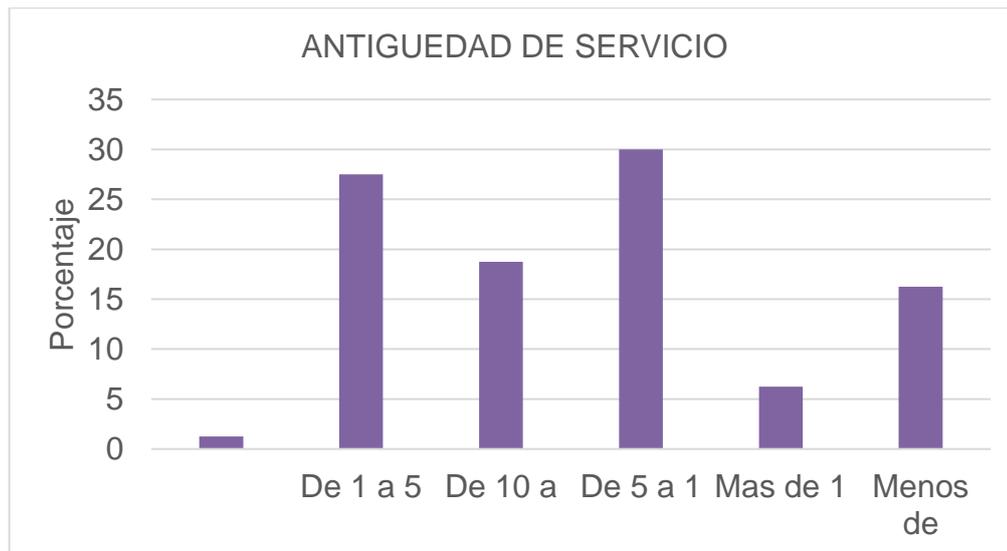


Tabla 7

Distribución de porcentajes de la Dimensión Búsqueda de Apoyo Social

BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli	0	2	2,5	2,5
do	2	3	3,8	6,3
	3	2	2,5	8,8
	5	4	5,0	13,8
	6	9	11,3	25,0
	7	3	3,8	28,7
	8	6	7,5	36,3
	9	8	10,0	46,3
	10	7	8,8	55,0
	11	4	5,0	60,0
	12	8	10,0	70,0
	13	4	5,0	75,0
	14	4	5,0	80,0
	15	3	3,8	83,8
	16	3	3,8	87,5
	17	2	2,5	90,0
	18	3	3,8	93,8
	19	3	3,8	97,5

21	1	1,3	1,3	98,8
22	1	1,3	1,3	100,0
Tot	80	100,0	100,0	

al

Gráfico 7

Distribución de porcentajes de la Dimensión Búsqueda de Apoyo Social

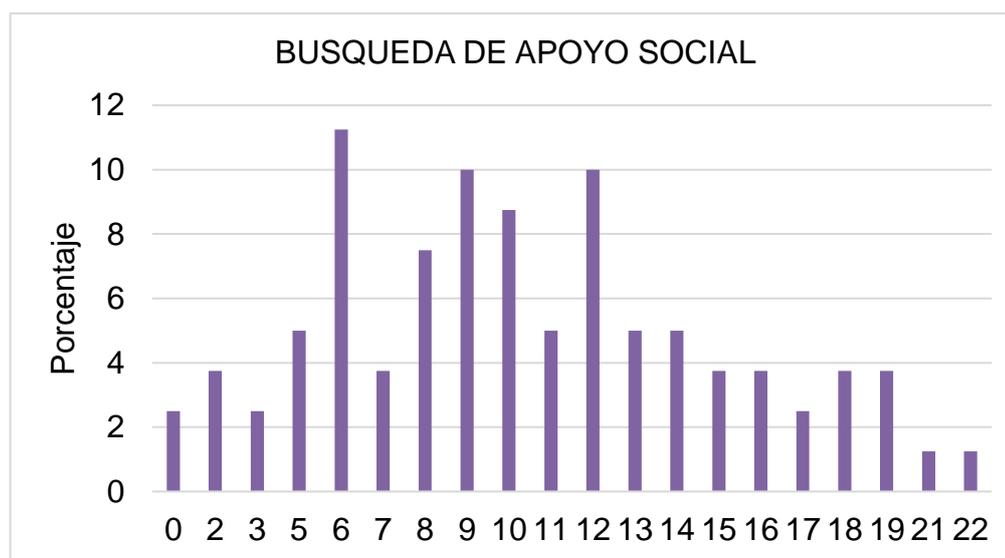


Tabla 8

Distribución de Porcentajes de la Dimensión Expresión Emocional Abierta

EXPRESION EMOCIONAL ABIERTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	1,3	1,3	1,3
	1	1	1,3	1,3	2,5
	2	6	7,5	7,5	10,0
	3	3	3,8	3,8	13,8
	4	9	11,3	11,3	25,0
	5	7	8,8	8,8	33,8
	6	10	12,5	12,5	46,3
	7	7	8,8	8,8	55,0
	8	5	6,3	6,3	61,3
	9	4	5,0	5,0	66,3
	10	3	3,8	3,8	70,0

11	3	3,8	3,8	73,8
12	6	7,5	7,5	81,3
13	6	7,5	7,5	88,8
14	4	5,0	5,0	93,8
15	2	2,5	2,5	96,3
17	1	1,3	1,3	97,5
19	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 8

Distribución de Porcentajes de la Dimensión Expresión Emocional Abierta

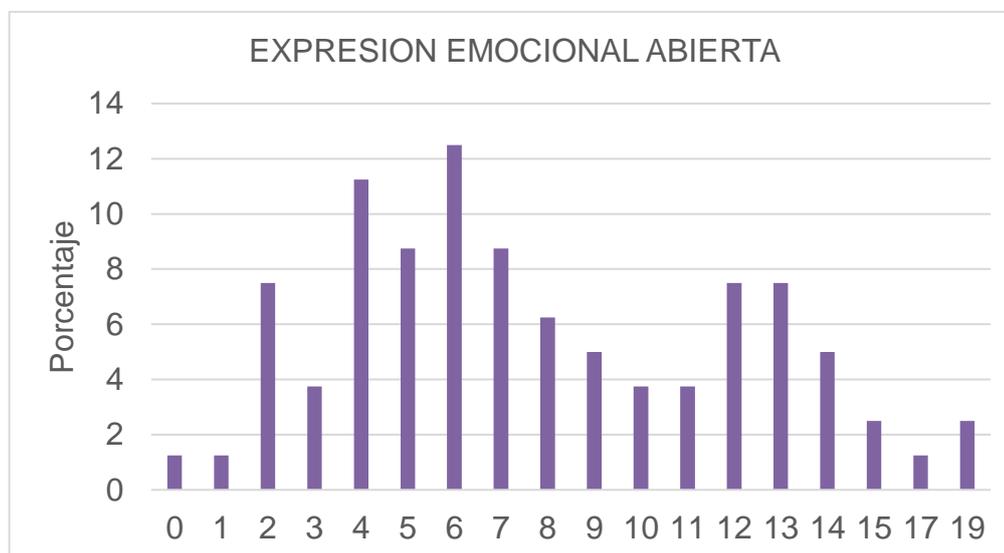


Tabla 9

Distribución de porcentajes de la Dimensión Religión

RELIGION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	5,0	5,0	5,0
	2	5	6,3	6,3	11,3
	3	2	2,5	2,5	13,8
	4	2	2,5	2,5	16,3
	5	1	1,3	1,3	17,5
	6	3	3,8	3,8	21,3
	7	3	3,8	3,8	25,0

8	2	2,5	2,5	27,5
9	5	6,3	6,3	33,8
10	10	12,5	12,5	46,3
11	7	8,8	8,8	55,0
12	5	6,3	6,3	61,3
13	6	7,5	7,5	68,8
14	4	5,0	5,0	73,8
15	4	5,0	5,0	78,8
16	4	5,0	5,0	83,8
17	4	5,0	5,0	88,8
18	3	3,8	3,8	92,5
19	2	2,5	2,5	95,0
20	1	1,3	1,3	96,3
21	1	1,3	1,3	97,5
24	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 9

Distribución de porcentajes de la Dimensión Religión

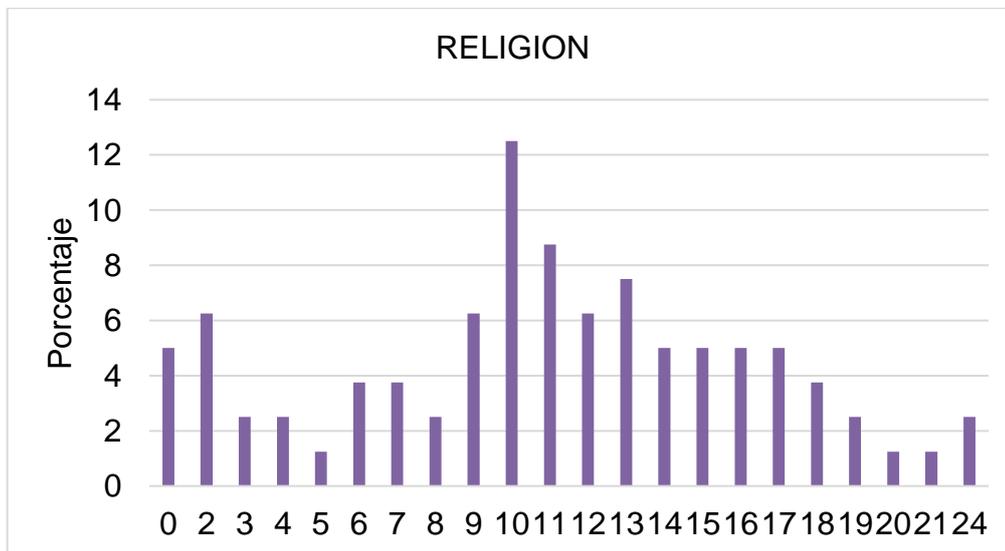


Tabla 10

Distribución de porcentajes de la Dimensión Focalizado en la solución del Problema

FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	2	2,5	2,5	2,5
	5	1	1,3	1,3	3,8
	6	2	2,5	2,5	6,3
	7	2	2,5	2,5	8,8
	8	3	3,8	3,8	12,5
	9	2	2,5	2,5	15,0
	10	6	7,5	7,5	22,5
	11	4	5,0	5,0	27,5
	12	6	7,5	7,5	35,0
	13	7	8,8	8,8	43,8
	14	8	10,0	10,0	53,8
	15	7	8,8	8,8	62,5
	16	4	5,0	5,0	67,5
	17	5	6,3	6,3	73,8
	18	2	2,5	2,5	76,3
	19	4	5,0	5,0	81,3
	20	8	10,0	10,0	91,3
	21	2	2,5	2,5	93,8
	22	1	1,3	1,3	95,0
	23	1	1,3	1,3	96,3
	24	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 10

Distribución de porcentajes de la Dimensión Focalizado en la solución del Problema

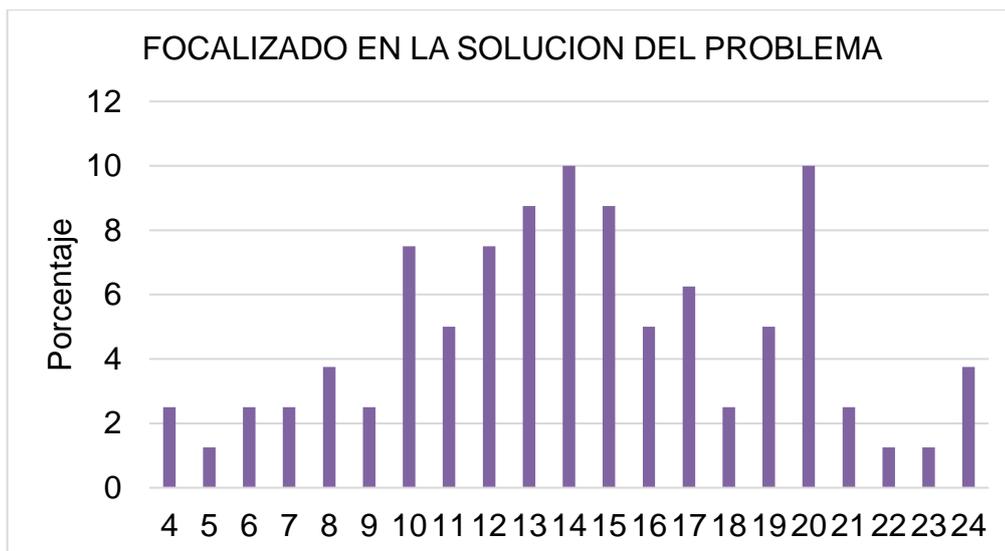


Tabla 11

Distribución de Porcentajes de la Dimensión Evitación

EVITACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	1	1,3	1,3	3,8
	6	2	2,5	2,5	6,3
	7	4	5,0	5,0	11,3
	8	4	5,0	5,0	16,3
	9	6	7,5	7,5	23,8
	10	6	7,5	7,5	31,3
	11	6	7,5	7,5	38,8
	12	13	16,3	16,3	55,0
	13	7	8,8	8,8	63,7
	14	7	8,8	8,8	72,5
	15	4	5,0	5,0	77,5
	16	7	8,8	8,8	86,3
	17	1	1,3	1,3	87,5
	18	3	3,8	3,8	91,3
	19	3	3,8	3,8	95,0
	20	3	3,8	3,8	98,8
	21	1	1,3	1,3	100,0

Total 80 100,0 100,0

Gráfico 11

Distribución de Porcentajes de la Dimensión Evitación

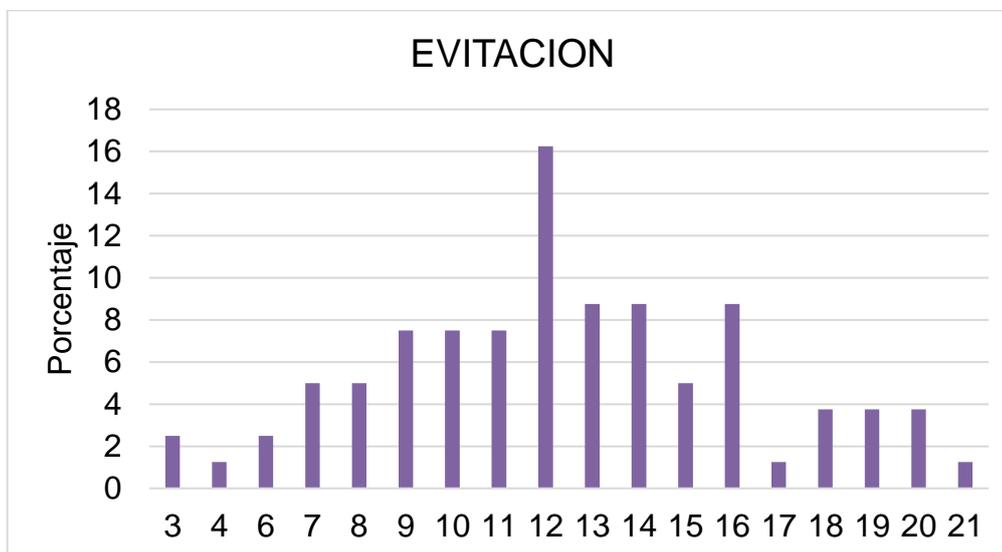


Tabla 12

Distribución del Porcentaje de la Dimensión Auto focalización Negativa

AUTOFOCALIZACION NEGATIVA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3,8	3,8	3,8
	3	5,0	5,0	8,8
	4	2,5	2,5	11,3
	5	3,8	3,8	15,0
	6	7,5	7,5	22,5
	7	7,5	7,5	30,0
	8	5,0	5,0	35,0
	9	5,0	5,0	40,0
	10	7,5	7,5	47,5
	11	5,0	5,0	52,5
	12	11,3	11,3	63,8
	13	5,0	5,0	68,8
	14	5,0	5,0	73,8
	15	5,0	5,0	78,8

17	2	2,5	2,5	95,0
18	1	1,3	1,3	96,3
19	3	3,8	3,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 12

Distribución del Porcentaje de la Dimensión Auto focalización Negativa

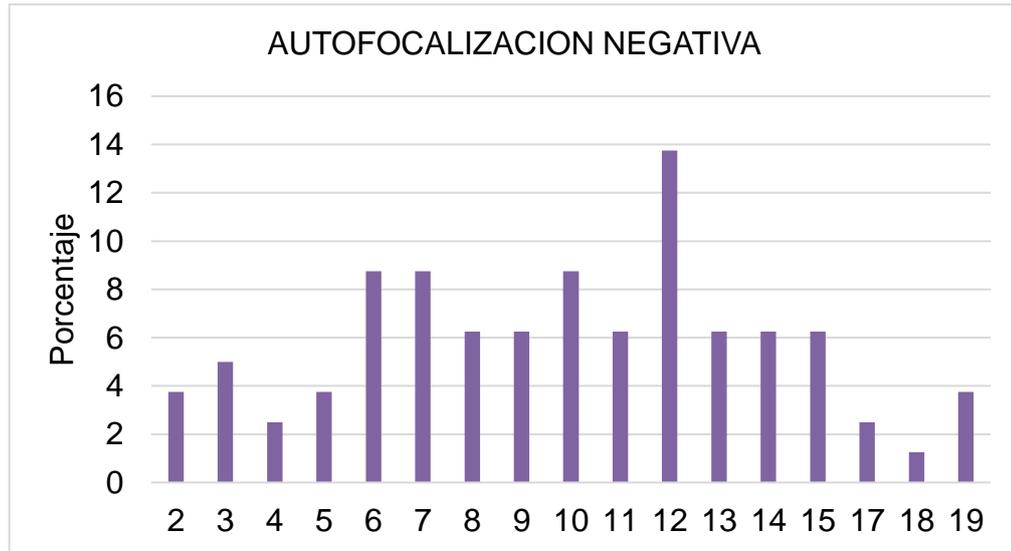


Tabla 13

Síndrome de burnout

PRESENCIA DE BURNOUT

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcenta je válido	Porcentaj e acumula do
Válid	AUSENCIA	7	8,8	8,8	8,8
o	PRESENCI A	73	91,3	91,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 13

Síndrome de burnout

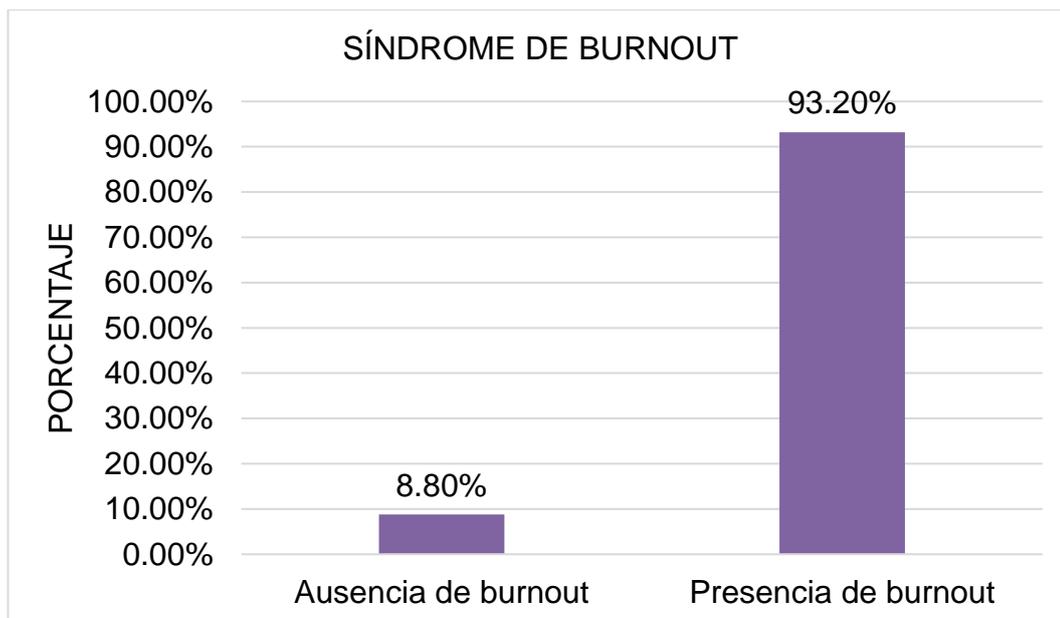


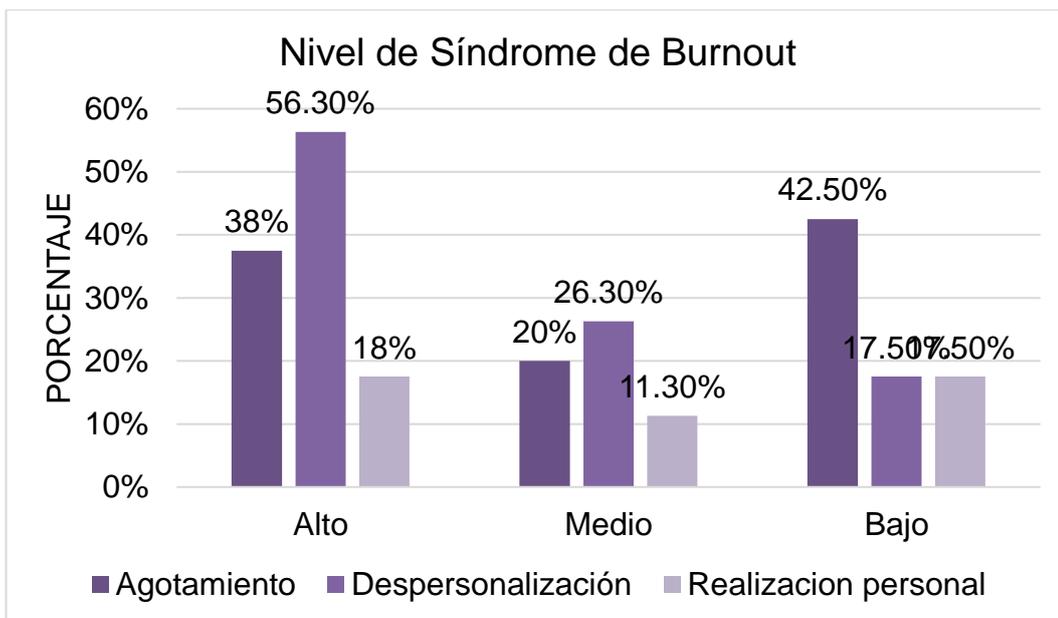
Tabla 14

Nivel de síndrome de burnout

	Agotamiento		Despersonalización		Realización personal	
	Frecuencia	% Frecuencia	Frecuencia	% Frecuencia	Frecuencia	%
Alto	30	37,5	45	56,3	14	17,5
Bajo	34	42,5	14	17,5	57	71,3
Medio	16	20,0	21	26,3	9	11,3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Gráfico 14

Nivel de síndrome de burnout



5.2. Interpretación de resultados

En la tabla y gráfico N°01, observamos que la mayor parte de encuestados en CGVBP, compañía 42, Puno, son del sexo masculino (58,8) % y que la minoría son del sexo femenino (41,3) %

En la tabla y gráfico N°02, examinamos que las edades se concentran en intervalos comprendidos entre 20 – 30 años (31,3) %, 31 – 40 (32,5), 41 – 50 (23,8) %, 51 – 60 (12,5) %, por lo cual podemos decir, que la mayoría del personal de CGVBP. Compañía 42, Puno, está entre los 31-40 años.

En la tabla y gráfico N°03, contemplamos el estado civil de ellos y podemos decir, que el mayor porcentaje del personal del CGBP, compañía 42, Puno son solteros (46,7), el otro porcentaje casados(as) (37,5) %, y la minoría viudos(as) (1,3) %.

En la tabla y gráfico N°04, observamos la carga familiar del personal del CGVBP, compañía 42, Puno, en el cual el mayor porcentaje tienen carga familiar entre 1-3(45,0) %, los demás no tienen carga familiar (38,8) %, y por último de 4 a 6 personas que tienen bajo su responsabilidad (16,3) %.

En la tabla y gráfico N°05, observamos a cuánto el nivel de escolaridad la mayoría aún siguen estudiando en la universidad (30,0) %, también otro tiene una especialidad (27,5) %, tienen una

maestría (21,3) %, y bachiller (11,3) %, estudian en un instituto técnico (7,5) %, y la minoría que tiene maestría (12,5%), bachiller (12,5%), y por último que uno solo tiene primaria (2,5) %,

En la tabla y gráfico N°06, observamos lo que concierne a la antigüedad en el cargo, el mayor porcentaje tiene menos de 5 a 10 años (30,0%), como también de 1 a 5 años (27,5%), y por último de más de 10 años de antigüedad (18,8) %,

En la tabla y gráfico N°07, Se analizaron los niveles de la variable estrategias de afrontamiento, en donde se encontró que en la dimensión (BAS) los integrantes un (11,3%) usan esa estrategia, así como la dimensión de (EEA) con un (12,5%) tabla y gráfico N° 8, se encontró que otra parte usa (RLG) con un (12,5%) tabla y gráfico N° 9, como también (FSP) con el (10,0%) tabla N°10, en la dimensión (EVT) Los integrantes usan (16,3) %, tabla y gráfico N° 11 , por otra parte está la dimensión (AFN) con un (13,8) %, tabla y gráfico N° 12

En la tabla y gráfico N°13, se encontró que la mayor parte de los integrantes de la CGBVP, compañía 42, Puno, presencia de burnout (91,3) y un menor porcentaje ausencia de burnout (8,8%). De acuerdo a la tabla y gráfico N° 14 Se analizan los niveles de la variable síndrome de burnout, en donde se encontró que en la dimensión (AE), la mayoría de los integrantes están en un nivel bajo (42,5%) seguidos del nivel alto (37,5%) y nivel medio (20,0%). En la dimensión de (DP), donde los integrantes muestran un nivel alto (56,3%), seguido del nivel medio (26,3) y nivel bajo (17,5) y finalmente en la dimensión de (RP), gran parte de los integrantes están en un nivel bajo (71,3%), seguido del nivel medio (11,3 %) y nivel alto (17,5%).

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA	,083	80	,200*
AUTOFOCALIZACION NEGATIVA	,088	80	,200*
REEVALUACION POSITIVA	,086	80	,200*
EXPRECION EMOCIONAL ABIERTA	,132	80	,002
EVITACION	,085	80	,200*
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL	,076	80	,200*
RELIGION	,098	80	,056
SINDROME DE BURNOUT	,087	80	,200*
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,102	80	,038
REALIZACION PERSONALL	,072	80	,200*
DESPERSONALIZACION	,075	80	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla presente los resultados de la prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov para diferentes variables analizadas se distribuyeron normalmente, a excepción de “expresión emocional” y “agotamiento emocional”, que muestra evidencias de no seguir una distribución normal. Esto puede tener implicaciones en el análisis posterior de estos datos, especialmente en el uso de pruebas paramétricas, por lo tanto, se optará por utilizar la correlación de Pearson para evaluar las relaciones entre las variables que cumplen con la normalidad.

Hipótesis general:

Ho: No Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 16

Correlación de estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout

		Correlaciones	
		ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENT O	SINDROM E DE BURNOUT
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENT O	Correlació n de Pearson Sig. (bilateral)	1	,143
	N	80	80

SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	,143	1
	Sig. (bilateral)	,205	
	N	80	80

En la tabla de análisis se encontró que el p - valor de significancia obtenido fue (0,205), en el cual indica que no existe relación estadísticamente significativa entre estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.1:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 17

Correlación de búsqueda de apoyo social y síndrome de burnout

Correlaciones

		BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL	SINDROME DE BURNOUT
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL	Correlación de Pearson	1	,105
	Sig. (bilateral)		,355
	N	80	80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	,105	1
	Sig. (bilateral)	,355	

Se halló en la tabla de análisis que el p - valor de significancia obtenido fue (0,355), en el cual indica que no existe relación estadísticamente significativa entre búsqueda de apoyo social y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023, este hallazgo sugiere que la dimensión de estrategia no actúa como un factor protector ni como un mecanismo efectivo para mitigar el SB.

H.E.2:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: existe relación significativa entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 18

Correlación de expresión emocional abierta y síndrome de burnout

		EXPRESIO N EMOCIONA L ABIERTA	SINDROM E DE BURNOUT
EXPRECION_EMOCION AL ABIERTA	Correlació n de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,030 80
SINDROME DE BURNOUT	Correlació n de Pearson	,030	1

	Sig. (bilateral)	,794	
	N	80	80

Se encontró que el p- valor= 0.794, mayor a 0,05, que afirmar con suficiente confianza que no existe una relación entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.3:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 19

Correlación de religión y síndrome de burnout

		RELIGION	SINDROME DE BURNOUT
RELIGION	Correlación de Pearson	1	-,081
	Sig. (bilateral)		,474
	N	80	80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	-,081	1
	Sig. (bilateral)	,474	
	N	80	80

Se encontro que el p- valor= 0.474, mayor a 0,05, que afirmar que no existe una conexión entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el

personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.4:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 20

Correlación de focalizado en la resolución de problemas y síndrome de burnout

		Correlaciones	
		FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA	SINDROME DE BURNOUT
FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,127 ,263 80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,127 ,263 80	1 80

Se detectó en la siguiente tabla que el p- valor de significancia obtenido es mayor a 0,05 (0,263) indicando que no se presenta una conexión entre las focalizado en la solución de problemas y síndrome de burnout, en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.5:

Ha: No Existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Ho: Existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 21

Correlación de evitación y síndrome de burnout

		EVITACION	SINDROME DE BURNOUT
EVITACION	Correlación de	1	,080
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,480
	N	80	80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de	,080	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,480	
	N	80	80

Se descubrió en la siguiente tabla que el p- valor de significancia obtenido es mayor a 0,05 (0,480) indicando que no se presenta una asociación entre evitación y síndrome de burnout, en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.6:

Ho: Existe relación significativa entre la dimensión auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 22

Correlación auto focalización negativa y síndrome de burnout

		AUTOFOCALIZACION NEGATIVA	SINDROME DE BURNOUT
AUTOFOCALIZACION NEGATIVA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 80	,179 80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,179 80	1 80

Se consiguió en la siguiente tabla que el p-valor de significancia obtenido es mayor a 0,05 (0,111) indicando que no se presenta una asociación entre autofocalización negativa y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H.E.7:

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

Tabla 23

Correlación de reevaluación positiva y síndrome de burnout

Correlaciones

		REEVALUACION POSITIVA	SINDROME DE BURNOUT
REEVALUACION POSITIVA	Correlación de Pearson	1	,153
	Sig. (bilateral)		,176
	N	80	80
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	,153	1
	Sig. (bilateral)	,176	
	N	80	80

Se descubrió en la siguiente tabla que el p- valor de significancia obtenido es mayor a 0,05 (0,176) indicando que no se presenta un vínculo entre reevaluación positiva y síndrome de burnout, en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Objetivo general: En la investigación se encontró que no Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023. Con un p-valor 0.205 Estos resultados concuerdan con los encontrados por Telenchana, (2020) donde la misma manera no encuentra relacion entre albas variables.

Objetivo específico 1: No se encontró una relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.355 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva con las dimensiones del síndrome de burnout donde sugieren que la estrategia de BAS es una estrategia comúnmente usada para aliviar el estres

Objetivo específico 2: No se encontró una relación significativa entre la dimensión exprecion emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.794 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva con las dimensiones del síndrome de burnout.

Objetivo específico 3: No se encontró una relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.474 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva con las dimensiones del síndrome de burnout en especial con cansancio emocional y despersonalización, lo que

podría sugerir que recurren a estas estrategias cuando experimentan niveles elevados de estrés.

Objetivo específico 4 : No se encontró una relación significativa entre la dimensión focalizado en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.263 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva significativa con las dimensiones del síndrome de burnout.

Objetivo específico 5 : No se encontró una relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.480 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva significativa con las dimensiones del síndrome de burnout.

Objetivo específico 6 : No se encontró una relación significativa entre la dimensión autofocalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.111 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva significativa con las dimensiones del síndrome de burnout.

Objetivo específico 7: No se encontró una relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023 Con un p-valor 0.176 Estos resultados discrepan con los encontrados por Calapuja & Choque, (2022) quienes identificaron una relación positiva significativa con las dimensiones del síndrome de burnout.

En el análisis de las dimensiones del síndrome de burnout, se nota en la dimensión de agotamiento emocional (AE), la mayoría se encuentra en un nivel alto (42,5%), aunque también hay un

porcentaje significativo en el nivel bajo 37,5% lo que sugiere que, muchos manejan sus emociones.

En cuanto a la dimensión de despersonalización (DP), un 56,3% los integrantes reportan un nivel alto, lo que podría reflejar una desconexión emocional con su trabajo y sus compañeros. Por último, en la dimensión realización personal (RP), la mayoría de los integrantes se encuentra en un nivel bajo (71,3) %, lo que sugiere que muchos no se sienten satisfechos con sus logros y contribuciones en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSION:

PRIMERA: Se determino que no Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023. Con un p-valor de 0,205 que indica una falta de asociación estadísticamente significativa. Esto sugiere que el uso de diferentes estrategias de afrontamiento no tiene un impacto directo sobre la manifestación del síndrome de burnout.

SEGUNDA: En relación a la primera hipótesis específica, se encontró que el p-valor ($0.355 > 0.05$). Por lo tanto, no permite establecer una relación significativa entre la dimensión de BAS y síndrome de burnout se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

TERCERA: En relación a la segunda hipótesis específica, se encontró un se encontró que el p-valor a $0-05$ ($0.794 < 0.05$) esto indica que la dimensión religión y síndrome de burnout no tiene una relación sin embargo.se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

CUARTA: En relación a la tercera hipótesis específica se encontró que el p-valor ($0,263$) indicando que no hay un vínculo entre focalizado en la solución del problema y síndrome de burnout, sin embargo, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

QUINTA: En relación a la cuarta hipótesis específica, se encontró que el p-valor ($0,480$) indicando que no hay un vínculo entre evitación y síndrome de burnout, sin embargo, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

SEXTA: En relación a la quinta hipótesis específica, se encontró que el p-valor ($0,111$) indicando que no hay un vínculo entre autofocalización negativa y síndrome de burnout, sin embargo, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

SEPTIMA: En relación a la sexta hipótesis específica, se encontró que el p-valor ($0,176$) indicando que no se presenta una asociación entre las

reevaluación positiva y síndrome de burnout, sin embargo, esto indica que. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. OCTAVA: En relación a la séptima hipótesis específica, se encontró un nivel de significancia inferior a 0.05 ($0.263 < 0.05$). Esto indica que el indicador de focalizado en la solución del problema no tiene relación significativa, aunque baja, con la variable de burnout.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere la creación de talleres para la prevención y gestión del estrés, así como el desarrollo de habilidades sociales, para fortalecer estrategias de afrontamiento frente al síndrome de burnout. Además, se recomienda promover la inteligencia emocional y el comportamiento asertivo, esenciales para prevenir este síndrome. Implementar una guía psicoeducativa en talleres y prácticas laborales ayudaría a enfrentar las demandas laborales y evitar el agotamiento.
- Es crucial que los líderes en la compañía de bomberos cuiden la salud mental de sus empleados con evaluación psicológica regulares, mejorando así su funcionalidad y productividad. También se propone evaluar el impacto de la investigación para adaptar futuras actividades al contexto sociocultural. Finalmente, las organizaciones públicas de salud mental deben participar en campañas educativas sobre el síndrome de burnout, dada su influencia negativa en el desarrollo laboral, la calidad de vida y productividad económica.
- Crear un entorno que promueve la búsqueda de apoyo social entre compañeros y supervisores, estableciendo grupos de apoyo o sesiones de orientación psicológica donde los bomberos puedan compartir experiencias.
- Establecer un sistema de evaluación continua del bienestar emocional del personal, a través de encuestas o entrevista ya que permitirá identificar a tiempo a aquellos que podrían estar en riesgo y ofrecerles ayuda tiempo
- Integrar la salud mental en la cultura organizacional del cuerpo de bomberos, enfatizando la importancia del autocuidado y la salud emocional como parte del trabajo diario.
- Incluir en la formación práctica de técnicas de afrontamiento específicas para situaciones de alta presión que los bomberos en su labor diaria, ayudándoles a reaccionar de manera más efectiva en el momento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J. N. (2017). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Afrontamiento al Estrés–CAE de una Institución Hospitalaria de Chimbote* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10280>
- Abanto, F. A., & Rios, M. (2023). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en bomberos voluntarios de las unidades de Lima Centro*. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/2512>
- APA Dictionary of Psychology. (s. f.). Recuperado 11 de octubre de 2024, de <https://dictionary.apa.org/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barbado Hernández, F. J., Gómez Cerezo, J., López Rodríguez, M., & Vázquez Rodríguez, J. J. (2006). El síndrome de fatiga crónica y su diagnóstico en Medicina Interna. *Anales de Medicina Interna*, 23(5). <https://doi.org/10.4321/S0212-71992006000500009>
- Calapuja, E. L., & Choque, A. S. (2022). *Estrategias de Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Secundarias del departamento de Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6429>
- Chiavenato, I. (s. f.). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*.
- Corral, M. (2015). *Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: Estudio preliminar para el diseño de acciones formativas* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <http://hdl.handle.net/10550/50752>
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (s. f.). *Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome*.
- Demartini, F. L. (2023). Relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la provincia de Entre Ríos. *Tesis de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica Argentina. Facultad Teresa de Ávila. 2023*. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/17732>

- Flores, P. O. (2023). Carga laboral y el síndrome de Burnout en bomberos. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131654>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.
- Galarza, R. D. C., Michelena, D. A. P., Bedoya, R. P. C., & Martínez, E. G. L. (2022). Influencia Del Síndrome De Burnout En el Comportamiento de los Bomberos. *INNDEV-Innovation & Development Ciencias del Sur*, 1(1), 64-71.
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://orcid.org/0000-0002-7568-5863>
- Granizo, L. V., & Telenchana, L. A. (2020). *Repositorio Digital UNACH: Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020*. [Repositorio]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7605>
- Guitart, A. (2007). Síndrome de burnout en las empresas. *26 de abril*, 26-27.
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta Ed. sexta).
- Huacani, A. (2019). Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10208>
- Linares, A. C., & Poma, Z. M. (2016). *Estilos de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en una dependencia de la Policía Nacional del Perú de Lima, 2016* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/430>
- López, P. L. (2004). Poblacion Muestra y Muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.

- Macollunco, R., & Zenina, I. (2017). *Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8858>
- Mamani, D. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EMPLEADOS CIVILES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN ARMADA PERUANA, 2019. *Universidad Privada Telesup - UTELESUP*. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/837>
- Miravalles, J. (2015). *Síndrome Burnout-Gabinete de Psicología*. articulos. www.javiermiravalles.com
- Morán, M. A. (2022). *Estudio de riesgos laborales del personal operativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Isidro Ayora*. [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60656>
- Poblet, R. N., Yucra, F., & Marcos, J. M. (2022). *Estrategias de afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de la micro red de Salud Taraco, Juliaca 2021* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1522>
- Poquioma, A. S. (2019). Estrategias de afrontamiento al estrés en tres compañías del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú según variables sociodemográficas en Lima-2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36721>
- Rondoño, M. I. (2022). *Inteligencia emocional y motivación educativa del nivel primario en estudiantes del IEP "Mi otro mundo" Lima 2021* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1545>
- Sandin, B., & Chorot, P. (2024, abril 8). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*.

<https://aepcp.net/book/cuestionario-de-afrontamiento-del-estres-cae-desarrollo-y-validacion-preliminar-the-coping-strategies-questionnaire-development-and-preliminary-validation/>

Sedano, E. (2016). *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa privada Latino – Chupaca* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/822>

Vargas, A. del P., & Reyes, M. A. (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés y burnout en psicólogos*.
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3515>

Ventura, J. (2020). Escalas, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo? *Educación Médica*, 21(3), 218-220.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.04.001>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Título: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ, COMPAÑÍA 42 PUNO, 2023

Responsables: Geldres Aguilar Geraldine Milagros

Lizet Fredisvinda Mamani chahuara

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuáles es la relación que existen entre estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Ho: No existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p>	<p>Variable 1: Dimensiones: Solución del problema. Auto focalización negativa. Reevaluación positiva. Expresión emocional abierta Evitación. Búsqueda de apoyo social.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: basico Nivel de Investigación: correlacional. Diseño: no experimental. Población: 102 bomberos voluntarios Muestra 80 bomberos no probabilística de tipo censal. Técnica e instrumentos Técnica:</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1: ¿De qué manera se relaciona la dimensión búsqueda de apoyo social y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p> <p>P.E.2: ¿De qué manera se relaciona la dimensión Expresión emocional abierta y síndrome de burnout en personal del</p>	<p>O.E.1: Establecer la relación de la dimensión búsqueda de apoyo social y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.2: Establecer la relación de la dimensión Expresión emocional abierta y síndrome de burnout en personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú,</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1: Ho: No existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el</p>	<p>Religión</p> <p>Variable 2:</p> <p>dimensiones:</p> <p>Cansancio Agotamiento Emocional Despersonalización Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Instrumentos: • Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE). • Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Se procesarán los datos cualitativos y cuantitativos de los reactivos psicológicos utilizando el programa de ssps una vez que se recoja los datos para facilitar la comprensión de datos.</p>
--	--	--	---	---

<p>Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p> <p>P.E.3: ¿De qué manera se relaciona la dimensión religión y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p> <p>P.E.4: ¿De qué manera se relaciona la dimensión focalizado en la solución del</p>	<p>compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.3: Establecer la relación de la dimensión religión y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.4: Establecer la relación de la dimensión focalizado en la solución del problema y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos</p>	<p>personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión búsqueda de apoyo social y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.2: Ho: No existe relación significativa</p>		
--	--	--	--	--

<p>problema y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p> <p>P.E.5: ¿De qué manera se relaciona la dimensión evitación y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p> <p>P.E.6:</p>	<p>Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.5: Establecer la relación de la dimensión evitación y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.6: Establecer la relación de la dimensión auto focalización negativa y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de</p>	<p>entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión expresión emocional abierta y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos</p>		
--	--	--	--	--

<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión auto focalización negativa y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023?</p>	<p>Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno 2023</p> <p>O.E.7: Establecer la relación de la dimensión reevaluación positiva y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de Bomberos</p>	<p>voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.3:</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión reevaluación positiva y síndrome de burnout en el personal del Cuerpo General de</p>	<p>Voluntarios del Per</p>	<p>voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión religión y el síndrome de burnout en el</p>		

<p>Bomberos Voluntarios del Perú, compañía 42, puno</p>		<p>personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.4:</p>		
---	--	---	--	--

		<p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión focalizada en la solución del problema y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.5:</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el</p>		
--	--	---	--	--

		<p>personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión evitación y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.6:</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión</p>		
--	--	---	--	--

		<p>auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión auto focalización negativa y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del</p>		
--	--	---	--	--

		<p>Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>H.E.7:</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión reevaluación positiva y el</p>		
--	--	--	--	--

		síndrome de burnout en el personal del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, compañía 42, Puno 2023.		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

Edad:

Sexo:

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. Piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0= Nunca 1= Pocas veces 2= A veces 3= Frecuentemente
4= Casi siempre

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema
4. Descargué mi mal humor con los demás
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas
6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía

7. Asistí a la Iglesia
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas
10. Intenté sacar algo positivo del problema
11. Insulté a ciertas personas
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo
16. Comprendí que yo fiji el principal causante del problema
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás
18. Me comporté de forma hostil con los demás
19. Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema
21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema
22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes
25. Agredí a algunas personas
26. Procuré no pensar en el problema

27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema
31. Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»
32. Me irrité con alguna gente
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir
35. Recé
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor
39. Luché y me desahugué expresando mis sentimientos
40. Intenté olvidarme de todo
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Edad:

Sexo:

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	

12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo al límite de mis posibilidades	.
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

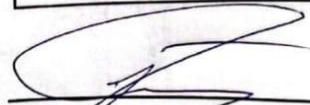
Nombre del Experto:

Jose Santos J. Carrero Galvez

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

Nº. DNI:

Carrero Galvez Jose Santos J.

licenciado
42076401

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SINDROME DE BURNOUT

Nombre del Experto: Gepeles Condori Caterine Yuly

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES



 Caterine Yuly Cespedes Condori
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 37439

Apellidos y Nombres del validador: Cespedes Condori Caterine Yuly
 Grado académico: Concluido Mg. Juridico forense y Mg. Clinica.
 N°. DNI: 71722955

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

Estrategias de afrontamiento y síndrome de Burnout en compañías de Bomberos

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES



[Handwritten Signature]
 Lic. Edy R. Condori Manzano
 PSICÓLOGO
 C.Ps. P. 34347

Apellidos y Nombres del validador: *Edy condori Manzano*
 Grado académico: *Psicólogo*
 N°. DNI: *01323177*

Anexo 4: Base de datos

	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	CARGA FAMILIAR	NIVEL ESCOLAR	ANTIGUEDAD DE SERVICI
1	Hombre	51-60	Casado (4-6 pers	Especial	De 1 a 5
2	Hombre	31-40	Soltero	Ninguna	Maestria	De 1 a 5
3	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Bachille	Menos de
4	Hombre	20-30	Soltero	1-3 pers	Universi	De 5 a 1
5	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Universi	Mas de 1
6	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	De 1 a 5
7	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	De 5 a 1
8	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	De 1 a 5
9	Hombre	31-40	Soltero	Ninguna	Universi	De 5 a 1
10	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Especial	De 1 a 5
11	Hombre	31-40	Soltero	1-3 pers	Maestria	De 5 a 1
12	Mujer	41-50	Viudo(a)	1-3 pers	Universi	Mas de 1
13	Hombre	51-60	Casado (4-6 pers	Universi	Mas de 1

14	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Bachille	De 1 a 5
15	Hombre	20-30	Casado (Ninguna	Universi	Menos de
16	Hombre	20-30	Casado (Ninguna	Universi	Menos de
17	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	Menos de
18	Hombre	20-30	Soltero	1-3 pers	Universi	Menos de
19	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Tecnico	Menos de
20	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Bachille	Menos de
21	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Tecnico	De 5 a 1
22	Hombre	51-60	Casado (1-3 pers	Maestria	Mas de 1
23	Hombre	51-60	Casado (1-3 pers	Maestria	Mas de 1
24	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	
25	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	Menos de
26	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	De 1 a 5
27	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Bachille	Menos de
28	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	Menos de
29	Hombre	31-40	Soltero	1-3 pers	Primaria	De 5 a 1
30	Hombre	31-40	Soltero	1-3 pers	Universi	De 5 a 1
31	Hombre	20-30	Soltero	Ninguna	Universi	Menos de

32	Hombre	20-30	Soltero	1-3 pers	Universi	Menos de
33	Mujer	20-30	Soltero	1-3 pers	Bachille	De 1 a 5
34	Mujer	31-40	Soltero	1-3 pers	Bachille	De 1 a 5
35	Hombre	20-30	Casado (1-3 pers	Universi	De 1 a 5
36	Mujer	41-50	Soltero	Ninguna	Primaria	Menos de
37	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Universi	De 1 a 5
38	Mujer	31-40	Divorcias	1-3 pers	Universi	De 5 a 1
39	Hombre	31-40	Soltero	Ninguna	Especial	De 5 a 1
40	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Especial	De 1 a 5
41	Hombre	31-40	separado	1-3 pers	Tecnico	De 5 a 1
42	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Especial	De 1 a 5
43	Mujer	20-30	Soltero	Ninguna	Especial	De 1 a 5
44	Mujer	31-40	Soltero	Ninguna	Bachille	De 1 a 5
45	Mujer	41-50	Casado (1-3 pers	Tecnico	De 1 a 5
46	Mujer	41-50	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
47	Hombre	31-40	Divorcias	1-3 pers	Especial	De 10 a
48	Hombre	31-40	Soltero	Ninguna	Universi	De 1 a 5
49	Mujer	41-50	Soltero	Ninguna	Bachille	De 1 a 5

50	Hombre	41-50	separado	4-6 pers	Especial	De 10 a
51	Mujer	51-60	separado	4-6 pers	Tecnico	De 10 a
52	Mujer	41-50	separado	4-6 pers	Maestria	De 10 a
53	Mujer	31-40	Casado (4-6 pers	Maestria	De 10 a
54	Hombre	41-50	Soltero	Ninguna	Universi	De 1 a 5
55	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Maestria	De 10 a
56	Hombre	31-40	Casado (4-6 pers	Maestria	De 10 a
57	Mujer	41-50	Soltero	Ninguna	Tecnico	De 1 a 5
58	Hombre	31-40	separado	1-3 pers	Maestria	De 5 a 1
59	Hombre	51-60	Soltero	Ninguna	Especial	De 5 a 1
60	Hombre	31-40	Divorcia	1-3 pers	Maestria	De 10 a
61	Mujer	51-60	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
62	Mujer	51-60	separado	1-3 pers	Maestria	De 10 a
63	Hombre	41-50	separado	1-3 pers	Maestria	De 10 a
64	Mujer	41-50	Casado (4-6 pers	Maestria	De 5 a 1
65	Mujer	31-40	separado	4-6 pers	Especial	De 10 a
66	Hombre	31-40	Casado (4-6 pers	Maestria	De 10 a
67	Hombre	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 10 a

68	Hombre	31-40	Casado (4-6 pers	Maestria	De 5 a 1
69	Hombre	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
70	Hombre	20-30	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
71	Mujer	51-60	Soltero	Ninguna	Bachille	De 1 a 5
72	Mujer	51-60	Casado (4-6 pers	Especial	De 5 a 1
73	Hombre	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 10 a
74	Mujer	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
75	Hombre	31-40	Soltero	Ninguna	Especial	De 5 a 1
76	Hombre	41-50	Casado (1-3 pers	Especial	De 1 a 5
77	Mujer	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
78	Mujer	31-40	Casado (1-3 pers	Especial	De 5 a 1
79	Mujer	51-60	Casado (1-3 pers	Maestria	De 5 a 1
80	Hombre	41-50	separado	4-6 pers	Maestria	De 10 a

Resúmenes de casos^a

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8
1	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
4	Casi siempre	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente
5	Frecuentemente	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces
6	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente
7	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	A veces
8	Frecuentemente	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente

9	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces
10	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre
11	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces
12	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
13	Casi siempre	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Casi siempre
14	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente
15	Nunca	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces
16	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente
17	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces
18	A veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Pocas veces

19	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Casi siempre
20	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente
21	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Nunca	Pocas veces	A veces
22	Casi siempre	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
23	Casi siempre	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	A veces	A veces	Casi siempre
24	A veces	Pocas Veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces
25	Frecuentemente	Pocas Veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Frecuentemente
26	Casi siempre	Pocas Veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente
27	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
28	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre

29	A veces	Pocas Veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente
30	Pocas veces	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	A veces
31	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente
32	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Pocas veces
33	Pocas veces	Pocas Veces	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Casi siempre
34	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	Pocas veces	Frecuentemente
35	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente
36	Frecuentemente	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
37	Frecuentemente	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente

38	A veces	Pocas Veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente
39	A veces	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente
40	A veces	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces
41	A veces	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Frecuentemente
42	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces	Casi siempre
43	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	Nunca
44	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente
45	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces
46	Frecuentemente	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	A veces
47	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces

48	Pocas veces	Pocas Veces	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Nunca
49	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
50	Frecuentemente	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	A veces
51	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente
52	Frecuentemente	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces
53	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces
54	Nunca	Pocas Veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Frecuentemente
55	Casi siempre	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
56	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente

57	Frecuentemente	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente
58	A veces	Nunca	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
59	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente
60	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces
61	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente
62	Frecuentemente	A veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente
63	Casi siempre	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
64	Frecuentemente	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
65	Pocas veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
66	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre
67	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
68	Casi siempre	Pocas Veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre

69	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	A veces
70	Pocas veces	Pocas Veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Pocas veces	A veces	Nunca
71	Frecuentemente	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
72	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente
73	Frecuentemente	A veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente
74	Pocas veces	Pocas Veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Pocas veces	A veces	Nunca
75	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	A veces
76	Casi siempre	Pocas Veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre
77	Casi siempre	Pocas Veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
78	Pocas veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces

79	Frecuentemente	Pocas Veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
80	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre
Total N	80	80	80	80	80	80	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16
1	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
4	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	A veces
5	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
6	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Frecuentemente

7	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces
8	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces
9	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces
10	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca
11	A veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente
12	A veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca
13	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente
14	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces
15	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Nunca
16	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Nunca	A veces

18	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	A veces	Nunca	Pocas veces
19	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
20	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
21	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Nunca	A veces
22	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces
23	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces
24	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente
25	Nunca	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
26	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente

27	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces
28	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca
29	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces
30	Nunca	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces
31	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	Casi siempre	A veces
32	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	A veces
33	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces
34	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
35	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Nunca	A veces
36	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
37	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces

38	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente
39	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces
40	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces
41	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces
42	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
43	Nunca	A veces	A veces	Pocas veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca
44	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
45	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
46	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces
47	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Nunca
48	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Nunca	A veces

49	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
50	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces
51	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	A veces	Pocas veces
52	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Pocas veces
53	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces
54	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	Nunca
55	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	A veces
56	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces
57	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Nunca	A veces
58	A veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	A veces	A veces	Casi siempre	Frecuentemente

59	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente
60	A veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Nunca	Frecuentemente
61	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Casi siempre
62	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
63	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	A veces
64	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
65	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Nunca	A veces
66	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
67	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	A veces	Nunca
68	A veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces
69	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	A veces

70	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces	A veces
71	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
72	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Nunca	Casi siempre
73	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
74	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces	A veces
75	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	A veces
76	A veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces
77	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Nunca
78	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Nunca	A veces
79	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
80	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
Total N	80	80	80	80	80	80	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	PP23	PP24
1	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Frecuentemente	A veces
2	A veces							
3	A veces							
4	A veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente
5	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces
6	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces
7	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
8	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces

9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente
10	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
11	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
12	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
13	Frecuentemente	Nunca	A veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente
14	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	A veces
15	Pocas veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre
16	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces
17	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces
18	Frecuentemente	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces

19	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces
20	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces
21	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	Nunca	A veces	A veces
22	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces
23	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca
24	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	A veces
25	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
26	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
27	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces
28	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces
29	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces
30	A veces	Pocas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces

31	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
32	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Nunca
33	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
34	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces
35	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Pocas veces	A veces
36	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
37	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
38	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Casi siempre
39	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
40	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces

41	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Frecuentemente
42	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca
43	Pocas veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	Nunca	Nunca
44	Casi siempre	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
45	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces
46	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces
47	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces
48	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	A veces	Frecuentemente
49	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre
50	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	A veces
51	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	Frecuentemente

52	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces	A veces	A veces
53	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
54	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Frecuentemente
55	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces
56	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
57	A veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces
58	Frecuentemente	Nunca	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	Nunca	Casi siempre
59	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Nunca	Frecuentemente
60	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca

61	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Casi siempre
62	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Frecuentemente	A veces
63	Casi siempre	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Nunca	Pocas veces	A veces
64	Casi siempre	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces
65	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces
66	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
67	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
68	Pocas veces	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
69	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	A veces
70	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
71	Casi siempre	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces
72	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Casi siempre

73	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Frecuentemente	A veces
74	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
75	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	A veces
76	Pocas veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre
77	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces
78	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	A veces
79	Casi siempre	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces
80	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
Total N	80	80	80	80	80	80	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	PP25	PP26	PP27	PP28	PP29	PP30	PP31	PP32
1	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces
2	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
3	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
4	A veces	A veces	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
5	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
6	Nunca	A veces	Pocas veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Frecuentemente
7	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre
8	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces

10	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca
11	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces
12	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
13	Nunca	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca
14	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces
15	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces
17	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
18	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
19	Pocas Veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces
20	Nunca	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
21	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	A veces

22	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces
23	Pocas Veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces
24	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Nunca	A veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
26	Pocas Veces	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
27	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
28	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca
29	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces
30	Nunca	Frecuentemente	Nunca	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces
31	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
32	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Nunca	Pocas veces

33	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
34	Nunca	A veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	Frecuentemente	A veces	Nunca
35	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces
36	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces
37	Pocas Veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente
38	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	A veces
39	A veces	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	A veces
40	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces
41	A veces	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
42	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca

43	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
44	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	A veces	Pocas veces
45	Pocas Veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Nunca
46	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente
47	Nunca	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces
48	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre
49	Frecuentemente	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Frecuentemente
50	Pocas Veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
51	Nunca	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Pocas veces
52	Pocas Veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces

53	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces
54	Pocas Veces	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
55	Nunca	Pocas veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Pocas veces
56	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
57	Pocas Veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces
58	Nunca	Pocas veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca
59	Nunca	Frecuentemente	Nunca	A veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Nunca
60	Nunca	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Nunca	Pocas veces	A veces	Pocas veces
61	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca
62	Nunca	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca
63	Pocas Veces	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Casi siempre	A veces

64	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
65	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces
66	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca
67	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca
68	Nunca	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca
69	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces
70	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces
71	Nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
72	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca
73	Nunca	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Nunca

74	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	A veces
75	Pocas Veces	A veces	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces
76	Nunca	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca
77	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca
78	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Pocas veces
79	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
80	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca
Total N	80	80	80	80	80	80	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	PP33	PP34	PP35	PP36	PP37	PP38	PP39	PP40
1	Casi siempre	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces
2	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
3	A veces							
4	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	A veces	A veces
5	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces
6	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
7	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces
8	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces

9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca
11	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
12	Casi siempre	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
13	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	A veces	A veces	A veces
14	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Nunca
15	Pocas veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces
16	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces
17	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	A veces
18	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Pocas veces
19	A veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces

20	Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces
21	Pocas veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Frecuentemente
22	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces
23	Pocas veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
24	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces
26	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces
27	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
28	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
29	Pocas veces	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces
30	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	Frecuentemente

31	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
32	Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca
33	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces
34	Casi siempre	A veces	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces
35	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	A veces	Nunca	Pocas veces	Nunca	Nunca
36	Frecuentemente							
37	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces
38	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
39	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	A veces

40	Casi siempre	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Pocas veces	Casi siempre	Frecuentemente
41	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
42	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Nunca
43	Frecuentemente	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Casi siempre
44	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces
45	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca
46	A veces	A veces	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
47	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca
48	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente
49	Nunca	A veces	Nunca	Casi siempre				
50	Frecuentemente	A veces	Pocas veces	A veces	Pocas veces	Casi siempre	A veces	Pocas veces

51	A veces	Pocas veces	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente
52	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces
53	Pocas veces	A veces	A veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
54	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
55	A veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	A veces	Frecuentemente
56	Frecuentemente	Frecuentemente	Casi siempre	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
57	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente
58	A veces	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	A veces	A veces	Pocas veces
59	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Nunca

60	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	Frecuentemente
61	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre
62	Frecuentemente	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces
63	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Frecuentemente
64	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
65	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	A veces
66	Casi siempre							
67	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Pocas veces	A veces	A veces
68	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
69	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces

70	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces
71	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
72	Casi siempre	Nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	Casi siempre
73	Frecuentemente	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces
74	Pocas veces	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces
75	Frecuentemente	Pocas veces	Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces	A veces
76	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Pocas veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
77	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Pocas veces	A veces
78	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	A veces
79	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Pocas veces	Pocas veces	Casi siempre
80	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

Total	N	80	80	80	80	80	80	80	80
-------	---	----	----	----	----	----	----	----	----

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	PP41	PP42
1	Casi siempre	Casi siempre
2	A veces	A veces
3	A veces	Pocas veces
4	Nunca	Nunca
5	Pocas veces	A veces
6	Pocas veces	Nunca
7	Nunca	Nunca

8	Pocas veces	Pocas veces
9	A veces	A veces
10	Nunca	Nunca
11	Nunca	Pocas veces
12	Frecuentemente	A veces
13	A veces	Pocas veces
14	Frecuentemente	Casi siempre
15	Nunca	A veces
16	A veces	A veces
17	Frecuentemente	Frecuentemente
18	A veces	A veces
19	Pocas veces	A veces
20	Pocas veces	Nunca
21	Pocas veces	Pocas veces
22	A veces	Pocas veces
23	Pocas veces	Pocas veces
24	A veces	A veces
25	Pocas veces	Frecuentemente

26	Pocas veces	Pocas veces
27	A veces	A veces
28	Pocas veces	Casi siempre
29	A veces	A veces
30	Nunca	Nunca
31	Pocas veces	Nunca
32	Pocas veces	Pocas veces
33	Frecuentemente	A veces
34	Pocas veces	Nunca
35	Nunca	Nunca
36	Frecuentemente	Frecuentemente
37	A veces	Frecuentemente
38	Frecuentemente	Pocas veces
39	A veces	Pocas veces
40	Frecuentemente	Pocas veces
41	Frecuentemente	A veces
42	A veces	A veces
43	A veces	Frecuentemente

44	A veces	A veces
45	A veces	Pocas veces
46	Frecuentemente	Frecuentemente
47	Pocas veces	Nunca
48	Casi siempre	Nunca
49	Casi siempre	Casi siempre
50	Pocas veces	Pocas veces
51	A veces	A veces
52	Frecuentemente	Pocas veces
53	Pocas veces	A veces
54	A veces	A veces
55	Frecuentemente	Nunca
56	A veces	Casi siempre
57	A veces	Frecuentemente
58	A veces	A veces
59	Nunca	A veces
60	Pocas veces	A veces
61	Frecuentemente	Casi siempre

62	A veces	Nunca
63	Frecuentemente	Nunca
64	Nunca	Nunca
65	A veces	Frecuentemente
66	Casi siempre	Casi siempre
67	A veces	Nunca
68	Frecuentemente	A veces
69	Pocas veces	Nunca
70	Frecuentemente	Casi siempre
71	Nunca	Nunca
72	Frecuentemente	Casi siempre
73	A veces	Nunca
74	Frecuentemente	Casi siempre
75	Pocas veces	Nunca
76	Frecuentemente	A veces
77	A veces	Casi siempre
78	A veces	Casi siempre
79	Nunca	Nunca

80		Casi siempre		Casi siempre
Total	N		80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	FOCALIZAD O_EN_LA_S OLUCION_D EL_PROBLE MA	AUTOFOCA LIZACION_N EGATIVA	REEVALUA CION_POSI TIVA	EXPRECION _EMOCION AL_ABIERT A	EVITACION _N	BUSQUEDA _DE_APOY O_SOCIAL	RELIGION_ N
1	15	17	17	14	7	12	15
2	13	13	14	14	13	12	12
3	12	12	12	12	12	12	11
4	20	9	16	11	9	0	3

5	11	8	9	7	10	6	10
6	15	11	14	12	14	7	3
7	12	14	21	15	8	2	4
8	17	7	14	6	7	6	10
9	14	8	15	10	13	10	11
10	24	2	22	1	12	0	0
11	11	10	12	5	18	5	7
12	16	5	17	4	9	15	17
13	23	8	18	2	13	10	10
14	20	6	18	13	8	18	20
15	5	2	15	13	8	2	10
16	15	11	13	7	12	12	13
17	10	10	9	7	11	11	17
18	13	13	14	15	12	14	12
19	19	6	17	6	7	6	9
20	21	7	15	3	3	3	5
21	4	15	7	7	12	3	7
22	22	11	17	6	12	8	12

23	21	7	13	4	6	8	9
24	9	12	14	12	11	10	10
25	13	10	14	7	12	6	21
26	17	13	18	13	16	5	9
27	12	11	14	11	11	9	9
28	24	4	19	6	19	9	17
29	11	8	10	8	9	9	11
30	7	9	12	5	10	2	8
31	18	14	15	6	19	6	2
32	17	5	11	8	4	7	6
33	15	13	18	14	21	18	16
34	10	14	12	4	10	13	2
35	10	6	12	2	9	5	0
36	18	12	18	6	18	18	18
37	14	10	13	9	8	13	13
38	16	15	20	14	18	19	11
39	17	7	15	9	16	12	12
40	10	12	14	12	15	17	6

41	16	11	16	11	19	14	18
42	24	2	16	2	9	12	12
43	8	6	10	13	15	9	14
44	20	7	15	6	10	12	13
45	6	3	8	6	3	10	8
46	14	12	14	12	12	14	10
47	6	6	8	10	6	8	4
48	10	13	19	13	20	22	10
49	16	14	18	17	11	21	19
50	14	6	11	8	14	11	9
51	13	4	16	6	15	11	11
52	12	8	14	7	13	15	14
53	9	10	11	7	7	9	11
54	13	10	18	9	12	14	14
55	14	9	16	8	11	15	2
56	17	17	19	13	17	16	19
57	15	10	12	12	11	10	14
58	19	5	15	4	9	5	13

59	14	3	18	0	14	6	10
60	4	14	10	5	15	6	13
61	14	15	24	3	16	7	18
62	13	12	16	4	14	10	2
63	7	6	18	10	16	16	6
64	20	15	15	2	13	9	16
65	10	9	10	5	14	19	16
66	20	12	24	4	20	8	24
67	12	7	11	6	12	9	7
68	19	12	9	5	12	16	10
69	15	3	17	8	16	6	0
70	8	19	17	19	10	13	15
71	20	19	15	2	13	12	13
72	14	18	24	3	16	11	15
73	13	12	16	4	14	10	2
74	8	19	17	19	10	13	15
75	15	3	17	9	16	6	0
76	19	12	9	5	12	17	10

77	12	7	12	5	12	8	11
78	11	9	10	4	13	19	17
79	20	15	15	2	14	9	16
80	20	12	20	4	20	8	24
Total N	80	80	80	80	80	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	DESPERSONALIZA CION_NN	NIVEL_DESPERSON ALIZACION	REALIZACION_PE RSONALL	NIVEL_REALI ZACION	AGOTAMIENTO_EM OCIONALLL	NIVEL_AGOTA MIENTO
1	14	ALTO	25	BAJO	27	ALTO
2	19	ALTO	31	BAJO	31	ALTO
3	30	ALTO	23	BAJO	52	ALTO
4	7	MEDIO	23	BAJO	27	ALTO
5	9	MEDIO	32	BAJO	12	BAJO

6	7	MEDIO	36	MEDIO	9	BAJO
7	9	MEDIO	33	BAJO	29	ALTO
8	6	MEDIO	33	BAJO	12	BAJO
9	11	ALTO	43	ALTO	7	BAJO
10	1	BAJO	43	ALTO	5	BAJO
11	8	MEDIO	18	BAJO	4	BAJO
12	3	BAJO	33	BAJO	6	BAJO
13	17	ALTO	26	BAJO	42	ALTO
14	8	MEDIO	27	BAJO	24	MEDIO
15	1	BAJO	30	BAJO	11	BAJO
16	15	ALTO	23	BAJO	24	MEDIO
17	9	MEDIO	22	BAJO	28	MEDIO
18	22	ALTO	40	ALTO	42	ALTO
19	5	BAJO	43	ALTO	11	BAJO
20	1	BAJO	18	BAJO	28	ALTO
21	0	BAJO	42	ALTO	5	BAJO
22	17	ALTO	33	BAJO	35	ALTO
23	3	BAJO	38	MEDIO	16	BAJO

24	15	ALTO	28	BAJO	16	BAJO
25	6	MEDIO	26	BAJO	25	MEDIO
26	19	ALTO	40	ALTO	36	ALTO
27	15	ALTO	23	BAJO	19	MEDIO
28	3	BAJO	43	ALTO	8	BAJO
29	7	MEDIO	12	BAJO	15	BAJO
30	19	ALTO	22	BAJO	32	ALTO
31	0	BAJO	42	ALTO	19	MEDIO
32	8	MEDIO	29	BAJO	30	ALTO
33	12	ALTO	41	ALTO	13	BAJO
34	7	MEDIO	12	BAJO	14	BAJO
35	22	ALTO	42	ALTO	43	ALTO
36	2	BAJO	37	MEDIO	9	BAJO
37	7	MEDIO	18	BAJO	15	BAJO
38	17	ALTO	38	MEDIO	38	ALTO
39	9	MEDIO	16	BAJO	24	MEDIO
40	0	BAJO	46	ALTO	3	BAJO
41	3	BAJO	28	BAJO	9	BAJO

42	15	ALTO		19	BAJO		17	BAJO
43	0	BAJO		13	BAJO		7	BAJO
44	13	ALTO		35	MEDIO		14	BAJO
45	6	MEDIO		27	BAJO		15	BAJO
46	6	MEDIO		41	ALTO		19	MEDIO
47	11	ALTO		26	BAJO		13	BAJO
48	6	MEDIO		27	BAJO		18	BAJO
49	9	MEDIO		20	BAJO		17	BAJO
50	14	ALTO		12	BAJO		14	BAJO
51	13	ALTO		25	BAJO		6	BAJO
52	11	ALTO		44	ALTO		16	BAJO
53	12	ALTO		30	BAJO		19	MEDIO
54	12	ALTO		19	BAJO		24	MEDIO
55	14	ALTO		34	MEDIO		27	ALTO
56	8	MEDIO		17	BAJO		18	BAJO
57	6	MEDIO		30	BAJO		15	BAJO
58	15	ALTO		24	BAJO		21	MEDIO
59	6	MEDIO		41	ALTO		19	MEDIO

60	0	BAJO	19	BAJO	7	BAJO
61	15	ALTO	17	BAJO	30	ALTO
62	12	ALTO	16	BAJO	20	MEDIO
63	13	ALTO	39	MEDIO	37	MEDIO
64	10	ALTO	25	BAJO	18	BAJO
65	19	ALTO	30	BAJO	35	ALTO
66	15	ALTO	28	BAJO	31	ALTO
67	19	ALTO	33	BAJO	30	ALTO
68	22	ALTO	32	BAJO	41	ALTO
69	24	ALTO	30	BAJO	36	ALTO
70	13	ALTO	38	MEDIO	33	ALTO
71	22	ALTO	37	MEDIO	30	ALTO
72	18	ALTO	24	BAJO	26	MEDIO
73	22	ALTO	25	BAJO	32	ALTO
74	16	ALTO	24	BAJO	32	ALTO
75	12	ALTO	29	BAJO	36	ALTO
76	15	ALTO	22	BAJO	29	ALTO
77	18	ALTO	25	BAJO	26	ALTO

78	19	ALTO		25	BAJO		36	ALTO
79	17	ALTO		32	BAJO		33	ALTO
80	19	ALTO		24	BAJO		28	MEDIO
Total	80		100	80		100	80	100

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Resúmenes de casos^a

	ESTRATEGIAS_DE_AFRONTAMIENTO	SINDROME_DE_BURNOUT
1	97	66
2	91	81
3	83	105

4		68	57
5		61	53
6		76	52
7		76	71
8		67	51
9		81	61
10		61	49
11		68	30
12		83	42
13		84	85
14		103	59
15		55	42
16		83	62
17		75	59
18		93	104
19		70	59
20		57	47
21		55	47

22		88	85
23		68	57
24		78	59
25		83	57
26		91	95
27		77	57
28		98	54
29		66	34
30		53	73
31		80	61
32		58	67
33		115	66
34		65	33
35		44	107
36		108	48
37		80	40
38		113	93
39		88	49

40		86	49
41		105	40
42		77	51
43		75	20
44		83	62
45		44	48
46		88	66
47		48	50
48		107	51
49		116	46
50		73	40
51		76	44
52		83	71
53		64	61
54		90	55
55		75	75
56		118	43
57		84	51

58		70	60
59		65	66
60		67	26
61		97	62
62		71	48
63		79	89
64		90	53
65		83	84
66		112	74
67		64	82
68		83	95
69		65	90
70		101	84
71		94	89
72		101	68
73		71	79
74		101	72
75		66	77

76		84	66
77		67	69
78		83	80
79		91	82
80		108	71
Total	N	80	80

a. Limitado a los primeros 100 casos.

Evidencia documentaria



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chincha Alta, 20 de Febrero del 2024

OFICIO N°151-2024-UAI-FCS

Sr. José Rolando Benavente Farfán

Brigadier General del CGBVP

CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ- COMPAÑÍA 42

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Dra. Susana Marleni Atuncar Deza

DECANA (E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe:

Hace Constar:

Que, **GELDRES AGUILAR, Geraldyné Milagros** identificada con código N° 0071040155 y a **MAMANI CHAHUARA, Lizet Frediavind** identificada con código N° 0072471580; ambas del Programa Académico de Psicología quienes vienen desarrollando la tesis denominada: **"ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ, COMPAÑÍA 42 PUNO, 2023"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las estudiantes en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.



Chincha Alta, 20 de Febrero del 2024


Dra. Susana Marferi Atuncar Deza
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA



**Cuerpo General de Bomberos
Voluntarios del Perú**

Unidad Puno 42

“Año de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

En Puno (Perú) a 30 de marzo de 2024.

A la atención al Oficio N°151-2024-UAI-FCS

Srta. Geraldynne Milagros Geldres Aguilar.

Srta. Lizet Fredisvind Mamani Chahuara.

Asunto: Autorización de ingreso a las instalaciones de la UBO-42, motivo ejecución de proyecto de investigación

Para todo el personal de bomberos voluntario y personal rentado de la Unidad Básica Operativa UBO-42. Del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, perteneciente a la XXCD de Puno. Se emite el presente documento en referencia a la solicitud de ejecución del proyecto de investigación.

Para lo cual se autoriza el ingreso a las instalaciones a la Srta. Srta. Geraldynne Milagros Geldres Aguilar. Con código: **N° 0071040155** y Srta. Lizet Fredisvind Mamani Chahuara. Con código: **N° 0072471580**, para brindarle las facilidades del caso.

Igualmente, nos comprometemos dentro de nuestras posibilidades, a replicar parte de los conocimientos adquiridos, al resto de componentes de nuestro Cuerpo de bomberos, fortaleciendo de esta manera, la capacidad de nuestro personal.

Sin otro particular, nos despedimos deseando que este Proyecto se pueda llevar a cabo en beneficio de la UBO-42, ya que entendemos que la temática expuesta es especialmente relevante en nuestro país.

Gracia y un saludo.



Brig. José R. Benavente Farfán
PRIMER JEFE DE LA UNIDAD
PUNO - 42
CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ

C.c.
Archi JRBf/sec

Avenida El Sol N° 458 – Puno Central Telefónica 051-366395 - 116

Anexo 6: Evidencia fotográfica

MBI(INVENTARIO DE BURNOUT DE MASL)

Preguntas Respuestas **80** Configuración

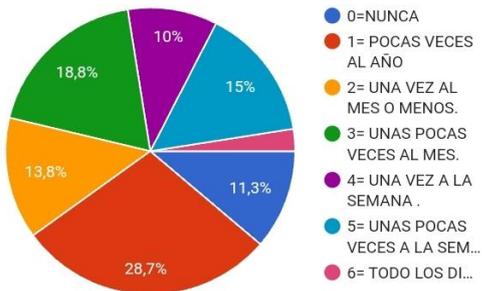
80 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.

80 respuestas



MBI(INVENTARIO DE BURNOUT DE MASL)

Preguntas Respuestas **80** Configuración

1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

- 0=NUNCA
- 1= POCAS VECES AL AÑO
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA .
- 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODO LOS DIAS.

2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

Anexo 6: Evidencia fotográfica

CAE (CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO)

Preguntas Respuestas **80** Configuración

80 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

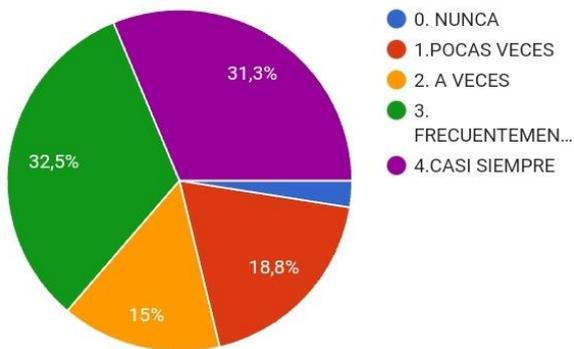
Pregunta

Individual

1. Trate de analizar las causas del problema para poder hacerle frente

Copiar gráfico

80 respuestas



ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

Preguntas Respuestas **80** Configuración

Edad

20-30

31-40

41-50

51-60

Estado Civil

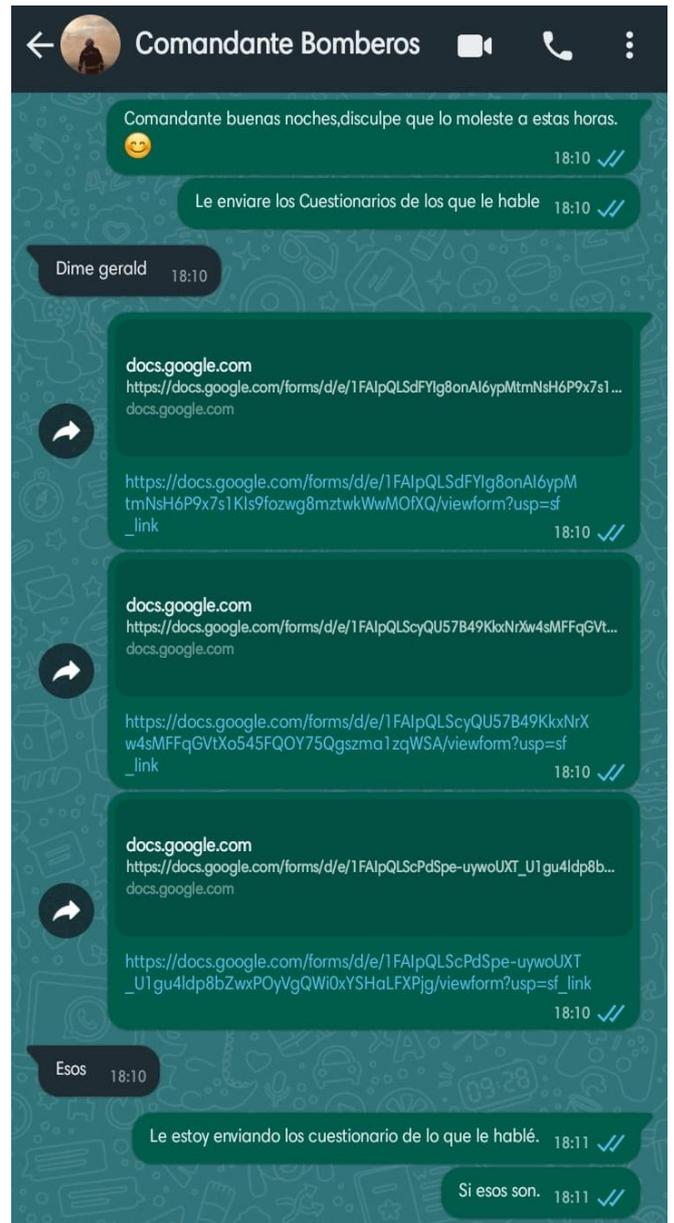
Soltero (a)

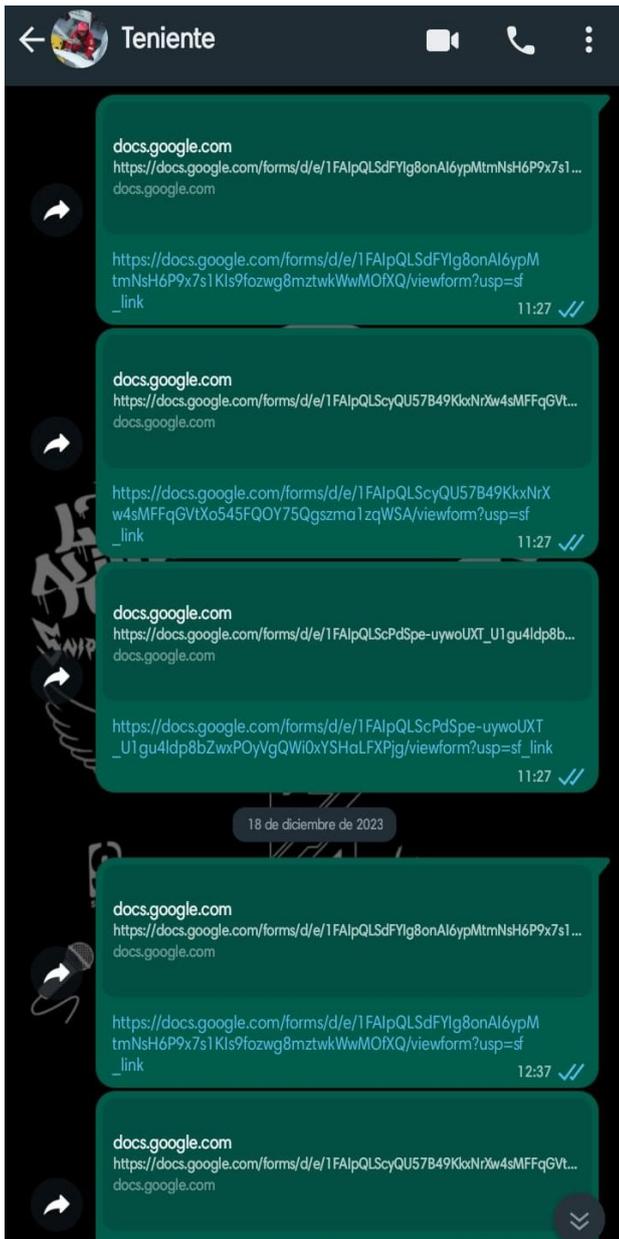
Divorciado(a)

Casado (a)

separado(a)







Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Internet	1%
4	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-07 Submitted works	1%
5	Universidad Continental on 2019-02-26 Submitted works	<1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
7	Ricardo David Cevallos Galarza, Diego Armando Placencia Michelena, ... Crossref	<1%
8	dspace.unach.edu.ec Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2020-03-08	<1%
	Submitted works	
10	ti.autonmadeica.edu.pe	<1%
	Internet	
11	José Ventura-León. "Escalas, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mis...	<1%
	Crossref	
12	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Internet	
13	Universidad Alas Peruanas on 2019-07-23	<1%
	Submitted works	
14	Universidad Andina del Cusco on 2020-09-24	<1%
	Submitted works	
15	Universidad Alas Peruanas on 2021-03-07	<1%
	Submitted works	
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-05	<1%
	Submitted works	
17	repositorio.autonmadeica.edu.pe	<1%
	Internet	
18	Universidad Sergio Arboleda on 2020-11-16	<1%
	Submitted works	
19	bibliotecadigital.oducal.com	<1%
	Internet	
20	dspace.unl.edu.ec	<1%
	Internet	

21	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
22	Universidad Andina del Cusco on 2017-12-12 Submitted works	<1%
23	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle on 2024-0... Submitted works	<1%
24	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2023-08-31 Submitted works	<1%
25	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
26	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%