



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE
CHINCHEROS, APURÍMAC 2023.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR:

JOSE LUIS SANCHEZ ALTAMIRANO

CÓDIGO ORCID N.º0009-0008-8142-5807

DOCENTE ASESOR:

Dra. Daniela Milagros Anticono Valderrama

CÓDIGO ORCID N.º000-002-1189-4789

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha Alta, 22 de noviembre del 2023

Dra. Dra. Susana Marleni Atuncar Deza

Decana de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el/la/los estudiantes;

JOSE LUIS SANCHEZ ALTAMIRANO

de la Facultad de psicología, del programa académico de taller de titulación, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

☐

TESIS

☒

Titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE
CHINCHEROS, APURÍMAC 2023.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

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

Cordialmente,



Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama

DNI N° 47152075

Código ORCID N° <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, José Luis Sánchez Altamirano identificado con DNI N° 46105476, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en agentes policiales de la provincia de Chincheros, Apurímac 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:

9%

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, 22 de noviembre del 2023



Jose Luis Sanchez Altamirano
DNI: 46105476 iii

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por la vida y haberme permitido llegar a este momento importante en mi formación profesional. A mi madre, quien siempre me ha apoyado incondicionalmente en el logro de mis metas personales y académicas, quien me animó con amor a nunca rendirme ante la adversidad.

Jose Luis Sanchez Altamirano

Agradecimiento

A Dios, por protegerme en mi vida y brindarme la fuerza para superar los obstáculos de la vida. A mí madre, que ha sido el apoyo moral quien a través de sus sabios consejos me ha enseñado a nunca rendirme. A mis colegas de la Policía Nacional del Perú por apoyarme en esta investigación.

Jose Luis Sanchez Altamirano

Resumen

Objetivo general: fue el de determinar la relación entre del Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

Metodología: se sustenta en un enfoque netamente cuantitativo, dirigido a los policías de Chincheros pertenecientes a la provincia de Apurímac. Para la aplicación de los instrumentos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario Maslach Inventory (MBI) para la variable síndrome de burnout y el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). El nivel fue correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal que busca medir la relación entre las dos variables.

Resultados: en la investigación, los datos revelan que el coeficiente de correlación fue de -0,506, indica una relación negativa y moderada, lo que sugiere una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros. En otras palabras, a medida que el Síndrome de Burnout aumenta, la calidad de vida laboral tiende a disminuir, y viceversa con una fuerza de relación es moderada. En el caso de la relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral fue de -0,610, y la relación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral fue de -0,300. Por último, la realización personal y la calidad de vida laboral fue de 0,378.

Conclusiones: hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y concluir que hay una relación significativa, negativa y moderada entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo a los valores de sig. igual a 0,00 y Rho igual a -506.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, agotamiento emocional, despersonalización, síndrome de Burnout.

Abstract

General objective: was to determine the relationship between Burnout Syndrome and the quality of work life in police officers of Chincheros, Apurímac 2023.

Methodology: it is based on a purely quantitative approach, aimed at the Chincheros police officers belonging to the province of Apurímac. To apply the instruments, the survey technique was used and the Maslach Inventory (MBI) questionnaire for the burnout syndrome variable and the Quality of Professional Life questionnaire (CVP-35) were used as instruments. The level was correlational, with a non-experimental cross-sectional design that seeks to measure the relationship between the two variables.

Results: in the investigation, the data reveal that the correlation coefficient was -0.506, indicating a negative and moderate relationship, which suggests an inverse relationship between Burnout Syndrome and the quality of work life in the Chincheros police officers. In other words, as Burnout Syndrome increases, the quality of work life tends to decrease, and vice versa with a moderate relationship strength. In the case of the relationship between emotional exhaustion and quality of work life it was -0.610, and the relationship between depersonalization and quality of work life was -0.300. Finally, personal fulfillment and quality of work life was 0.378.

Conclusions: there is sufficient evidence to reject the null hypothesis and conclude that there is a significant, negative and moderate relationship between Burnout Syndrome and quality of work life in police officers of Chincheros, Apurímac in the year 2023. According to the values of sig. equal to 0.00 and Rho equal to -506.

Keywords: Quality of work life, emotional exhaustion, depersonalization, Burnout syndrome.

Índice general

Portada.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Objetivo general.....	17
2.5. Objetivos específicos.....	17
2.6. Justificación e importancia.....	17
2.7. Alcance y limitaciones.....	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes.....	21
3.2. Bases teóricas	28
3.3. Marco conceptual	38
IV. METODOLOGÍA	41
4.1. Tipo y nivel de investigación	41
4.2. Diseño de la investigación	41
4.3. Hipótesis general y específicas	42
4.4. Identificación de las variables	43
4.5. Matriz de operacionalización de variables	45
4.6. Población – Muestra	47
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	48
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	51
V. RESULTADOS	52
5.1. Presentación de resultados	52
5.2. Interpretación de los resultados	54
□ Análisis de tablas cruzadas	62

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	69
6.1. Análisis inferencial	69
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
7.1. Comparación de resultados	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	88
Anexo 1: Matriz de consistencia	89
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	93
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	95
Anexo 4: Base de datos.....	101
Anexo 5: Evidencia fotográfica	107
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	110

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización para la variable	45
Tabla 2 Tabla de la población.....	47
Tabla 3 Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable síndrome de burnout	49
Tabla 4 Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida profesional	50
Tabla 5 Validadores de los instrumentos	50
Tabla 6 Síndrome de Burnout.....	54
Tabla 7 Dimensión Agotamiento emocional.....	55
Tabla 8 Dimensión Despersonalización.....	56
Tabla 9 Dimensión Realización personal	57
Tabla 10 Variable Calidad de vida laboral	58
Tabla 11 Carga laboral	59
Tabla 12 Motivación intrínseca.....	60
Tabla 13 Apoyo Directivo	61
Tabla 14 Variable Síndrome de Burnout y Variable calidad de vida laboral	62
Tabla 15 Dimensión Agotamiento emocional y Variable calidad de vida laboral.....	63
Tabla 16 Dimensión Despersonalización y Variable calidad de vida laboral	65
Tabla 17 Dimensión Realización personal y Variable calidad de vida laboral	66
Tabla 18 Prueba de normalidad	68
Tabla 19 Correlación entre “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral”	69
Tabla 20 Correlación entre “Agotamiento emocional y calidad de vida laboral”	70
Tabla 21 Correlación entre “Despersonalización y calidad de vida laboral”	71
Tabla 22 Correlación entre “Realización personal y calidad de vida laboral”	72

Índice de figuras

Figura 1 Síndrome de Burnout.....	54
Figura 2 Dimensión Agotamiento emocional.....	55
Figura 3 Dimensión Despersonalización	56
Figura 4 Dimensión Realización personal	57
Figura 5 Variable Calidad de vida laboral	58
Figura 6 Carga laboral	59
Figura 7 Motivación intrínseca	60
Figura 8 Apoyo Directivo	61
Figura 9 Variable Síndrome de Burnout y Variable calidad de vida laboral	62
Figura 10 Dimensión Agotamiento emocional y Variable calidad de vida laboral	64
Figura 11 Dimensión Despersonalización y Variable calidad de vida laboral	65
Figura 12 Dimensión Realización personal y Variable calidad de vida laboral	67

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló en Chincheros del departamento de Apurímac, en las instituciones policiales de la provincia. El propósito de este estudio fue porque se encontró posibles casos de síndrome de Burnout en los agentes policiales, además, se vio que la calidad de vida laboral no era la adecuada, por lo que no cooperaba con la salud mental de los agentes policiales, ya que sus labores son desafiantes y requieren mucha carga emocional, por ello, la investigación está centrada en la salud mental de los policías por lo que se aplicará encuestas para ayudar con la investigación. La investigación consta de siete capítulos, los cuales cinco representan directamente la investigación.

En el capítulo I se desarrolla la introducción, donde se presenta el resumen de toda la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla el planteamiento del problema, en el cual se presenta problemas reales en ámbitos mundiales, nacionales y locales, como referencia al problema general que es el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los policías, con ello se pretende dar un punto de vista real fuera del ámbito local de la investigación.

Sobre el capítulo III, se presenta el marco teórico donde se amplía la información de las respectivas variables y dimensiones, además se presentaron teorías y definiciones de autores sacadas de fuentes confiables.

Con respecto al capítulo IV, se presentó la metodología de estudio, en la que se describe el alcance, enfoque y diseño de la investigación, además, se detalló la población, muestra y las técnicas para recolectar los datos, conjuntamente de su validación y fiabilidad para aplicar el instrumento en la muestra.

En el capítulo V, se presentaron los resultados descriptivos y la interpretación para cada variable.

En el capítulo VI, se detallaron los resultados inferenciales de acuerdo a la comprobación de la hipótesis tanto general como específicas.

En el capítulo VII, se presentaron las discusiones de la investigación, que consiste en la comparación crítica de los resultados del informe con los antecedentes del marco teórico.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La Organización Mundial de la Salud (2019) considero el síndrome de Burnout como una enfermedad, agregándolo por primera vez dentro de la lista de enfermedades. Cabe recalcar que este síndrome hace referencia al desgaste físico, mental y el estado de agotamiento emocional, por lo que la persona se derrumba de consecuencia del cansancio psíquico en el trabajo o del estrés surgido en el ambiente social laboral; en general, las personas que padecen de esta enfermedad, llegan a sentir que no pueden dar de sí, agotados mental y físicamente, normalmente el agotamiento es emocional.

Y como señala Sarmiento (2019), el síndrome tiene consecuencias emocionales, conductuales, o hasta implicancias familiares y sociales, lo que afecta al individuo en el ámbito laboral y organizacional, ocasionando perdida en su productividad.

En el ámbito mundial, un estudio realizado a agentes policiales de México mostraron que el 40% del total de policías presentaron signos preocupantes del síndrome de burnout, mientras que el estrés laboral en agentes policiales Portugueses resaltó una cifra del 85% y el 11% tenía signos críticos de burnout (García-Rivera et al., 2020).

En España, se logró presentar niveles altos este síndrome en la mayoría de las dimensiones como efecto de la pandemia COVID-19 (28,5%) en el departamento de las Fuerzas de seguridad, los cuales fueron; un 58% de individuos con despersonalización, un 53% de individuos que padecen de agotamiento emocional y un 46,3% que presencian una falta de realización personal, mientras que en México los resultados fueron del 23,36% en todo el departamento de la fuerza laboral policial (Gomes et al., 2022).

A nivel nacional, se presentó en el reporte del Ministerio de Salud, (2020), que existen un promedio de 295 mil personas que dificultan en relacionarse socialmente o padecen trastornos mentales,

además, tienen dificultades en sus sentimientos, pensamientos o emociones, de las cuales el 67,8% presentan discapacidades severas y moderadas, cifra preocupante dado que un 20% de la población adulta padece de alguna enfermedad como de ansiedad, depresión, estrés o algún trastorno psicológico que afecta su vida cotidiana.

Lizana, (2021) en su artículo presentado en la revista El Comercio, realizó una encuesta a 2050 trabajadores de diferentes ámbitos laborales, resultando que más del 50% sufre de estrés crónico, esto refleja que el 70% de trabajadores sufren de estrés laboral, mientras que el 71% generó depresión laboral; dichos valores son el resultado de que un 27% de trabajadores se encuentra en la condición de desempleo, un 39% por fuente laboral y un 18% presencian mucha responsabilidad en su ámbito laboral.

El desempeño laboral de un efectivo policial tiene gran relación con el ambiente laboral y la calidad de vida laboral; siendo que en la sociedad existe inseguridad y violencia, los efectivos policiales resguardan la seguridad y se encargan de salvaguardar, dado que su trabajo es arriesgado, es necesario poner en énfasis su salud mental. (Linares, 2023)

En México, los primeros meses del 2020 aumentó el 2,4%, mostrando la ineficiencia política, por lo que significa más carga laboral y riesgos mayores a efectivos policiales. Las principales actividades del cuerpo policial se encuentran en el resguardo policial, siendo solo el 22,62% corresponde a intervenciones de delitos comunes y el 1,24% corresponde a delitos federales. La confrontación directa con delincuentes en el 2020 conllevó a casos de asesinatos de un promedio de 1,6 al día, siendo uno de los años más oscuros en México, dado que solo en el mes de enero hubo 55 homicidios; sobre la salud mental, realizó una investigación en 224 policías, donde el 6,6% mostraron niveles altos de agotamiento laboral, 36,9% presentó problemas de realización personal y el 16,8% sufría de despersonalización (Linares, 2023).

En el ámbito Nacional, realizó su investigación frente a las protestas que se efectuaron desde diciembre del 2022 por problemas políticos dentro del país, estas protestas causaron la muerte de 48 civiles y un policía, esto sin contar las muertes de civiles por bloqueo de carretera y seis militares ahogados en el río Llave; en estos enfrentamientos 337 agentes policiales fueron heridos, dado los números no se puso énfasis en su salud mental, ya que solo existe 90 psicólogos para 130 000 efectivos, además de recibir cargas emocionales por el rechazo de la población (Gómez, 2023).

En consecuencia, todos estos problemas que aqueja al cuerpo policial de diferentes puntos de vista y diversos lugares, se pueden observar que tienen labores desafiantes por lo que es necesario gestionar programas para prevenir el síndrome de burnout o reducir las cargas laborales, así mismo los problemas físicos y emocionales que padecen por el mismo hecho de estar en un ambiente laboral caótico.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023?

P.E.2:

¿Cómo se relaciona la despersonalización con la calidad de vida en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023?

P.E.3:

¿De qué manera se relaciona la realización personal con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral de los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

O.E.2:

Establecer la relación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

O.E.3:

Determinar la relación entre la realización personal y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica

Este estudio se propone enriquecer la comprensión teórica de la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout mediante la recopilación de información de fuentes confiables, respaldada por investigaciones previas. Además, se asegurará el respeto por los derechos de autor al citar adecuadamente las fuentes según las normas APA. Un aspecto crucial de esta investigación implica identificar y abordar las brechas de conocimiento existentes en estos campos, centrando la atención en áreas insuficientemente exploradas o comprendidas en la literatura científica actual. Al hacerlo, se contribuirá significativamente al avance del conocimiento en esta área y se proporcionará una base sólida para futuras investigaciones y

prácticas profesionales relacionadas con la salud laboral y el bienestar de los trabajadores.

Justificación práctica

La relevancia práctica de este estudio se fundamenta, ya que se centra en abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores, especialmente los policías, que padecen o son susceptibles al síndrome de Burnout. Este trabajo se orienta hacia la implementación de soluciones concretas que mejorarán significativamente la calidad de vida laboral en las organizaciones policiales. Además de proporcionar mejoras tangibles en el bienestar de los empleados. Es crucial destacar que los resultados obtenidos en esta investigación no solo beneficiarán a los policías de Chincheros y otros departamentos que enfrentan problemáticas similares, sino que también se convertirán en un recurso valioso para las agencias policiales en general. El estudio se propone ofrecer recomendaciones concretas para que los departamentos policiales mejoren e implementen estrategias que aborden eficazmente la salud mental de sus trabajadores. Además, se enfatiza que ningún miembro de la muestra será obligado a responder, asegurando así la integridad y validez de los datos recopilados en este estudio crucial para la comunidad policial.

Justificación metodológica

Esta investigación aportará de manera significativa en el ámbito metodológico, ya que abordará la hipótesis planteada a través de un análisis de correlación, lo cual permitirá dar respuesta a los objetivos del estudio de manera precisa y rigurosa. Además, se aplicarán instrumentos de fiabilidad a los datos recopilados para garantizar la precisión y credibilidad de los resultados. Esta elección metodológica fue cuidadosamente considerada antes de su implementación, con el propósito de asegurar que los hallazgos obtenidos sean sólidos y confiables. Por tanto, esta investigación no solo contribuirá al avance del conocimiento en el tema de estudio, sino que también servirá como un valioso modelo metodológico para investigaciones futuras, al ofrecer una guía sólida y confiable para el análisis de la relación entre

las variables y la evaluación de la consistencia de los datos en estudios similares.

Importancia

La presente investigación presenta información sobre el síndrome de Burnout a las instalaciones policiales, dado que se observó que los agentes policiales sufren de este síndrome o están propensos a sufrirla por su vida cotidiana laboral; por lo que la investigación ayudará a recomendar estrategias para reducir el síndrome en los policías y cooperará con el objetivo de que los agentes policiales tengan una mejor salud mental con relación a la calidad de vida que presentan, dado que se evidenció gracias a la realidad problemática que este problema sí existe y no es ajeno a la realidad, por ello, la investigación abordará información necesaria para aconsejar sobre las causas del síndrome de Burnout y puedan tomar conciencia de esta enfermedad para se tome importancia al síndrome y se puedan generar estrategias que mitiguen este problema en los policías.

2.7. Alcance y limitaciones

2.7.1. Alcances

La investigación se enfocará en el año 2023 y se llevará a cabo en Chinchero, Apurímac, Perú. Este enfoque geográfico y temporal permitirá analizar de manera específica la situación en esta región y en el presente. Esto permite obtener una muestra representativa de esta población para llevar a cabo el estudio. Se utilizarán métodos de investigación que incluyan encuestas y cuestionarios validados para recopilar datos relacionados con el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los policías en Chinchero.

Al final de la investigación, se proporcionarán recomendaciones y conclusiones basadas en los hallazgos obtenidos, con el propósito de orientar a las autoridades y organizaciones policiales en la toma de decisiones que mejoren la salud y el bienestar de los policías en Chinchero, Apurímac.

2.7.2. Limitaciones

Las limitaciones de esta investigación sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac en 2023 son las siguientes:

Debido a restricciones de recursos y tiempo, es posible que la muestra de policías que participe en la investigación no sea lo suficientemente grande como para representar de manera completa y precisa a la población total de policías en Chinchero. Esto podría limitar la generalización de los resultados.

Respecto a los factores externos, como eventos políticos, cambios en la administración policial, y acontecimientos inesperados, podrían influir en los resultados de la investigación y limitar la capacidad de establecer relaciones causales.

Por último, las dinámicas de trabajo y la percepción de la calidad de vida laboral pueden estar influenciadas por factores culturales y contextuales específicos de Chinchero y de la cultura policial local, lo que podría dificultar la generalización de los resultados a otras regiones o contextos culturales.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

En Barcelona, Caballero (2021), realizó un estudio con la pretensión de analizar los elementos determinantes del síndrome de Burnout; para lo cual, se usó como método el enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de nivel descriptivo, la muestra fue de 72 individuos de los cuales 36 fueron hombres y 36 fueron mujeres, quienes fueron sometidos a una encuesta y un cuestionario de preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados reflejaron que la variable intención de abandono tiene una relación directa con $p\text{ value} < 0.05$ tanto con la variable desgaste psíquico y la variable agotamiento emocional, a su vez, se conoce que los varones tienen una puntuación más baja que las mujeres en todas las dimensiones del Burnout; por lo tanto, el investigador concluye indicando que tanto la variable desgaste psíquico como la variable agotamiento emocional se asocian de forma directa con la variable intención de abandono en los trabajadores de diversas ocupaciones que participaron en dicho estudio.

En Colombia, Riveros y Lizette (2020), realizaron su tesis con el objetivo de establecer el grado de asociación entre el síndrome de Burnout y el apoyo social, presentó un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo y alcance correlacional, siendo la población treinta policías con al menos tres meses de antigüedad, se empleó un cuestionario de Maslach Burnout Inventroy (MBI), los hallazgos reflejan un valor de $t\text{ student } p = 0,03$ correspondiente a la edad y el síndrome de Burnout, mientras que la variable número de hijos y la antigüedad tuvieron un valor mayor al $p\text{ value } 0,05$ con $p\text{ value } 0,07$ y $0,160$, respectivamente. El estudio concluyó en que el apoyo social tiene un nivel de asociación positiva en el síndrome de Burnout en los policías de Villa de Leyva, dado que los policías que se

encuentran más vulnerables a tener dicha enfermedad son aquellos que no perciben apoyo emocional y presentan estrés tanto en el trabajo como en el hogar.

Manrique et al. (2021), desarrolló un estudio con la prioridad de fijar el grado de relación entre el estado de riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome de burnout en profesionales sociales; para ello, como metodología se empleó un diseño no experimental, alcance correlacional y de enfoque cuantitativo, la muestra fue conformada por 76 profesionales, quienes participaron respondiendo a un cuestionario para luego obtener los resultados mediante el chi cuadrado, siendo $\chi^2 = 0,071$ con un $p < 0,05$, con relación al desgaste del trabajo se halló $r = 0,47$; $p = 0,001$; dichos valores reflejan una relación significativa, de igual forma, con el desgaste emocional $r = 0,47$; $p = 0,049$ y demandas por trabajo $r = 0,47$; $p = 0,001$. En conclusión, se pudo demostrar que el riesgo psicosocial se relaciona significativa y positivamente con el síndrome de Burnout en profesionales sociales que formaron parte del estudio.

Salgado y Leria (2018), en su artículo investigativo, pretendió evaluar el grado de vinculación entre la percepción de la calidad de vida profesional entorno a la tipología de personalidad y los niveles de síndrome de burnout; para lo cual, se empleó una metodología de tipo comparativa con un corte transversal, a una muestra de 212 profesionales de la educación, además se optó por aplicar el instrumento del cuestionario de Vida Profesional, Estar Quemado por el Trabajo y el Inventario de los cinco factores. Los resultados arrojaron que entre las variables y dimensiones de análisis no existe una correlación significativa, asimismo, los profesionales con altas puntuaciones en neuroticismo también presentan valores altos de Síndrome de Burnout, de igual forma, en las variables de indolencia, culpa y desgaste psíquico.

En Irán, Tabanejad et al. (2021), realizaron un estudio sobre la calidad de vida en el cuerpo policial iraní en el año 2020, Este fue un estudio descriptivo de corte transversal a policías de 12 departamentos en cinco ciudades, seleccionados a través de un muestreo por conveniencia. Se empleó el cuestionario de calidad de vida policial (PQWLQ). Para el análisis de datos se empleó estadística descriptiva e inferencia con correlación de Pearson. Los resultados obtenidos fueron que los participantes se encontraron entre un 24 a 120, el 56% obtuvo un score moderado. Los policías varones (67%) tuvieron un puntaje más alto que las mujeres (45%), con un coeficiente de correlación $p < 0,05$. Como conclusión, se obtuvo que la mayoría de policías participantes tenían una calidad de vida moderada, para poder incrementar este índice, se debería planificar estrategias y programas apropiados.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Zuazo (2018), desarrolló un estudio en Lima metropolitana con la prioridad de determinar el nivel de influencia del síndrome de burnout en el personal de policía; para lo cual, como metodología de estudio se usó el diseño no experimental de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 200 policías (145 hombres y 55 mujeres), el instrumento para recolectar datos fue el inventario de Burnout de Maslach y el inventario de Calidad de Vida Profesional (CVP), para los hallazgos se empleó un estudio correlacional donde la dimensión motivación intrínseca obtuvo $p < 0,001$ distanciamiento emocional mostró influencia significativa inversa con el apoyo directo dando $p < 0,001$, mientras que se logró hallar un nivel de asociación positiva significativa de la variable apoyo directo en la variable realización personal conforme al $p < 0,001$, en conclusión, el investigador indica que la calidad de vida profesional se encuentra influenciada de manera directa por

el síndrome de Burnout en el personal de policía que formó parte del presente trabajo.

Gamarra (2022), en su investigación tuvo como propósito determinar el grado de influencia de la sobrecarga laboral en la calidad de vida en el personal que labora en un hospital de la Policía Nacional de Lima; como parte del método se usó el diseño no experimental de nivel correlacional, enfoque cuantitativo de tipo básico, la población fue compuesta de 117 colaboradores, por lo que la muestra probabilística fue de 69, la técnica de investigación fue una encuesta acompañada de un cuestionario como instrumento de obtención de datos. El hallazgo demuestra un valor de Correlación de Pearson $-0,749$ y $p\text{ value } 0,000 < 0.05$, correspondiente a la variable calidad de vida profesional y sobrecarga laboral; por lo que, el autor finaliza aceptando la hipótesis general; que da como resultado que la carga laboral influye de manera negativa en la condición de vida en los que laboran en el hospital de la Policía Nacional que formaron parte del estudio.

Portocarrero (2019), en su investigación, el objetivo primordial fue conocer el grado de relación entre el clima organizacional y la enfermedad de síndrome de burnout, la metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra fue compuesta por 50 policías, para la obtención de datos se empleó la encuesta de Maslach Burnout Inventory y el nivel de escala de clima laboral, los resultados de correlación entre la variable clima organizacional y el agotamiento emocional con $p < 0,01$; para despersonalización y clima laboral fue de $p < 0,05$ y para baja realización personal se halló $p > 0,05$, por lo que el investigador concluye afirmando que la enfermedad de síndrome de Burnout está influenciado por el clima organizacional de manera negativa en los policías que participaron en el presente trabajo, aunque en la realización personal, se ve una relación no significativa.

Valero (2019), en su investigación tuvo como propósito de establecer la relación existente entre calidad de vida laboral y síndrome de Burnout en los Bomberos de Lima-Centro, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de tipo básico, además, la población fue de 901 bomberos, por ende la muestra estuvo integrada por 120 de ellos, para lo cual se empleó un cuestionario (CVT – GOHISALO) y un Test Maslach Burnout Inventory, de los cuales los resultados de correlación fueron negativos igual a $-0,063$; lo que da como resultado de que ambas variables de análisis no tiene una relación alguna.

Lazo (2020), desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los que trabajan en el Módulo Básico de Justicia en Andahuaylas, para ello se optó por el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un corte transversal, cabe indicar que 102 individuos formaron parte de la muestra, ya que se eligió una muestra censal, además se usó un tipo de encuesta de escala Likert y una ficha técnica de instrumento, los resultados señalan que las variables en cuestión tienen un nivel de asociación significativa inversa ($Rho = 0,682$, $P = 0,000$), por ende, el autor finaliza indicando que un individuo que padece mayor grado de dicha enfermedad, suele tener una condición de vida laboral de nivel más bajo.

Lobón (2018), elaboró un estudio en la ciudad de Lima, en la que tuvo como propósito evaluar de como la calidad de vida del personal de la MIMP se ve influenciada por la enfermedad de síndrome de burnout, para lo cual se utilizó la metodología con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 35 individuos que forman parte del Equipo multidisciplinario del servicio de atención urgente del MIMP, para ello, se usó una encuesta como técnica y el cuestionario Maslach Burnout Inventory como instrumento,

llegando a los hallazgos de afirmar su hipótesis ya que el nivel de correlación fue de ($p: 0,00 < \alpha: 0,01$; $r= 0,650$); lo que significa un nivel de coeficiente medio de tipo inversa.

3.1.3. Antecedentes locales o regionales

Alarcón (2021), publicó un estudio con el propósito de establecer la relación entre calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout en instituciones de salud de Wanchaq, para ello se optó por aplicar una metodología con enfoque cuantitativo y un alcance correlacional, por su parte, la muestra fue constituida por 50 individuos que laboran en el sector salud de Wanchaq, las cuales se sometieron a la aplicación de dos instrumentos para recopilar datos como el cuestionario CVP-35 y el MBI Inventario de Burnout de Maslach. Dando como hallazgo un valor p de " $0,000 < 0,05$ ", lo que resulta una vinculación significativa entre las dos variables en cuestión, sin embargo, un 18% presenta el síndrome de burnout con un nivel alto y un 14% manifiesta tener una calidad de vida profesional deficiente.

Jiménez (2018), presentó su estudio con el fin de identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la educación superior de la Escuela profesional de Obstetricia, como metodología elegida fue de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo; por ello, se desarrolló una encuesta y por ende un cuestionario de escala de satisfacción laboral ESL-09 y de Maslach Burnout Inventory (MBI), las cuales se aplicaron a una muestra de 24 profesionales de la Escuela profesional de Obstetricia. Como resultado obtenido, conforme al valor de Rho de Spearman, se da a conocer que el nivel de asociación es significativa negativa para ambas dimensiones, de - 0,447 y $p = 0,029$, los cuales confirman el 95% de confiabilidad de dicha relación al 44,7% en los profesionales de la educación superior.

Vargas y Murillo (2022), publicaron su investigación con la finalidad de identificar el nivel de asociación entre el síndrome de burnout, la autoeficacia y satisfacción laboral en los bomberos voluntarios del Cusco, para lo cual se usó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-comparativo correlacional, con un diseño no experimental y un corte transversal. Por su parte, un total de 130 bomberos conformaron la muestra, las cuales participaron en la aplicación del instrumento inventario de Burnout de Maslach, los hallazgos no arrojaron ninguna relación entre el síndrome de burnout, tanto con la variable autoeficacia y complacencia laboral, dando una cifra estadística de *p value* 0,314 y *p value* de 0,084, lo cual confirma la negación de la hipótesis, además se evidencia que el 93,8% de bomberos del Cusco no presentan síndrome de burnout.

Quispe (2022), desarrolló una investigación en la región de Cusco con el propósito de determinar el grado de asociación entre la enfermedad síndrome de burnout y los estilos de afrontamiento en los efectivos policiales de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI), para ello se optó por utilizar un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal, por lo cual, 144 efectivos policiales participaron en el estudio, a quienes se pudo aplicar una encuesta como técnica y dos instrumentos tales como cuestionario de Estilos de Afrontamiento al Estrés y el MBI Inventario Burnout de Maslach & Jackson. Utilizando el coeficiente de correlación canónica se señaló que existe un 0,56 de correlación que indica que los estilos de afrontamiento influyen de manera moderada significativa en el síndrome de burnout y en la población investigada.

En Cusco, Multhauptff (2022) realizó su estudio con el propósito de evaluar el nivel de asociación entre los logros de aprendizaje y la adicción a redes sociales en los alumnos de secundaria de una Institución Educativa Privada de Cusco; para lo cual, la metodología parte del método deductivo-hipotético, tipo

básico, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, su población estuvo definida por 148 estudiantes y la muestra fue de 108 con un muestreo probabilístico; a la muestra se le aplicó unos cuestionarios validados de 24 ítems para la dimensión 1 y para la segunda dimensión se le aplicó los logros de aprendizaje del Minedu. Con los datos recolectados, se obtuvo que entre las variables analizadas existe un grado de relación muy pequeña pero negativa evidenciado en el valor Rho de Spearman de -0.396, seguidamente, las dimensiones: falta de control personal, uso excesivo de las redes sociales y la obsesión por redes sociales, se relacionaban con el logro de aprendizaje de manera negativa, evidenciando valores Rho de Spearman de -0,315, -0,373 y -0,299 respectivamente. Al obtener dichos resultados, el autor da por conclusión indicando que el logro de aprendizaje está influenciado de manera indirecta (negativa) por la adicción a redes sociales en los alumnos que formaron parte de la muestra.

3.2. Bases teóricas

Teorías

✓ Teoría JD-R: el trabajo demanda recursos

Bakker y Demerouti (2017, citado en Dorta et al., 2023), proponen que las características laborales pueden dividirse entre recursos o demandas. Mientras que las demandas hacen referencia a ciertos aspectos laborales que implican esfuerzo psicológico y físico continuo, los recursos hacen referencia a aquellos aspectos que mitigan las demandas laborales, reducen el esfuerzo psicológico y físico, y estimulan el crecimiento y el aprendizaje. Basándonos en esta teoría, los trabajadores con mayor cantidad de recursos, pueden lidiar de mejor manera con la demanda, lo que reduce su cansancio y favorece una mejor calidad de vida laboral.

La falta de recursos generará entonces, un mecanismo de defensa de parte del trabajador, este mecanismo se llama “enfrentamiento disfuncional”, el cual responde a la necesidad de proteger los recursos que

quedan de cualquier forma posible, recayendo en un patrón de transacción entre la persona y el ambiente. Al verse enfrentado con un factor estresante, el trabajador emplea evaluaciones que analizan la amenaza potencia (análisis primario) y los recursos disponibles (análisis secundario). La primera evaluación indica la importancia del factor estresor, mientras que la segunda indica lo que se puede hacer al respecto (Bakker et al., 2023). De esta manera, los esfuerzos de afrontamiento dirigidos a la regulación del factor estresante, determinan los resultados del proceso de afrontamiento.

Esencialmente, esta teoría, sugiere que el burnout es el resultado de discrepancia entre la relación percibida y deseada de los trabajadores con su empresa. Esta discrepancia va a generar mayores niveles de estrés que, posteriormente, podrían afectar su salud y generar burnout. Por lo tanto, nos provee del fundamento para la vinculación entre calidad de vida y síndrome de burnout, puesto que plantea una gran relación entre los recursos con los que se cuenta para laborar y la demanda laboral real, con la salud física y satisfacción laboral.

✓ **Teoría del afrontamiento, personalidad y burnout**

En el año 1985, Lazarus y Folkman, estudiaron el afrontamiento, llegando a la conclusión que son esfuerzos cognitivos y comportamentales, donde se menciona que tiene diferentes funciones, las cuales, son dos las que resaltan, dichas funciones son las englobadas bajo el afrontamiento y las que resultan del afrontamiento dirigido, por otro lado, la personalidad más influyente en el estrés laboral es locus de control, la resistencia al patrón de conducta tipo A y al estrés; por otra parte, el neuroticismo es considerado en la comunidad científica como un factor distorsionador e inestabilidad emocional, mientras que el Locus Control, hace mención a la atribución de los resultados del individuo, este último según Rotter en el año 1966 (Orgambídez et al., 2018).

Factores de riesgo:

Según Edelwich y Brodski (1980), citado por Merino et al. (2018), existe diferentes factores relacionados al síndrome de Burnout, los cuales son:

- **Variables individuales:** que aparece cuando el empleado empieza con grandes deseos de marcar la diferencia inicial, teniendo poca remuneración o verse frustrado por la competencia.
- **Variables sociales:** existen las sociales extra-laborales, donde influye la familia o amigos, y las organizacionales donde se relaciona con la demanda laboral, el entorno físico laboral o las relaciones interpersonales en el trabajo.

Sobre ello, Dyrbye et al. (2019, citado en Peñaherrera, 2022), agregan que, a estos factores de riesgo, debe considerarse también la compatibilidad entre una persona y su entorno, puesto que desfases entre esta percepción, pueden ocasionar conflicto de rol, y ejercer una carga más sobre la persona. Mientras menor sea la compatibilidad entre el entorno y la persona, mayor será el nivel de estrés y la afectación a la salud.

✓ **Teoría del factor doble o de higiene-motivación**

Según esta teoría (Leitão et al., 2021), se propone que los factores de motivación presentan una estrecha relación con el trabajo (relación intrínseca), mientras que los factores de higiene son externos. Los primeros, son logros, reconocimientos, el trabajo mismo, la responsabilidad y progresión; mientras que los factores de higiene forman parte de las políticas de la empresa y administración, supervisión, relación interpersonal, condiciones de trabajo, salario, estatus y seguridad laboral. Esta teoría fue propuesta por Herzberg (1966, citado en Leitão et al., 2021), que indica que los factores de motivación son la causa de la satisfacción laboral, mientras que los indicadores de higiene son los causantes de infelicidad laboral.

Al respecto, Thant y Chang (2020), refieren que ambos factores, tanto motivadores como de higiene, no son independientes uno del otro,

pero tienen una relación significativa positiva; por lo que algunas variables representan ambos factores a la vez. Los motivadores son más importantes en la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral, por lo que argumentan que la teoría de los dos factores, si bien brinda aproximaciones a las relaciones que repercuten en el ambiente y desempeño laboral, es una simplificación de la relación entre la motivación y satisfacción.

Para comprender bien estos dos factores, es necesario considerar que los motivadores, referentes a la motivación intrínseca, evidencian a un interés intrínseco de la persona hacia el trabajo; mientras que los factores de higiene, hacen referencia a la motivación extrínseca, la cual se delimita a realizar un trabajo por las recompensas que se obtienen al finalizarlo.

No obstante, Yousaf (2020), amplía estos dos factores para incluir aquellos factores subyacentes que también influyen la satisfacción laboral. Uno de ellos, por ejemplo, es el trabajo en sí; también influyen las tareas asignadas a cada trabajador, e incluso, las regiones geográficas en donde se labora.

Mirzajani et al., indican que la re-creación laboral comprende los cambios que los trabajadores realizan para crear un balance entre los recursos y demandas del trabajo, empleando sus habilidades y las necesidades que deben cubrir (2023). Este postulado se complementa con la teoría de los dos factores planteada por Herzberg, y la amplía en cuanto a la aplicación de las técnicas de afrontamiento en las situaciones laborales estresoras. Según los autores, la recreación implica reorganizar y reordenar las tareas laborales que crean vínculos y formas de trabajar; esto genera cambios individuales en el desempeño, lo cual atrae éxito y felicidad laboral. (Mirzajani et al., 2023)

En otras palabras, el trabajador vuelve a construir su trabajo, lo re-crea, desde cero, comenzando por cambiar las tareas correspondientes a su trabajo; luego, cambiando la forma de comunicarse e interactuar mientras realiza esas tareas; y, finalmente, cambia su perspectiva y la forma de ver su trabajo.

✓ **Teoría de la calidad de vida laboral o *Quality of Work Life* (QWL)**

Esta teoría lleva evolucionando y complementándose desde 1970, desde que Louis Davis introdujo el concepto en la conferencia de prensa internacional en Toronto. Su aparición, dio nacimiento a programas enfocados en eficacia. En adelante, se fue comprendiendo hubo un gran interés por parte de las compañías en la calidad de vida laboral, puesto que afecta notablemente a los recursos humanos, es decir, a los trabajadores, y el desempeño que estos tienen durante sus labores. (Yadav et al., 2019)

El buen desempeño es visto como el resultado de buscar una alta calidad organizacional. De esta forma, si la calidad es un compromiso personal y autoritario del trabajador, entonces la calidad de vida laboral será su estilo de vida. Si el empleado aprecia una gran cultura laboral, implica que encuentra calidad en su vida laboral.

Esta teoría, según Herber Morton (citado en Arora y Mohindru, 2022) divide la calidad de vida en seis grandes áreas:

- Compensación justa.
- Naturaleza del trabajo. Se refiere a todas las actividades realizadas en un día laboral.
- Horarios de trabajo y horas laboradas.
- Aspectos institucionales internos y externos. Los factores internos incluyen mejor seguridad laboral, áreas de esparcimiento, cafetería, ambientes limpios; mientras que los factores externos incluyen oportunidad de carrera, barreras profesionales de crecimiento, y discriminación de cualquier tipo.
- Contexto económico, social y político.
- Ambiente laboral.

Clasificación de factores de la calidad de vida laboral

Respecto a la definición completa, en la investigación de Castro et al., (2018), clasifican en cuatro grupos descritos a continuación:

- **Factores individuales:** se refieren a la satisfacción de necesidades mediante el logro dentro del trabajo.
- **Factores del medio ambiente del trabajo:** esto representa los riesgos dentro del ambiente de trabajo que puede afectar la salud y la seguridad del individuo, repercutiendo en su calidad de vida.
- **Factores del trabajo y de la organización:** correspondiente a la organización, la estabilidad laboral, el contenido o significado del trabajo, y el desarrollo de trabajos que ayuden a contribuir la calidad del trabajo.
- **Factores del entorno sociolaboral:** se trata de factores como las relaciones interpersonales, el reconocimiento o el apoyo organizacional, que ayudan a la calidad de vida laboral, por lo que el trabajador se siente satisfecho.

Referente a estos factores, Balarezo (2017), menciona que estos mismos van a condicionar el comportamiento del trabajador dentro de la organización. Suele ocurrir que el entorno físico de trabajo genera incluso mayor estrés que la labor en sí; o cuando no hay una correcta integración al contexto laboral, ya sea por el ajustado horario o la cantidad de tareas que se deben realizar, por lo que no se tiene un cumplimiento de las necesidades básicas en cuanto a estos factores. (Fernández, 2018)

3.2.1. Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición:

Se trata del agotamiento personal, la despersonalización y la disminución de la realización personal asociada con la exposición a largo plazo al estrés laboral; dado que su investigación impactó en la comunidad científica, Christina Maslach y el psicólogo Michael Reiter se asociaron para crear un instrumento para medir el agotamiento laboral; por lo que, desde su publicación hasta el día de hoy, sigue siendo utilizado (Lovo, 2020).

Según Tabares et al. (2020), manifiesta que este síndrome involucra que la realización personal se vea disminuida, exista la despersonalización, mientras que el agotamiento emocional se encuentre latente, esto le puede ocurrir a cualquier persona; por tanto, cuando los profesionales dicen que están “quemados”, debe reflejar que las circunstancias (profesionales, familiares o sociales) los han desbordado y agotado su capacidad de respuesta adaptativa

El síndrome de burnout ocasiona dentro del desempeño laboral un impacto significativo, provocando disminución de la productividad, ambiente inadecuado, falta de colaboración, falta de trabajo en equipo interdisciplinario, quejas frecuentes y genera desconfianza entre los usuarios, además, evoca una sensación de bienestar. El agotamiento parece ser un problema de salud pública reconocido (Lauracio y Lauracio, 2020).

El síndrome de burnout, como se describe líneas arriba, es un problema importante que afecta tanto a nivel personal como laboral. Los efectos negativos que causa en el desempeño laboral, como la disminución de la productividad, la creación de un ambiente inadecuado y la falta de colaboración, son preocupantes, ya que pueden tener un impacto en la calidad de los servicios prestados. Además, es interesante observar cómo la investigación original de Christina Maslach y Michael Reiter resultó en la creación de un instrumento de medición ampliamente utilizado para evaluar el agotamiento laboral, lo que subraya la importancia de abordar y comprender este síndrome en la comunidad científica.

Dimensiones:

Agotamiento emocional

Hace referencia a la escasez de energía, fatiga o la sensación de sentirse agotado emocionalmente. Puede ser frustrante y tenso, hasta es posible que no desee seguir trabajando. Cuando las personas no pueden lidiar con el estrés de manera efectiva utilizando los recursos disponibles, experimentan estrés sostenido y, en última instancia, agotamiento. El fenómeno se notó por primera vez en la década de 1970, se investigó

socialmente y ahora se reconoce como un problema importante en muchos lugares de trabajo en todo el mundo (Máynez-Guaderrama y Cavazos-Arroyo, 2021).

Según Barreto y Salazar (2020), describe como el desgaste de energía como también la física, es asociada con el síndrome de Burnout; estos sentimientos son experimentados por diferentes factores dentro del ámbito laboral, tales como cargas laborales excesivas o estrés; las consecuencias psicológicas son la fatiga emocional y mental. Sus indicadores son la tensión, el estrés, la irritabilidad y el desinterés.

El texto destaca cómo las demandas laborales excesivas y el estrés pueden desencadenar este agotamiento, llevando a consecuencias psicológicas como la fatiga emocional y mental. Los indicadores como la tensión, el estrés y la irritabilidad subrayan la necesidad crucial de abordar este problema en el ámbito laboral. Este reconocimiento y comprensión del Burnout son esenciales para implementar estrategias efectivas que ayuden a los trabajadores a manejar el estrés y evitar el agotamiento emocional y físico en el entorno laboral.

Despersonalización:

Según Abínzano (2019), se trata de la percepción que una persona tiene de sí mismo y de su cuerpo, causada por alguna experiencia, donde altera de forma habitual dicha percepción, por lo que genera la sensación de perderse a uno mismo o ser como un robot que no tiene control de sus movimientos y no es consciente de lo que habla, por lo que puede afectar en el ámbito personal y laboral; cuando sucede esto, es necesario hacer una terapia para encontrar la causa exacta.

Lubbadeh (2020), basado en lo propuesto por Maslach, lo define como una actitud fría y escéptica hacia los clientes, y la pérdida de los elementos individuales al momento de lidiar con otras personas. Por lo que puede ser indicado a través de la frustración, competitividad y actitudes negativas.

Estos dos enfoques sobre el síndrome de despersonalización ofrecen perspectivas complementarias, destacando cómo la percepción

alterada de uno mismo y de las interacciones con los demás puede afectar tanto el ámbito personal como laboral. Abíñzano resalta la necesidad de terapia para abordar este problema, mientras que Lubbadah, basado en Maslach, destaca cómo la despersonalización se manifiesta a través de actitudes frías y escépticas hacia los clientes, relacionadas con la frustración y actitudes negativas. Ambos enfoques subrayan la importancia de reconocer y abordar este fenómeno complejo para promover la salud emocional y el bienestar en diversos contextos de vida y trabajo.

Realización personal:

Es la autorrealización de poder alcanzar las ambiciones de una persona, sus metas y esperanzas personales a través de crecimiento personal, lo que es necesario para lograr un éxito laboral y crecimiento personal (Rendón et al., 2020).

Fundamentado en la teoría de Maslach, Madigan y Kim (2021), consideran la dimensión de la realización personal dentro del área laboral, y la conceptualizan como una reducida eficiencia profesional, en la que la persona manifiesta tener un sentimiento de poca competencia personal y pocos logros en cuanto a su trabajo con las personas. Esta dimensión, puede considerarse desde el clima laboral, la autoeficacia, y las condiciones laborales.

La interpretación de Madigan y Kim, basada en la teoría de Maslach, destaca la conexión entre la autorrealización y la eficiencia profesional, resaltando la influencia del clima laboral, la autoeficacia y las condiciones laborales en esta dimensión crucial del bienestar laboral.

3.2.2. Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición.

Se trata de la percepción entre los medios disponibles y exigencias dentro del trabajo, con el fin de cumplir objetivos, este concepto surge a mediados de los 70 con el fin de humanizar el ambiente laboral y brindar mejoras en los recursos humanos, aunque, tiene diferentes orígenes, tales como hasta antes de 1933, donde implementaron una división entre tareas

fragmentadas y rutinarias, en 1979, Geert Hofstede, refirió como la tercera revolución industrial, con el fin de lograr humanizar el trabajo; para el siglo XX fue considerado como un proceso dirigido para lograr una eficiencia en el ámbito laboral (Patlán, 2021).

Se define como un concepto multidimensional basada en la satisfacción por medio del trabajo, de un rango amplio de necesidades internas de una persona; ubicándose como la llave de la realización social, familiar y personal, como una forma que ayuda la conservación de la salud y la economía. (Gonzáles, Hidalgo y Salazar, 2017, citado en Toscano et al., 2020).

Una buena calidad de vida laboral, acorde con Agustina et al. (2020), se basa en dos puntos de vista: el primero indica que es un grupo de circunstancias y prácticas relacionadas a objetivos organizacionales; mientras que el segundo define que está compuesto por las percepciones de los trabajadores sobre su seguridad, su satisfacción y el tener la oportunidad de crecer y desarrollarse como seres humanos. A su vez, expresa la importancia del respeto de los individuos dentro del centro de trabajo.

Dimensiones

Carga laboral

Para Saltos et al. (2018), es un conjunto de tareas por cumplir que involucran el desgaste del estado emocional y mental, con el objetivo de rendir y cumplir dicha tarea, este sobre esfuerzo puede causar depresión, estrés, síndrome de Burnout, insomnio, entre otras enfermedades, afectando el rendimiento a largo plazo.

Destiani et al. (2020), lo define como la tarea general realizada por un individuo o equipo en un periodo de tiempo, esto incluye las tareas físicas a realizar como procesos cognitivos tales como pensar, tomar decisiones, calcular, recordar y buscar. Se puede evidenciar a través de la presión en el trabajo, ausentismo laboral y las condiciones laborales

Motivación intrínseca

Son comportamientos impulsados por recompensas internas, este tipo de recompensas pueden inferir de manera positiva en el rendimiento laboral, dando una fuerza laboral saludable, estas motivaciones pueden ser un aumento de salario, retribuciones o un ascenso (Velásquez et al., 2018).

Este tipo de motivación, diferente a su contraparte (motivación extrínseca), se refiere a la realización de una actividad por la satisfacción que esta va a proveer en lugar de realizarla para conseguir un objetivo definido (Sun y Gao, 2019). Sus indicadores son la capacitación en el trabajo, el apoyo familiar, seguridad en el trabajo y conflictos en el trabajo.

Apoyo directivo

Está relacionada con el respeto al sueldo, el derecho a obtener información y el desarrollo, rescata la preocupación por la calidad de vida laboral y el apoyo de la organización, además, se relaciona con la actividad diaria realizada por el empleado y si tiene conocimiento acerca de sus competencias diarias, así mismo sobre la posibilidad de decir lo que necesita o piensa en su creatividad (Abouzeid et al., 2020).

Para Turk et al. (2021), el apoyo que proveen los directivos se desenvuelve en ser el ejemplo y proteger el balance comunicativo entre la organización y los trabajadores. Es la relación positiva entre el supervisor y el trabajador, en el que el primero cumple con las necesidades de sus subordinados para poder incrementar su desempeño laboral. Un líder con un apoyo directivo alto, asegura que los trabajadores sean valorados, lo cual tiene un positivo impacto en el aumento de la satisfacción laboral, cohesión organizacional, compromiso con la compañía, mejor ambiente laboral, aumento en desempeño, menor estrés laboral y menores conflictos internos.

3.3. Marco conceptual

Estrés: se produce debido a una carga excesiva de trabajo y como es que el entorno laboral ejerce una presión, en su mayoría es resultado del desequilibrio de la exigencia laboral con la capacidad disponible para cumplir con las tareas asignadas (Patlán, 2019).

Desempeño laboral: se entiende como la calidad que brinda el trabajador en el desempeño de tareas diarias, además, sirve para ver como la persona se desenvuelve en su rol de trabajo (Mora y Mariscal, 2019).

Depresión: se trata de un sentimiento de tristeza y desanimo permanente, generalmente se ve en la falta de energía y poca motivación al realizar el trabajo, aunque, sus síntomas más frecuentes son la ansiedad y la tristeza (Fernandez et al., 2019).

Rendimiento laboral: es el reflejo de la actividad del trabajador en su ambiente laboral; esto ayuda a analizar su rendimiento, eficiencia y eficacia, a partir de esta forma, se evalúa si el individuo es apto o no para ejercer algún puesto laboral (León, 2018).

Remuneración: es la totalidad del ingreso que recibe el trabajador por cumplir con su labor o por prestar su servicios, este elemento es uno de los más esenciales en un contrato de trabajo (Ramírez et al., 2021).

Estado emocional: son emociones que involucran al pensamiento, además, ayudan a expresar sentimientos, estos estados de ánimo, en su mayoría, son aprendidos y valorados por el sistema o la cultura que pertenecen (Palma y Barcia, 2020).

Salud psicológica: es un estado de bienestar para desarrollar su potencial para que pueda afrontar la vida y pueda trabajar de forma fructífera y que pueda aportar a la sociedad (Huarcaya, 2020).

Organización: corresponde a una estructura en la que diferentes personas interactúan e coexisten en el desarrollo de diversos roles; funciona mediante una base de datos y normas dispuestas para cumplir objetivos (Bohórquez et al., 2020).

Vida laboral: es el tiempo activo acumulado en la entidad que trabajó, estos días se contabilizan desde el primer día de trabajo hasta el último, incluyendo días de descanso, días de festividades y los fines de semana (Castellano y López, 2021).

Autonomía: es la libertad que tiene los empleados para que puedan controlar sus actividades, tomar decisiones respecto a sus tareas y la flexibilidad de sus horarios, en lo general, esto permite que el empleado sea más productivo y creativo (Faya et al., 2018).

Incentivos: es un mecanismo de recompensa por un desempeño o conducta, es necesario que el empleador otorgue incentivos a sus trabajadores, dado que ayuda con la satisfacción de sus empleados, por lo que genera que sean más productivos, estos incentivos no siempre tienen que ser monetarios (Madero, 2019).

Clima laboral: es la atmósfera de área del trabajo, esto incluye las relaciones con compañeros de trabajo, jefes o personal administrativo, dado que está dirigido directamente con la satisfacción de los trabajadores y su entorno de trabajo (Cruz et al., 2022).

Autoeficacia: es la percepción de uno mismo al valorar las propias capacidades de cumplir con una determinada tarea, por lo que se vuelve un factor constructivo al estar asociado a la motivación y compromiso laboral (Henrique et al., 2022).

Frustración: es un sentimiento muy común experimentado por la mayoría de empleados cuando no les sale bien o algo les impide conseguir cumplir sus tareas, o incluso cuando no se cumplen sus expectativas (González-Ramírez y Landero-Hernández, 2021).

Desinterés: es en consecuencia al mal clima laboral, baja productividad y alta rotación, por lo que es un gran problema y una amenaza en la productividad de una organización (Rodriguez et al., 2020).

Seguridad en el trabajo: son un grupo de técnicas y procedimientos para que el empleado se sienta seguro y disminuya riesgos que se puedan producir en su medio de trabajo (Lanata, 2018).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básico, ya que tenía un marco teórico donde ampliaba información sobre las dos variables, según CONCYTEC (2020) este tipo de investigación es pura y busca ampliar conocimientos sobre las variables, por ello, toma la perspectiva de diferentes autores, pero sin la necesidad de contrastarlos.

4.1.2. Enfoque

Es presente estudio tuvo un de enfoque cuantitativo, ya que se realizará una recopilación de datos y se utilizará un análisis estadístico con un coeficiente de correlación dado a los objetivos de la misma y para rechazar o aceptar la hipótesis de la investigación, siendo que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se basa en probar la hipótesis de la investigación de manera numérica con un análisis estadístico, métodos experimentales y técnicas de recolección de datos.

4.1.3. Nivel de investigación

Para el presente estudio, se consideró el correlacional, ya que se desea hallar la relación del síndrome de Burnout con la calidad de vida laboral, ello según los objetivos de la presente investigación, en este nivel se busca medir la relación estadística entre dos o más variables, cabe resaltar que este nivel nunca se utiliza cuando existe solo una variable (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

4.2. Diseño de la investigación

La presente investigación tuvo un diseño no experimental debido a que no había intención de manipular la variable, lo que significaba que no se aplicarían charlas o capacitaciones antes o durante la recolección de datos, además, se midió en un tiempo determinado, esto según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes indican que las investigaciones que tienen un

diseño no experimental, no realizan ningún tipo de manipulación y medirán las variables en su estado natural para luego analizarlos.

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Ha: el Síndrome de Burnout tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

Ho: el Síndrome de Burnout **no** tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Ha: el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los policías de Chincheros, Apurímac.

Ho: el agotamiento emocional **no** se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los policías de Chincheros, Apurímac.

H.E.2:

Ha: la despersonalización tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.

Ho. la despersonalización **no** tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.

H.E.3:

Ha: la realización personal tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.

Ho: la realización personal **no** tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.

4.4. Identificación de las variables

4.4.1. Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: surge a partir de la gran carga laboral dentro de su centro de trabajo, es originado después de realizar labores cognitivas produciendo despersonalización, agotamiento emocional y agotamiento laboral (Rojas et al., 2021).

Definición operacional: Esta variable y sus dimensiones serán medidas mediante la aplicación de un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach et al., (1997), difundido entre la muestra, y posteriormente estos datos serán procesados

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

4.4.2. Variable 2: calidad de vida laboral

Definición conceptual: son experiencias adquiridas en el espacio laboral, además, se divide en tres aspectos como el apoyo directivo, motivación intrínseca y carga laboral (Salgado y Leria, 2018).

Definición operacional: La variable y sus dimensiones serán medidas mediante el instrumento de Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de cabezas (1988) en su versión de Cortés et al., (2004), empleados en la muestra para luego procesar los datos.

Dimensiones:

- Carga laboral
- Motivación intrínseca
- Apoyo Directivo

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización para la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Síndrome de Burnout	D.1: Agotamiento emocional	- Tensión - Estrés - Irritabilidad - Desinterés	1,2,3, 6,8,13,14, 16,20	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 =7	Nivel muy bajo =1 Nivel bajo= 2 Nivel moderado =3 Nivel alto =4 Nivel muy alto =5	Cuantitativa ordinal
	D.2: Despersonalización	- Frustración - Competitividad - Actitudes negativas	5,10,11, 15,22			
	D.3: Realización personal	- Clima laboral - Autoeficacia - Condiciones laborales	4,7,9,12, 17,18,19, 21			
Calidad de vida laboral	D.1: Carga laboral	- Presión en el trabajo - Ausentismo laboral - Cansancio físico	1,6,7,8,17, 18,19,21, 24,25	Nada =1 Algo =2	Nivel muy bajo =1 Nivel bajo= 2	Cuantitativa ordinal

	D.2: Motivación intrínseca	- Capacitación en el trabajo - Apoyo familiar - Seguridad en el trabajo - Conflictos en el trabajo	9,12,13,15 26,27,29	Bastante =3 Mucho =4	Nivel moderado =3 Nivel alto =4 Nivel muy alto =5	
	D.3. Apoyo directivo	- Reconocimiento - Autonomía en el trabajo - incentivos	2,3,4,5,10, 11,14,16, 20,22,23, 28,			

Nota. Elaboración propia.

4.6. Población – Muestra

4.6.1. Población

La población está conformada por 80 agentes policiales de diferentes comisarías de la provincia de Chincheros, dado que Robles (2019), es un grupo de personas u objetos que tienen una serie de características en común los cuales ayudarán con la investigación.

Criterio de inclusión:

- Agentes policiales no menor a tres meses de antigüedad.
- Comisarías que se encuentren dentro del perímetro de la provincia de Chincheros.
- Policías de cualquier rango dentro de las comisarías.
- Policías de sexo masculino y femenino.
- Policías activos.

Criterios de exclusión:

- Policías en inactividad o retirados.
- Policías que no deseen participar.

Tabla 2

Tabla de la población

Sexo	Cantidad
Femenino	10
Masculino	70
Total	80

6.1.2. Muestra

La muestra fue conformada por 67 policías; la muestra es un subconjunto de la población que representa a la totalidad de la muestra, esta técnica es utilizada para recolectar datos sin tener que acudir a toda la población, ya que, en muchos casos, la población es muy numerosa o de difícil acceso Robles (2019), para determinar la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{(p.q)Z^2 . N}{E^2 (N - 1) + (p.q)Z^2}$$

Donde:

n: muestra

N: población total de estudiantes

Z: Confiabilidad 95% Z=1.96

E: Margen de error 5%

p: Probabilidad de éxito 0.50

q: Probabilidad de fracaso 0.50

$$n = \frac{(0.5 * 0.5)(1.96)^2 * 80}{(0.05)^2 (80 - 1) + (0.5 * 0.5)(1.96)^2}$$

$$n = 67$$

6.1.3. Muestreo

El muestreo de la investigación es probabilístico ya que se seleccionaron a 67 policías mediante la anterior fórmula, esto según Hernández y Carpio (2019), se trata de un método por el cual se realiza un análisis de grupos para realizar técnicas de selección, para ello, se debe conocer la totalidad de la población.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.7.1. Técnica de recolección

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta para la obtención de datos, ya que, según Torres et al. (2020), es una técnica donde se puede registrar diversas situaciones de la población objetivo que se quiere poner en investigación a fin de obtener resultados que ayuden a cumplir con los objetivos del estudio.

4.7.2. Instrumento de recolección

La obtención de datos se realizará por medio de dos cuestionarios para cada variable, con el propósito de conseguir resultados de la población, dado que, según Torres et al. (2020), es un instrumento muy utilizado en las

investigaciones debido a su facilidad de aplicar a la muestra, la herramienta cuenta con preguntas abiertas o cerradas.

a. Descripción de ambos instrumentos

Respecto al cuestionario Maslach Inventory (MBI), el cual mide los sentimientos, actitudes y el desgaste dentro del trabajo profesional, lo cual son los síntomas de Burnout, este cuestionario consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, los resultados se obtienen mediante los siguientes puntos de corte: bajo, medio y alto (Soriano, 2021).

Sobre el cuestionario Calidad de vida profesional (CVP-35) que mide la segunda variable, utilizada para medir la carga laboral, motivación intrínseca y el apoyo directivo, este cuestionario consta de 35 preguntas con una escala del 1 a 10 en categorías de: nada, algo, bastante y mucho (Cortés et al., 2004).

b. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de ambos instrumentos se realizará mediante el alfa de Cronbach, el cual se detallará de mejor manera en la sección de anexos.

Para la primera variable síndrome de Burnout, el instrumento fue tomado de Soriano (2021), para su validación en Argentina se hizo uso del coeficiente V de Aiken, en el que cada ítem obtuvo un valor V superior a 0.80, por lo que el instrumento cuenta con la confiabilidad respectiva.

Para la segunda variable Calidad de vida profesional (CVP-35), el instrumento fue tomado de Cortés et al. (2004), dicho instrumento cuenta con un alfa de Cronbach entre 0,75 y 0,86, por lo que su confiabilidad es alta, además de que fue validada por expertos en el tema.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable síndrome de burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

0.913	22
-------	----

Interpretación: En base a la prueba piloto (Ver Anexo 4) donde se analiza a partir del coeficiente alfa de Cronbach para instrumento de tipo Likert con 22 ítems, el cual se obtuvo un valor de 0.913, lo que indica una muy buena confiabilidad

Tabla 4

Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.875	29

Interpretación: En base a la prueba piloto (Ver Anexo 4) donde se analiza a partir del coeficiente alfa de Cronbach para instrumento de tipo Likert con 22 ítems, el cual se obtuvo un valor de 0.875, lo que indica una muy buena confiabilidad.

Validez del instrumento

La validación de instrumentos se realizó a partir de fichas de validación a expertos, los que se detallan a continuación:

Tabla 5

Validadores de los instrumentos

Nombre	Cargo	DNI
Karen Pamela Cárdenas Rodas	Magister en Gestión Pública de la Salud	70494286
Jhoamne Marily Morales Vidal	Magister	47153681
Madelaine Risco Sernaque	Magister	09650484

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Se realizará la recolección de datos mediante las técnicas ya mencionadas, posterior a ello, se hará una base de datos en Excel para luego hallar los resultados descriptivos mediante el programa SPSS; se realizará una prueba de normalidad para poder utilizar un coeficiente de correlación con el fin de hallar la relación entre variables.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

En el marco de este estudio exhaustivo sobre el Síndrome de Burnout en agentes policiales de la provincia de Chincheros, Apurímac, se siguió un proceso meticuloso y detallado para obtener resultados precisos y significativos. En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva en revistas científicas y estudios previos con el propósito de comprender en profundidad los conceptos clave relacionados con el Síndrome de Burnout, incluyendo sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Posteriormente, basándose en esta revisión detallada, se desarrolló un cuestionario específico adaptado a las particularidades del entorno laboral de los agentes policiales. Este instrumento fue diseñado cuidadosamente con el objetivo de evaluar con precisión las dimensiones del Síndrome de Burnout y garantizar la relevancia y efectividad de las preguntas.

Seguidamente, la recopilación de datos se llevó a cabo a través del cuestionario mencionado, el cual fue completado por los participantes. Estas respuestas proporcionaron información valiosa que posteriormente se procesó y organizó utilizando Microsoft Excel, una herramienta esencial para estructurar los datos antes de someterlos al análisis estadístico.

Luego, para llevar a cabo un análisis detallado de los datos recopilados, se empleó el *software* estadístico SPSS. Diversas técnicas estadísticas, incluida la baremación, se utilizaron para evaluar y clasificar los niveles de Síndrome de Burnout en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La baremación se destacó como un proceso crucial en el estudio, ya que permitió la asignación de valores a las respuestas del cuestionario para definir la gravedad de la condición en cada dimensión.

Este proceso riguroso condujo a la obtención de resultados precisos y detallados acerca del Síndrome de Burnout en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac. Estos resultados no solamente proporcionan una visión profunda de la situación, sino que también establecen una base sólida para investigaciones futuras y el desarrollo de intervenciones específicas dirigidas a apoyar la salud mental de los agentes policiales en este contexto particular.

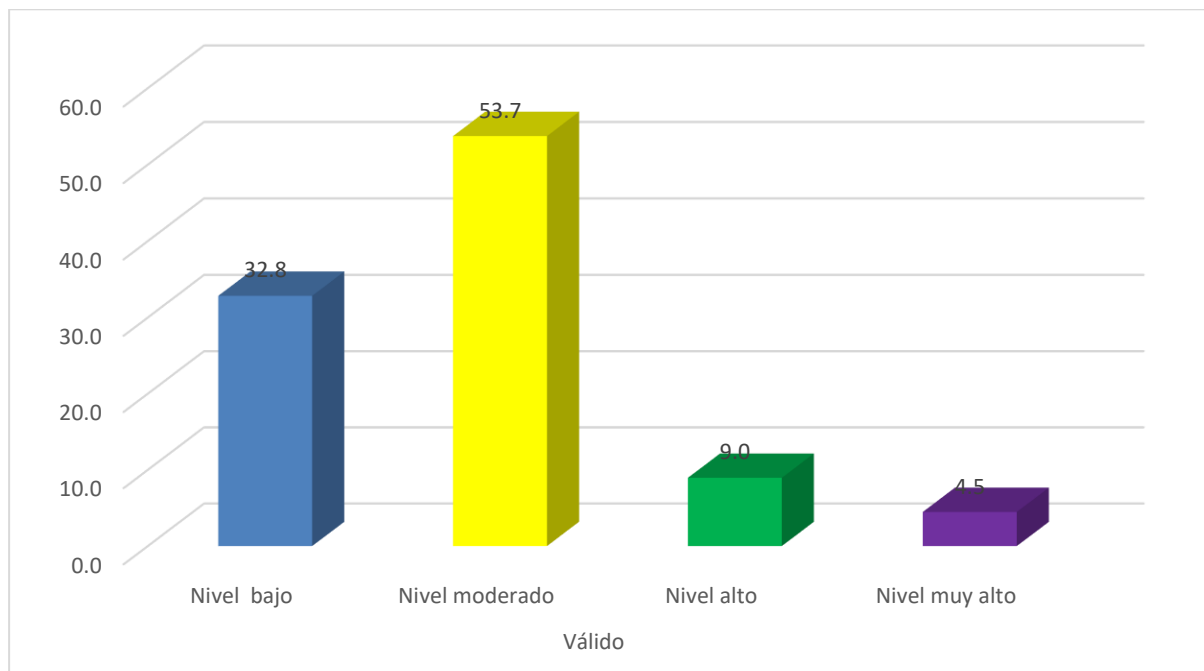
5.2. Interpretación de los resultados

Tabla 6
Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	22	32.8
Nivel moderado	36	53.7
Nivel alto	6	9.0
Nivel muy alto	3	4.5
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 1
Síndrome de Burnout



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

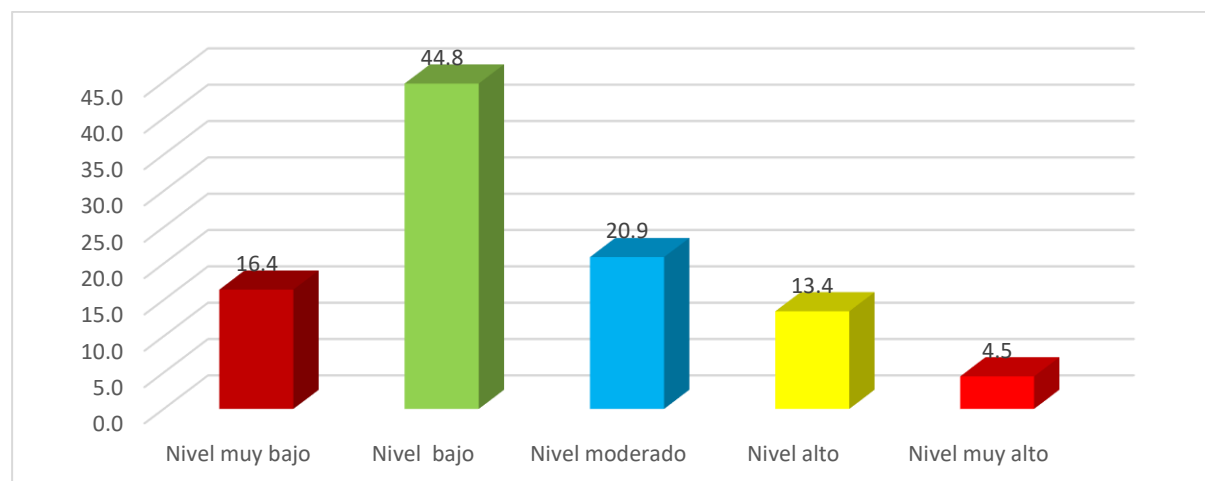
La Tabla 6 y la Figura 1 ofrecen una visión del síndrome de burnout experimentado por los agentes de policía en Chincheros, evidenciando que el 32.8% presenta un nivel bajo, el 53.7% un nivel moderado, el 9% un nivel alto y el 4.5% un nivel muy alto. En resumen, se observa que un porcentaje reducido de agentes policiales experimenta niveles elevados de síndrome de burnout en el entorno laboral.

Tabla 7
Dimensión Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel muy bajo	11	16.4	16.4
Nivel bajo	30	44.8	44.8
Nivel moderado	14	20.9	20.9
Nivel alto	9	13.4	13.4
Nivel muy alto	3	4.5	4.5
Total	67	100.0	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 2
Dimensión Agotamiento emocional



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

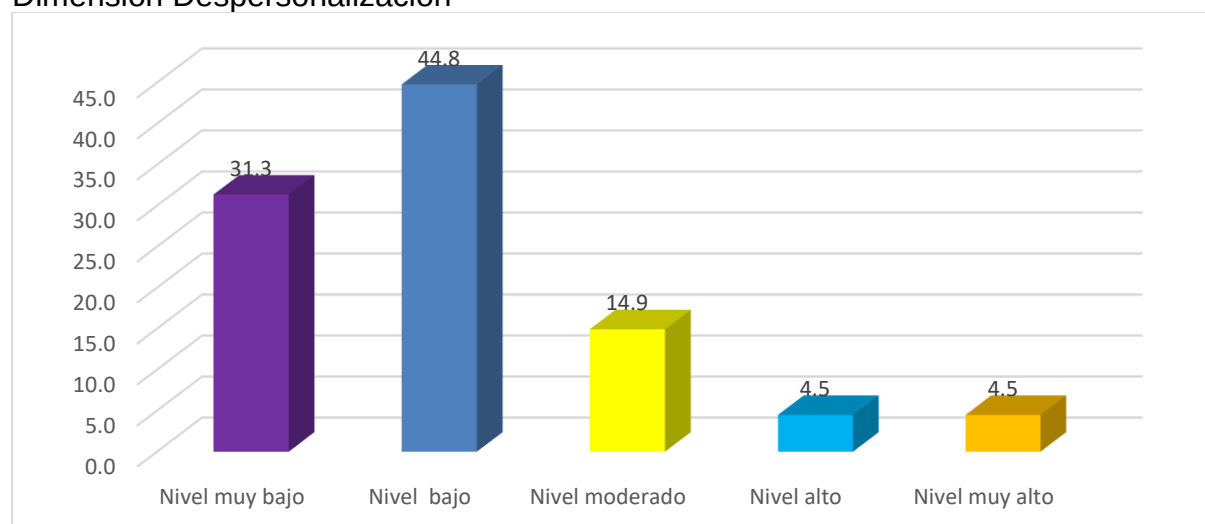
Los datos extraídos de la Tabla 7 y la Figura 2 proporcionan información sobre el agotamiento emocional en los agentes policiales de la provincia de Chincheros. Se destaca que el 16.4% muestra un nivel muy bajo, mientras que un considerable 44.8% experimenta un nivel bajo. Aunque el 20.9% muestra un nivel moderado, es preocupante observar que un 13.4% presenta un nivel alto, y un 4.5% exhibe un nivel muy alto de agotamiento emocional, indicando una necesidad de atención y medidas preventivas.

Tabla 8
Dimensión Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	21	31.3
Nivel bajo	30	44.8
Nivel moderado	10	14.9
Nivel alto	3	4.5
Nivel muy alto	3	4.5
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 3
Dimensión Despersonalización



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

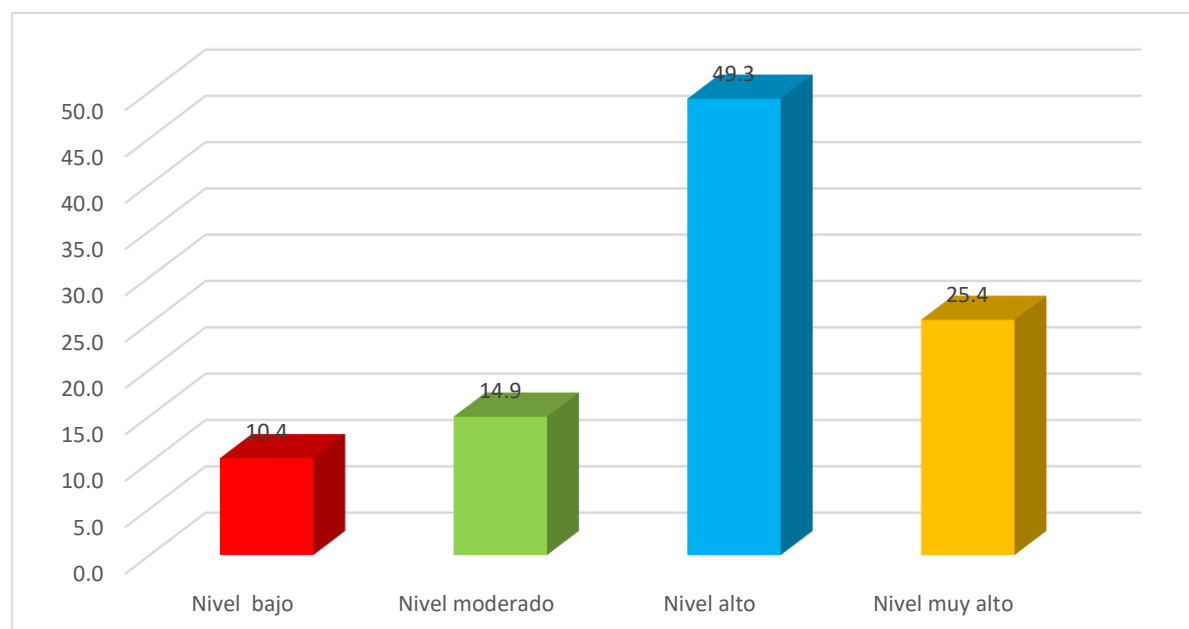
En la Tabla 8 y la Figura 3 se detallan los datos sobre la dimensión de despersonalización en los agentes policiales de Chincheros. Se destaca que el 31.3% muestra niveles muy bajos, un considerable 44.8% tiene niveles bajos, el 14.9% tiene niveles moderados, y el 4.5% presenta niveles altos y muy altos. En resumen, es relevante señalar que un significativo 44.8% de los agentes policiales exhibe un nivel bajo de despersonalización.

Tabla 9
Dimensión Realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	7	10.4
Nivel moderado	10	14.9
Nivel alto	33	49.3
Nivel muy alto	17	25.4
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 4
Dimensión Realización personal



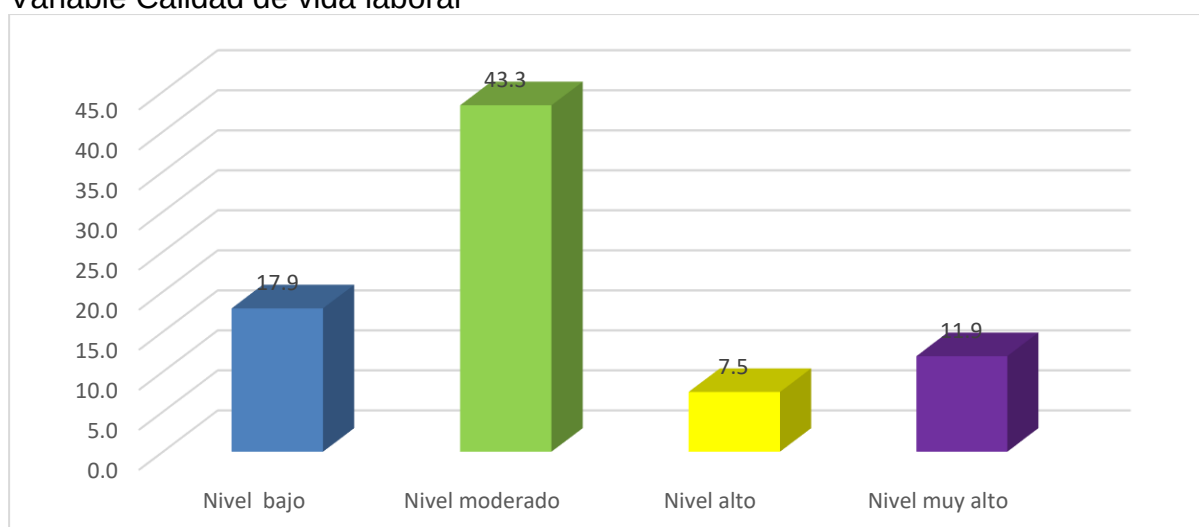
Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

La Tabla 9 y la Figura 4 muestran los datos de la Dimensión de Realización Personal entre los policías de Chincheros. La mayoría de los agentes 49.3% exhiben niveles considerados altos, seguidos por un 25.4% con niveles muy altos, indicando un alto grado de satisfacción tanto en su vida personal como profesional. Además, un 14.9% tiene niveles moderados y un 10.4% presenta niveles bajos. En resumen, destaca que la mayoría 49.3% de los agentes policiales muestra un nivel alto de realización personal.

Tabla 10*Variable Calidad de vida laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	13	19.4
Nivel bajo	12	17.9
Nivel moderado	29	43.3
Nivel alto	5	7.5
Nivel muy alto	8	11.9
Total	67	100.0

*Fuente: SPSS Vs 26***Figura 5***Variable Calidad de vida laboral**Fuente: SPSS Vs 26***Interpretación:**

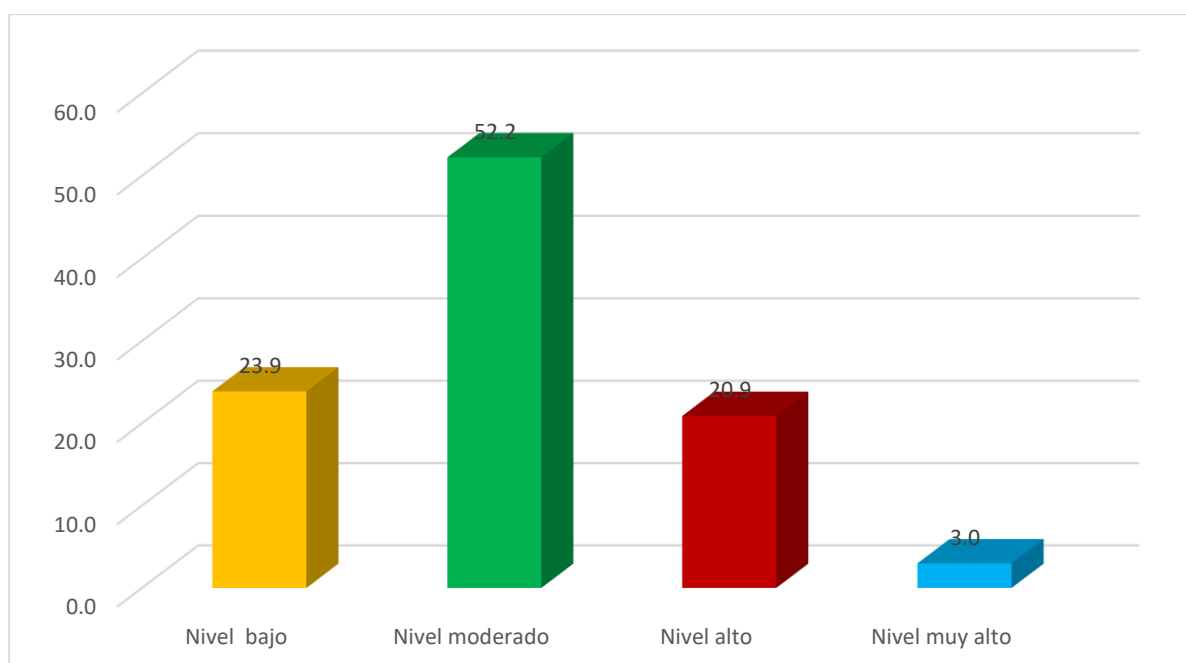
En la Tabla 10 y la Figura 5 se presentan los resultados de la variable de calidad de vida laboral de los policías en la provincia de Chincheros. Según estos datos, el 18% de los policías tiene un nivel bajo de calidad de vida laboral, el 43% tiene una calidad de vida laboral moderada, el 8% posee un nivel alto y el 12% considera tener una calidad de vida laboral muy alta.

Tabla 11
Carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	16	23.9
Nivel moderado	35	52.2
Nivel alto	14	20.9
Nivel muy alto	2	3.0
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 6
Carga laboral



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

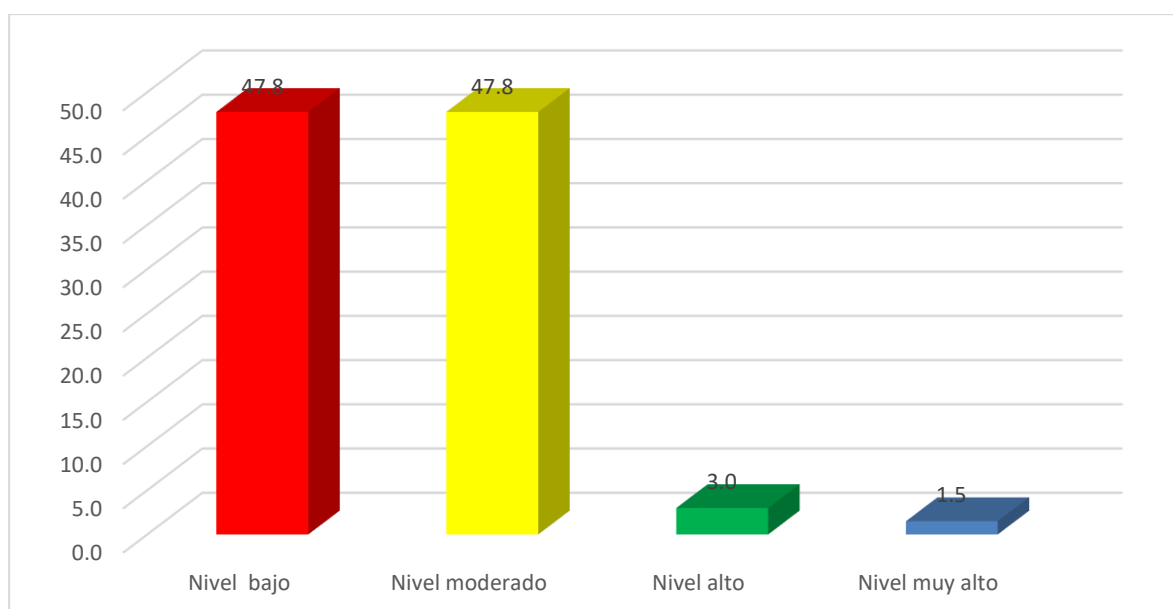
En la Tabla 11 y la Figura 6 se detalla la dimensión de carga laboral experimentada por los policías en la provincia de Chincheros. Los datos revelan que el 24% de los policías percibe su carga laboral como baja, el 52% la considera moderada, el 20% enfrenta una carga laboral alta y solo el 3% enfrenta una carga laboral muy alta.

Tabla 12
Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	32	47.8
Nivel moderado	32	47.8
Nivel alto	2	3.0
Nivel muy alto	1	1.5
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 7
Motivación intrínseca



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

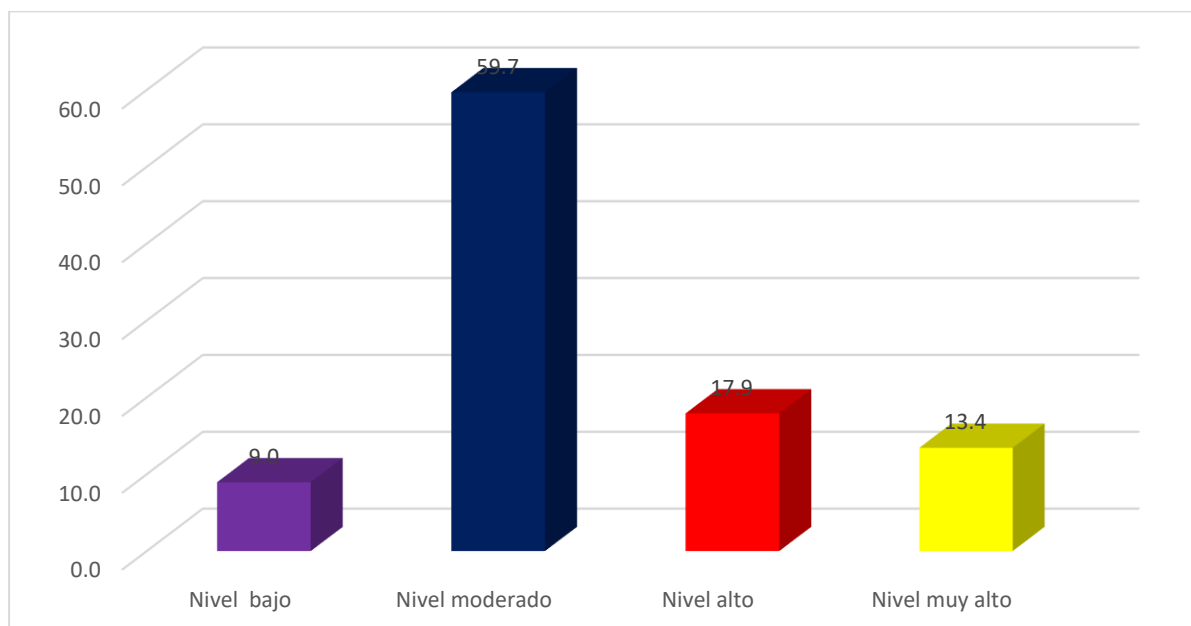
En la Tabla 12 y la Figura 7 se exponen los resultados relativos a la dimensión de motivación intrínseca entre los policías de la provincia de Chincheros. En estos datos, se observa que el 48% de los policías percibe un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que otro 48% indica un nivel moderado. Solo el 3% de los policías muestra un nivel alto de motivación intrínseca, y un reducido 2% alcanza un nivel muy alto.

Tabla 13
Apoyo Directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	9.0
Nivel moderado	40	59.7
Nivel alto	12	17.9
Nivel muy alto	9	13.4
Total	67	100.0

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 8
Apoyo Directivo



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

En la Tabla 13 y la Figura 8 se detallan los resultados sobre la dimensión de apoyo directivo recibido por los policías en la provincia de Chincheros. Según estos datos, el 9% de los policías informa tener un bajo nivel de apoyo directivo, el 60% considera que el apoyo es moderado, el 18% experimenta un alto apoyo directivo y el 13% percibe un nivel muy alto de apoyo directivo.

- **Análisis de tablas cruzadas**

Tabla 14

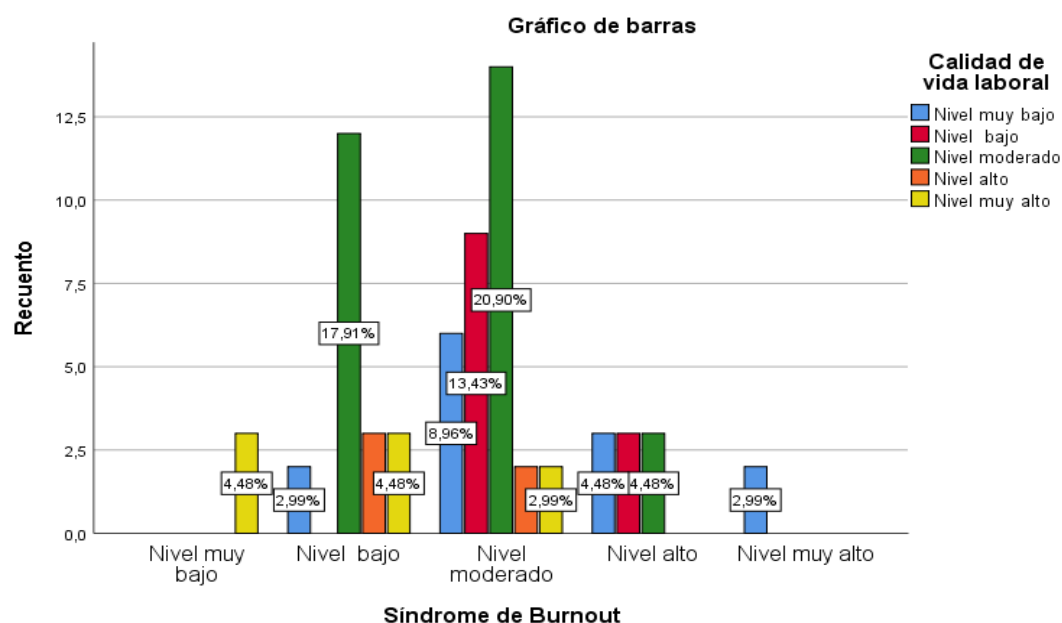
Variable Síndrome de Burnout y Variable calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral					Total
		Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Nivel muy alto	
Síndrome de Burnout	Nivel muy bajo	f 0	0	0	0	3	3
		% 0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	4%
	Nivel bajo	f 2	0	12	3	3	20
		% 3.0%	0.0%	17.9%	4.5%	4.5%	30%
	Nivel moderado	f 6	9	14	2	2	33
		% 9.0%	13.4%	20.9%	3.0%	3.0%	49%
	Nivel alto	f 3	3	3	0	0	9
		% 4.5%	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%	13%
	Nivel muy alto	f 2	0	0	0	0	2
		% 3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3%
	Total	f 13	12	29	5	8	67
		% 19.4%	17.9%	43.3%	7.5%	11.9%	100.0%

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 9

Variable Síndrome de Burnout y Variable calidad de vida laboral



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

En la tabla y figura anterior se aprecia los niveles de síndrome de burnout y calidad de vida laboral de los agentes policiales de la provincia de Chincheros, Apurímac se

definen de la siguiente manera: de 67 (100%) agentes policiales, 13 participantes (19.4% del total) tienen un síndrome de burnout muy bajo y, por ende, una alta calidad de vida laboral; 12 participantes (17.9% del total) tienen un síndrome de burnout bajo y una calidad de vida laboral relativamente buena; 29 participantes (43.3% del total) tienen un síndrome de burnout moderado, lo que sugiere ciertos síntomas de burnout que afectan su calidad de vida laboral, pero aún están dentro de un rango manejable; 5 participantes (7.5% del total) tienen un síndrome de burnout alto, lo que indica síntomas graves de burnout y una calidad de vida laboral significativamente afectada y 8 participantes (11.9% del total) tienen el síndrome de burnout más alto y, por ende, la calidad de vida laboral más baja.

Tabla 15

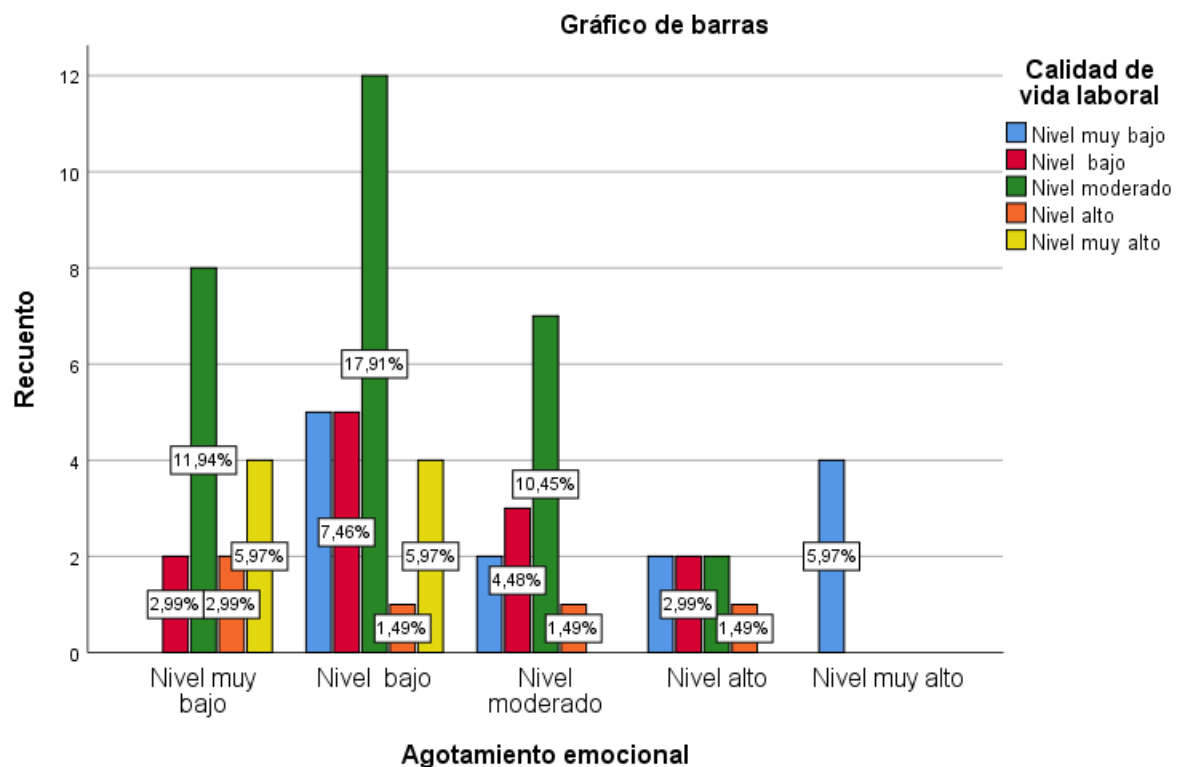
Dimensión Agotamiento emocional y Variable calidad de vida laboral

			Calidad de vida laboral						
			Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Nivel muy alto	Total	
Agotamiento emocional	Nivel muy bajo	f	0	2	8	2	4	16	
		%	0.0%	3.0%	11.9%	3.0%	6.0%	24%	
	Nivel bajo	f	5	5	12	1	4	27	
		%	7.5%	7.5%	17.9%	1.5%	6.0%	40%	
	Nivel moderado	f	2	3	7	1	0	13	
		%	3.0%	4.5%	10.4%	1.5%	0.0%	19%	
	Nivel alto	f	2	2	2	1	0	7	
		%	3.0%	3.0%	3.0%	1.5%	0.0%	10%	
	Nivel muy alto	f	4	0	0	0	0	4	
		%	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6%	
			f	13	12	29	5	8	67
	Total		%	19.4%	17.9%	43.3%	7.5%	11.9%	100.0%

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 10

Dimensión Agotamiento emocional y Variable calidad de vida laboral



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

En la tabla y figura anterior se presentan los niveles de "Agotamiento emocional" y "calidad de vida laboral" donde: de 67 (100%) agentes policiales, 13 agentes policiales (19.4% del total) tienen un nivel muy bajo de agotamiento emocional y, por lo tanto, disfrutan de una alta calidad de vida laboral; 12 agentes policiales (17.9% del total) tienen un nivel bajo de agotamiento emocional y, en consecuencia, tienen una calidad de vida laboral relativamente buena; 29 agentes policiales (43.3% del total) experimentan un nivel moderado de agotamiento emocional. Esto sugiere que tienen ciertos síntomas de agotamiento emocional, lo que afecta su calidad de vida laboral, pero aún se encuentra dentro de un rango manejable; 5 agentes policiales (7.5% del total) tienen un nivel alto de agotamiento emocional, lo que indica que experimentan síntomas graves de agotamiento emocional y, por lo tanto, tienen una calidad de vida laboral significativamente afectada y 8 agentes policiales (11.9% del total) tienen el nivel más alto de agotamiento emocional, lo que sugiere que experimentan el

agotamiento emocional más grave y, por lo tanto, tienen la calidad de vida laboral más baja.

Tabla 16

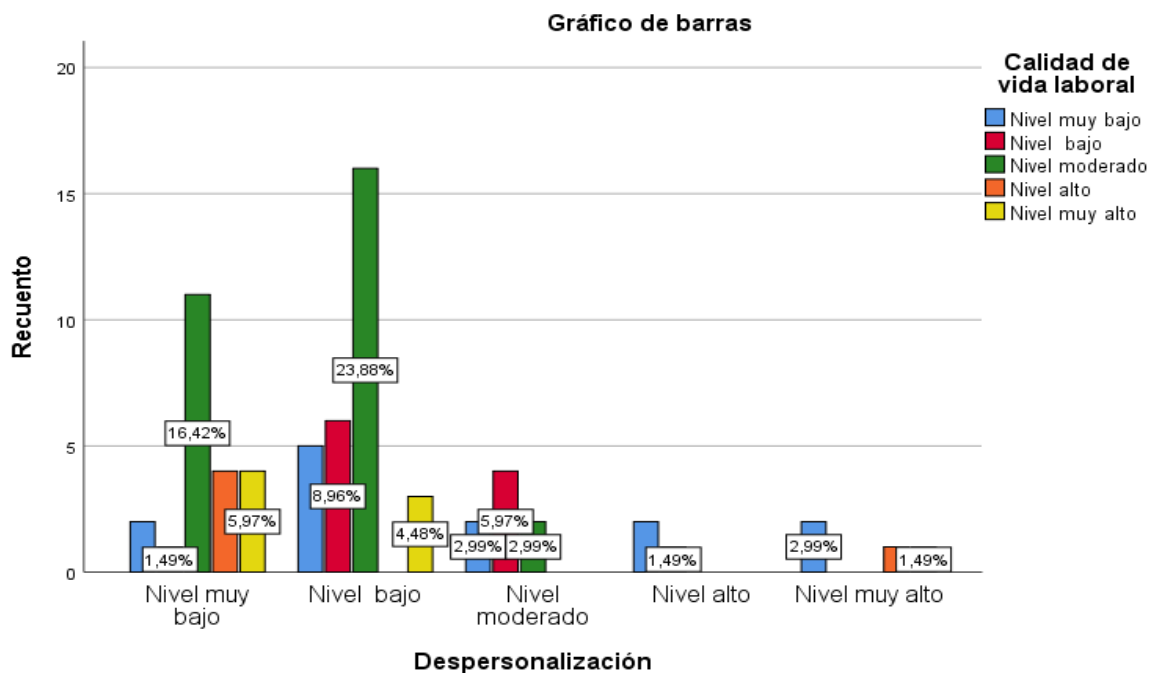
Dimensión Despersonalización y Variable calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral						Total	
		Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Nivel muy alto			
Despersonalización	Nivel muy bajo	f	2	1	11	4	4	22	
		%	3.0%	1.5%	16.4%	6.0%	6.0%	33%	
	Nivel bajo	f	5	6	16	0	3	30	
		%	7.5%	9.0%	23.9%	0.0%	4.5%	45%	
	Nivel moderado	f	2	4	2	0	0	8	
		%	3.0%	6.0%	3.0%	0.0%	0.0%	12%	
	Nivel alto	f	2	1	0	0	0	3	
		%	3.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4%	
	Nivel muy alto	f	2	0	0	1	1	4	
		%	3.0%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	6%	
			f	13	12	29	5	8	67
	Total		%	19.4%	17.9%	43.3%	7.5%	11.9%	100.0%

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 11

Dimensión Despersonalización y Variable calidad de vida laboral



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

En la tabla y figura anterior se presentan los niveles de "Despersonalización" y "calidad de vida laboral" en la cual se aprecia que: de 67 (100%) agentes policiales, 13 agentes policiales (19.4% del total) tienen un nivel muy bajo de despersonalización y, por lo tanto, disfrutan de una alta calidad de vida laboral; 12 agentes policiales (17.9% del total) tienen un nivel bajo de despersonalización y, en consecuencia, tienen una calidad de vida laboral relativamente buena; 29 agentes policiales (43.3% del total) experimentan un nivel moderado de despersonalización. Esto sugiere que tienen ciertos síntomas de despersonalización, lo que afecta su calidad de vida laboral, pero aún se encuentra dentro de un rango manejable; 5 agentes policiales (7.5% del total) tienen un nivel alto de despersonalización, lo que indica que experimentan síntomas graves de despersonalización y, por lo tanto, tienen una calidad de vida laboral significativamente afectada y 8 agentes policiales (11.9% del total) tienen el nivel más alto de despersonalización, lo que sugiere que experimentan la despersonalización más grave y, por lo tanto, tienen la calidad de vida laboral más baja.

Tabla 17

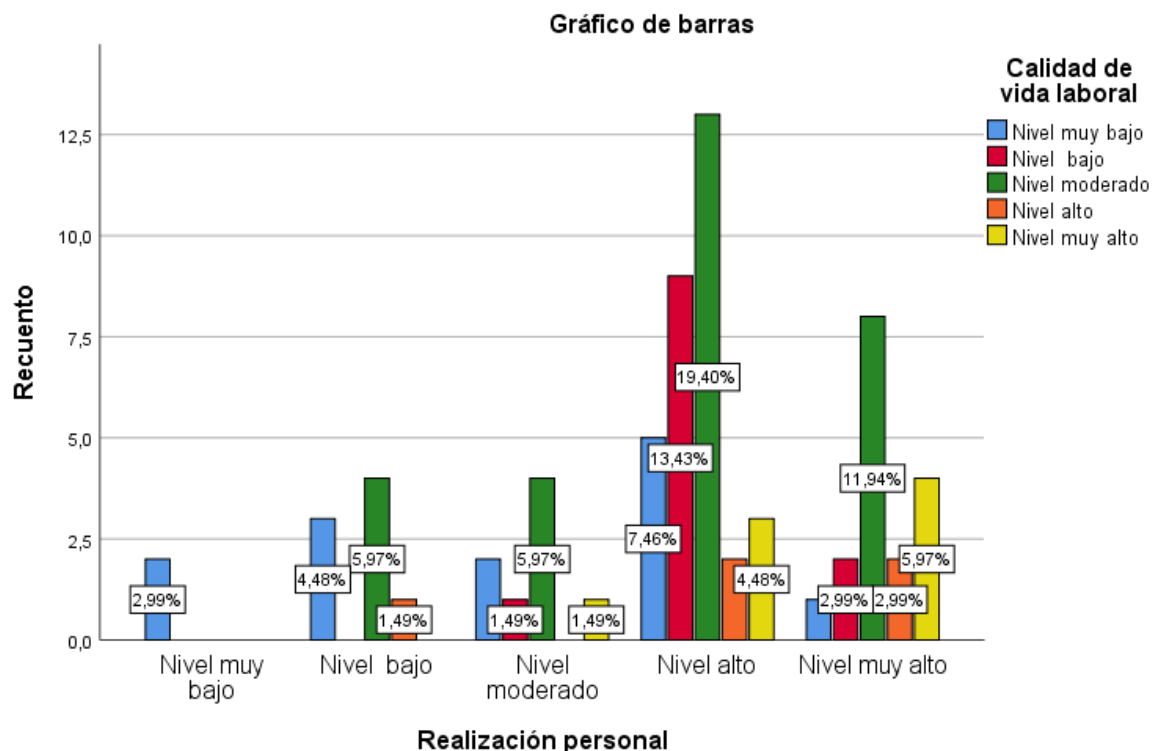
Dimensión Realización personal y Variable calidad de vida laboral

			Calidad de vida laboral						
			Nivel muy bajo	Nivel bajo	Nivel moderado	Nivel alto	Nivel muy alto	Total	
Realización personal	Nivel muy bajo	f	2	0	0	0	0	2	
		%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3%	
	Nivel bajo	f	3	0	4	1	0	8	
		%	4.5%	0.0%	6.0%	1.5%	0.0%	12%	
	Nivel moderado	f	2	1	4	0	1	8	
		%	3.0%	1.5%	6.0%	0.0%	1.5%	12%	
	Nivel alto	f	5	9	13	2	3	32	
		%	7.5%	13.4%	19.4%	3.0%	4.5%	48%	
	Nivel muy alto	f	1	2	8	2	4	17	
		%	1.5%	3.0%	11.9%	3.0%	6.0%	25%	
			f	13	12	29	5	8	67
	Total		%	19.4%	17.9%	43.3%	7.5%	11.9%	100.0%

Fuente: SPSS Vs 26

Figura 12

Dimensión Realización personal y Variable calidad de vida laboral



Fuente: SPSS Vs 26

Interpretación:

En la tabla y figura anterior se presenta los niveles de "Realización personal" y "calidad de vida laboral" en la cual: del total de 67 (100%) agentes policiales, 13 agentes policiales (19.4% del total) tienen un nivel muy bajo de realización personal y, por lo tanto, disfrutan de una alta calidad de vida laboral; 12 agentes policiales (17.9% del total) tienen un nivel bajo de realización personal y, en consecuencia, tienen una calidad de vida laboral relativamente buena; 29 agentes policiales (43.3% del total) experimentan un nivel moderado de realización personal. Esto sugiere que tienen ciertos síntomas de falta de realización personal, lo que afecta su calidad de vida laboral, pero aún se encuentra dentro de un rango manejable y 5 agentes policiales (7.5% del total) tienen un nivel alto de realización personal, lo que indica que experimentan síntomas graves de falta de realización personal y, por lo tanto, tienen una calidad de vida laboral significativamente afectada.

Nivel muy alto: 8 agentes policiales (11.9% del total) tienen el nivel más alto de falta de realización personal, lo que sugiere que experimentan la falta de realización personal más grave y, por lo tanto, tienen la calidad de vida laboral más baja.

Tabla 18
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.248	67	0.000
Agotamiento emocional	0.261	67	0.000
Despersonalización	0.298	67	0.000
Realización personal	0.305	67	0.000
Calidad de vida laboral	0.223	67	0.000
Carga laboral	0.277	67	0.000
Motivación intrínseca	0.299	67	0.000
Apoyo Directivo	0.354	67	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo al análisis de la tabla anterior, donde se presenta la prueba de normalidad, de Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones del presente estudio, se obtuvo un ($p < 0.05$), lo que indica que se presenta una distribución no paramétrica en las variables, de tal modo que se hará uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman para hallar la correlación entre variables.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Ha: “el Síndrome de Burnout tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.”

Ho: “el Síndrome de Burnout no tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.”

Tabla 19

Correlación entre “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral”

			Síndrome de Burnout	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	-,506**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	67	67
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,506**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	67	67

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

Interpretación:

La tabla anterior está mostrando la correlación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo al valor de significancia igual a 0,000, este valor menor a 0,01, nivel de error al 1%, se rechaza la hipótesis nula (Ho), mientras que se acepta la hipótesis alternativa (Ha); por lo que se afirma que sí hay una relación significativa entre estas dos variables e indica que esta correlación es significativa a un nivel de significancia del 0,01 (bilateral). Asimismo, el coeficiente de correlación es -0,506 en ambas direcciones (de Síndrome de Burnout a calidad de vida laboral y viceversa), indica una relación negativa y moderada, lo que sugiere una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros,

Apurímac en 2023. En otras palabras, a medida que el Síndrome de Burnout aumenta, la calidad de vida laboral tiende a disminuir, y viceversa, con una fuerza de relación es moderada.

- **Hipótesis específicas**

H.E.1:

Ha: “el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los policías de Chincheros, Apurímac.”

Ho: “el agotamiento emocional no se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los policías de Chincheros, Apurímac.”

Tabla 20

Correlación entre “Agotamiento emocional y calidad de vida laboral”

			Agotamiento emocional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-,610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	67	67
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	67	67

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

Interpretación:

La tabla anterior está mostrando la correlación entre el Agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo al valor de significancia igual a 0,000, este valor menor a 0,01, nivel de error al 1%, se rechaza la hipótesis nula (Ho), mientras que se acepta la hipótesis alternativa (Ha); por lo que se afirma que sí hay una relación significativa entre la primera dimensión, agotamiento emocional, y la calidad de vida laboral; además, indica que esta correlación es significativa a un nivel de significancia del 0,01 (bilateral). Asimismo, el coeficiente de correlación es -0,610 en ambas direcciones (de

Agotamiento emocional a calidad de vida laboral y viceversa), indica una relación negativa y moderada, lo que sugiere una relación inversa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en 2023. En otras palabras, a medida que el agotamiento emocional aumenta, la calidad de vida laboral tiende a disminuir, y viceversa con una fuerza moderada.

H.E.2:

Ha: “la despersonalización tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.”

Ho: “la despersonalización no tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.”

Tabla 21

Correlación entre “Despersonalización y calidad de vida laboral”

			Despersonalización	Calidad de vida
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000	-,300**
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	67	67
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,300**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	67	67

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

Interpretación:

La tabla anterior está mostrando la correlación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo al valor de significancia igual a 0,000, este valor menor a 0,01, nivel de error

al 1%, se rechaza la hipótesis nula (H_0), mientras que se acepta la hipótesis alternativa (H_a); por lo que se afirma que sí hay una relación significativa entre la segunda dimensión, la despersonalización, y la calidad de vida laboral; además indica que esta correlación es significativa a un nivel de significancia del 0,01 (bilateral). Asimismo, el coeficiente de correlación es -0,300 en ambas direcciones (de Agotamiento emocional a calidad de vida laboral y viceversa), indica una relación negativa y moderada, lo que sugiere una relación inversa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en 2023. En otras palabras, a medida que la despersonalización aumenta, la calidad de vida laboral tiende a disminuir, y viceversa, con una fuerza baja.

H.E.3:

Ha: “la realización personal tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.”

Ho: “la realización personal no tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023.”

Tabla 22

Correlación entre “Realización personal y calidad de vida laboral”

			Realización personal	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	,378**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	67	67
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,378**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	67	67

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

Interpretación:

La tabla anterior está mostrando la correlación entre la realización personal y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo al valor de significancia igual a 0,002, este valor menor a 0,01, nivel de error al 1%, se rechaza la hipótesis nula (H_0), mientras que se acepta la hipótesis alternativa (H_a); por lo que se afirma que sí hay una relación significativa entre la tercera dimensión, la realización personal, y la calidad de vida laboral; además, indica que esta correlación es significativa a un nivel de significancia del 0,01 (bilateral). Asimismo, el coeficiente de correlación es 0,378 en ambas direcciones (de la realización personal a calidad de vida laboral y viceversa), indica una relación positiva y moderada, lo que sugiere una relación directa entre la realización personal y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en 2023. En otras palabras, a medida que la realización personal aumenta, la calidad de vida laboral tiende a aumentar en el mismo sentido, pero con una fuerza baja.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En esta sección, se exponen los resultados de los estudios analizados, los cuales proporcionan una perspectiva multifacética sobre la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en diversos contextos profesionales.

El estudio llevado a cabo en Chincheros, Apurímac, reveló una relación significativa y negativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales. La correlación encontrada fue de -0,506 en ambas direcciones, lo que indica una relación moderada y negativa entre estas variables. Esto significa que a medida que el Síndrome de Burnout aumenta, la calidad de vida laboral tiende a disminuir en el contexto de los agentes policiales de Chincheros.

Contrariamente, Caballero (2021), encontró una relación directa entre la variable intención de abandono y las dimensiones del síndrome de Burnout, incluyendo desgaste psíquico y agotamiento emocional. Además, se observó que los varones tenían puntuaciones más bajas que las mujeres en todas las dimensiones del Burnout, sugiriendo diferencias de género en la experiencia del síndrome.

Por otro lado, el estudio de Riveros y Lizette (2020) mostró una asociación positiva entre el apoyo social y el síndrome de Burnout en los policías de Villa de Leyva. Este hallazgo resalta la importancia del apoyo social como un factor que influye en la experiencia del síndrome de Burnout en el ámbito policial. De manera similar, Manrique et al. (2021) encontraron una relación significativa y positiva entre el riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome de Burnout en profesionales sociales. Los resultados indicaron que el desgaste del trabajo, el desgaste emocional y las demandas por trabajo estaban relacionados de manera significativa con el síndrome de Burnout, destacando la importancia de las condiciones laborales en el desarrollo del síndrome.

Igualmente, Tabanejad et al. (2021) en el cuerpo policial iraní mostraron que la mayoría de los participantes tenían una calidad de vida laboral moderada. Se observó una correlación significativa entre el género y la calidad de vida laboral, con los policías varones teniendo puntajes más altos que las mujeres.

En el estudio realizado en Chincheros, Apurímac, se observó una relación negativa y moderada entre el Síndrome de Burnout en general y la calidad de vida laboral, así como correlaciones significativas entre las dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de esa región.

En comparación, el estudio de Zuazo (2018) en Lima metropolitana encontró una influencia directa del Síndrome de Burnout en la calidad de vida profesional del personal de policía. Esto sugiere una consistencia en los hallazgos, ya que ambos estudios muestran una relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en el ámbito policial. El trabajo de Gamarra (2022) en un hospital de la Policía Nacional de Lima también mostró una influencia negativa de la sobrecarga laboral en la calidad de vida profesional de los trabajadores, respaldando la idea de que las condiciones laborales adversas pueden afectar la calidad de vida en el trabajo.

Por otro lado, Portocarrero (2019) encontró una relación negativa entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en policías, lo que indica que el ambiente laboral puede tener un impacto en la experiencia del Síndrome de Burnout. También, el estudio de Quispe (2022) en efectivos policiales de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI) mostró una correlación moderada significativa entre los estilos de afrontamiento y el Síndrome de Burnout, indicando que los mecanismos de afrontamiento pueden influir en la experiencia del Síndrome de Burnout en este grupo ocupacional específico.

En el contexto de los bomberos, el estudio de Valero (2019) no encontró una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral, sugiriendo que estos factores pueden variar según la ocupación y el entorno laboral específico. De igual forma, el estudio de Vargas y Murillo (2022) no encontró una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la autoeficacia y complacencia laboral, sugiriendo que estos factores pueden no estar directamente relacionados en este grupo específico de trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primero, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y concluir que hay una relación significativa, negativa y moderada entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac en el año 2023. De acuerdo a los valores de sig. igual a 0,00 y Rho igual a -506.
- Segundo, el estudio revela una correlación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac, durante el año 2023. Con un valor de significancia de 0,000, que es menor que 0,01 y un nivel de error del 1%. Estos resultados confirman que existe una relación significativa entre la primera dimensión, el agotamiento emocional, y la calidad de vida laboral. Además, la correlación es estadísticamente significativa a un nivel del 0,01 (bilateral), y el coeficiente de correlación calculado es -0,610.
- Tercero, el análisis revela una correlación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac, durante el año 2023. Con un valor de significancia de 0,000, que es menor que 0,01 y un nivel de error del 1%. Esto confirma que existe una relación significativa entre la segunda dimensión, la despersonalización, y la calidad de vida laboral. Además, la correlación es estadísticamente significativa a un nivel del 0,01 (bilateral), y el coeficiente de correlación calculado es -0,300.
- Cuarto, el análisis demuestra la realización personal y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac, en el año 2023. Con un valor de significancia de 0,002, inferior a 0,01 y un nivel de error del 1%. Esto confirma una relación significativa entre la tercera dimensión, la realización personal, y la calidad de vida laboral. Además, la correlación es

estadísticamente significativa a un nivel del 0,01 (bilateral), con un coeficiente de correlación de 0,378.

Recomendaciones

- Primero, a las autoridades policiales de Chinchero, Apurímac, desarrollen e implementen programas de prevención y gestión del Síndrome de Burnout. Estos programas deben incluir estrategias para reducir el agotamiento emocional, la despersonalización y promover la realización personal de los agentes policiales.
- Segundo, a las autoridades policiales que se debe promover un ambiente de trabajo que brinde un mayor apoyo institucional a los agentes policiales. Esto implica la creación de canales efectivos de comunicación, la atención a las necesidades emocionales y psicológicas de los policías, y el establecimiento de políticas de apoyo en situaciones de estrés o traumáticas.
- Tercero, a los psicólogos del centro policial, implementar un sistema de monitoreo de la salud mental de los agentes policiales, que incluya evaluaciones periódicas y la disponibilidad de apoyo psicológico cuando sea necesario. Esto ayudará a identificar y abordar de manera temprana problemas de salud mental.
- Cuarto, a las autoridades policiales, implementar estrategias que promuevan la realización personal de los policías en su trabajo. Esto podría incluir reconocimientos por el desempeño destacado, oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un ambiente laboral que fomente el crecimiento personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abínzano, R. (2019). La despersonalización en psicoanálisis. *Affectio Societatis*, 16(31), 233–254. <https://doi.org/10.17533/udea.affs.v16n31a10>
- Abouzeid, G., López, M., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24–39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Agustina, R., Yusuf, M., Jamel, O., Ardianto, R., & Norvadewi. (2020). *No Title*. [https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/2624/Employee Performance Mediated Quality Of Work Life.pdf?sequence=1](https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/2624/Employee%20Performance%20Mediated%20Quality%20Of%20Work%20Life.pdf?sequence=1)
- Alarcón, A. (2021). *Calidad de vida profesional y síndrome de burnout en establecimientos de salud -Microred Wanchaq, Cusco 2018*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Arora, M., & Mohindru, P. (2022). A study on the concepts of Quality of Work Life: A literature review. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(9), 10474–10480. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S09.1227>
- Bakker, A., Xanthopoulou, D., & Demerouti, E. (2023). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology*, 72, 389–410. <https://doi.org/10.1111/apps.12382>
- Barreto, D., & Salazar, H. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30–39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*.
- Caballero, M. (2021). *El síndrome de burnout y su relación con la intención de abandono en una muestra de trabajadores de diferentes grupos ocupacionales*. Universidad Oberta de Catalunya.
- Castellano, N., & López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25, No 1 (Enero-Junio), 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5.
- CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de Proyectos de investigación y desarrollo (I + D). *Concytec*, 15.
- Cortés, J., Martín, J., Morente, M., Caboblando, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*, 18.
- Cortés, J., Morente, M., & Caboblanco, M. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129–136.
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz-García, N., & Lima, J. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev. Esp. Salud Publica*.
- Destiani, W., Mediawati, A. S., & Permana, H. R. (2020). The mental workload of nurses in the role of nursing care providers. *Journal of Nursing Care*, 3(1), 11–18. <https://jurnal.unpad.ac.id/jnc/article/download/22938/12893>
- Dorta, D., Romero, L., & Benítez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fernandez, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurologica*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.51422/ren.v18i1.277>
- Fernández, J. (2018). *Relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento* [Tesis para obtener el título profesional de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17553/Fernandez>

- Hinojosa Jennifer Abigail.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamarra, C. (2022). *Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en los trabajadores de un hospital de la Policía Nacional, Lima 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- García-Rivera, B., Olguín-Tiznado, J., Aranibar, M., Ramírez-Barón, M., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J., & García-Alcaraz, J. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>
- Gomes, G., Ribeiro, N., & Gomes, D. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- Gómez, R. (2023). Quién cuida la salud mental de la policía de Perú después de tres meses de protestas. *El Pais*.
- González-Ramírez, M., & Landero-Hernández, R. (2021). Diferencias en tolerancia a la frustración entre Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Ansiedad y Estrés*, 27(2–3), 89–94. <https://doi.org/10.5093/anyes2021a12>
- Henrique, T., Vinicius, M., Rizzieri, A., Pereira, M., Campos, D., & Morais, E. (2022). Relações entre Paixão pelo Trabalho, Bem-Estar e Autoeficácia Ocupacional em Treinadores Esportivos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0205>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Número Mexico).
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Jiménez, J. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la*

- escuela profesional de obstetricia de la Universidad Andina del Cusco – 2016.*
Universidad Andina del Cusco.
- Lanata, R. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105–126. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lazo, L. (2020). *Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas – Apurímac 2020*. Universidad César Vallejo.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2425).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- León, Lady. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16.
- Linares, O. (2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32–46. <https://doi.org/10.56342/ecip.vol13.n25.2023.4>
- Lizana, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*.
- Lobón, R. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional del personal que laboran en violencia familiar en el Servicio de Atención Urgente del MIMP, Lima 2016*. Universidad César Vallejo.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.9398>

- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madigan, D., & Kim, L. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714.
[https://ray.yorksj.ac.uk/id/eprint/4814/1/Madigan %26 Kim %28in press%29.pdf](https://ray.yorksj.ac.uk/id/eprint/4814/1/Madigan%26Kim%28inpress%29.pdf)
- Manrique, A., Avendaño, B., Galvis, E., & Ferro, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas*, 17. <https://doi.org/10.15332/22563067>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. *ResearchGate*.
- Máynez-Guaderrama, A., & Cavazos-Arroyo, J. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación Administrativa*, 50–2, 1–19. <https://doi.org/10.35426/IAv50n128.03>
- Merino, M., Carrera-Hueso, F., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Ministerio de Salud. (2020). *Plan de salud mental*.
- Mirzajani, S. M., Marjani, A. B., & Sadaghyani, J. S. (2023). Identifying the factors affecting the job regenerations of employees in the social security organization using grounded theory and structural equation model. *International Journal of Nonlinear Analysis*, 1(10).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22075/ijnaa.2023.30101.4332>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Multhauptff, K. J. (2022). *Adicción a redes sociales y logro de aprendizaje en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Cusco, 2022*.

- Tesis de maestría en Psicología educativa, Universidad César Vallejo.
- Orgambídez, A., Borrego-Alés, Y., & Ruiz-Frutos, C. (2018). Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(1), 259–266. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Palma, G., & Barcia, M. (2020). El estado emocional en el rendimiento académico de los estudiantes en Portoviejo, Ecuador. *Especial*, 6.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35.
- Patlán, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Peñaherrera, E. (2022). *Factores de personalidad y su relación con el síndrome de burnout en una empresa pública* [Título para obtener el título de Master en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://doi.org/https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3830/1/78265.pdf>
- Portocarrero, R. (2019). *Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaría del departamento de Lambayeque, 2019*. Universidad Señor de Sipán.
- Quispe, A. (2022). *Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en el personal policial de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial (UTSEVI) Cusco – 2020*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Ramírez, E., Colichón-Chiscul, M., & Barrutia-Barreto, I. (2021). Rendimiento académico como predictor de la remuneración de egresados en Administración, Perú. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(2), 88–97. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a7>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Riveros, D., & Lizette, M. (2020). *Síndrome de Burnout y relación con Apoyo Social*

- Percibido en Policías. Villa De Leyva, 2020.*
- Robles, B. (2019). *Población y Muestra.*
- Rodriguez, A., Segura, X., Elzondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(45), 53–68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rojas, J., Hernández, M., García, B., & López, V. (2021). Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Un estudio exploratorio. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 21(2). <https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.4118.2021>
- Salgado, J., & Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69–89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Salto, M., Pérez, C., Suárez, R., & Linares, S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34.
- Sarmiento, V. G. S. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Killkana Sociales*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>
- Sun, Y., & Gao, F. (2019). An investigation of the influence of intrinsic motivation on students' intention to use mobile devices in language learning. *Visual Communications and Technology Education Faculty Publications*, 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11423-019-09733-9>
- Tabanejad, Z., Oskouie, F., & Ebadi, A. (2021). Quality of work life of Iranian police officers in the year 2020: A descriptive study. *Shiraz E-Medical Journal*, 22(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.5812/semj.110181>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome

- de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2020). Determinants of public employee job satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's two factor theory. En *Public Organization Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2020). Metodos de recoleccion de datos para una investigación. *Facultad de Ingeniería*, 03, 21.
- Toscano, C., Vesga, J. J., & Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Turk, A., Faith, M., & Cenk, K. (2021). The effect of informal relations and excutive support on organizational commitment in the aviation sector. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(2), 243–253. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21FEB121.pdf>
- Valero, M. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y síndrome de Burnout en bomberos de la IV Comandancia departamental Lima – Centro*. Universidad Ricardo Palma.
- Vargas, M., & Murillo, M. del C. (2022). “Autoeficacia, síndrome de burnout y satisfacción laboral en los miembros del cuerpo general de bomberos voluntarios de la provincia de Cusco, 2021”. Universidad Andina del Cusco.
- Velásquez, L., Gutiérrez-Huallpa, R., Larico-Uchamaco, G., Masías-Guevara, S., & Mendoza-Zuñiga, M. (2018). Motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de essalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado. *Revista el Ceprosimad*, 6(1), 06–23. <https://doi.org/10.56636/ceprosimad.v6i1.60>
- Yadav, R., Khanna, A., & Panday, P. (2019). Dimensions of Quality of Work Life affecting commitment and performance: A theoretical framework. *Pacific Business Review International*, 12(1), 125–137. https://www.researchgate.net/profile/Radha-Yadav/publication/338208698_Dimensions_of_Quality_of_Work_Life_affecting_Commitment_and_Performance_A_Theoretical_Framework/links/61442208f4a9f7651162e87c/Dimensions-of-Quality-of-Work-Life-affecting-Commitment-a

- Yousaf, S. (2020). Dissection of Herzberg's two-factor theory to predict job satisfaction: Empirical evidence from the telecommunication industry of Pakistan. *The Lahore Journal of Business*, 8(2), 85–128.
https://www.academia.edu/download/71495434/4._20Seeham_20Yousaf.pdf
- Zuazo, A. (2018). *Burnout y Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE CHINCHEROS – APURÍMAC								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES (cuantitativo)					
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT					
			Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de la Provincia de Chincheros, Apurímac, 2023?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023	El Síndrome de Burnout tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023	Surge a partir de la gran carga laboral dentro de su centro de trabajo, es originado después de realizar labores cognitivas produciendo despersonalización, agotamiento emocional y agotamiento laboral (Rojas et al., 2021)	Esta variable y sus dimensiones serán medidas mediante la aplicación de un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach et al., (1997), difundido entre la muestra, y posteriormente estos datos serán procesados	Agotamiento emocional	- Tensión - Estrés - Irritabilidad - Desinterés	1,2,3, 6,8,13,14, 16,20	Nunca
					Despersonalización	- Frustración - Competitividad - Actitudes negativas	5,10,11, 15,22	Una vez al mes o menos
					Realización personal	- Clima laboral - Autoeficacia - Condiciones laborales	4,7,9,12, 17,18,19, 21	Unas pocas veces al mes Una vez a la semana Unas pocas veces a la semana Todos los días
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL					

				Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
				Son experiencias adquiridas en el espacio laboral, además, se divide en la carga laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo (Salgado y Leria, 2018)	La variable y sus dimensiones serán medidas mediante el instrumento de Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de cabezas (1988) en su versión de Cortés et al., (2004), empleados en la muestra para luego procesar los datos.	Carga laboral	- Presión en el trabajo - Ausentismo o laboral - Cansancio físico	1,6,7,8,17,18,19,21, 24,25	Nada Algo Bastante
- ¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023? - ¿Cómo se relaciona la despersonalización con la calidad de vida en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023? - ¿De qué manera se relaciona la realización personal con la calidad de vida laboral en los agentes policiales de	a) Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral de los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023. b) Establecer la relación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023. c) Determinar la relación entre la realización personal y la calidad de vida laboral en los agentes policiales de Chincheros, Apurímac 2023.	d) El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los policías de Chincheros, Apurímac. e) La despersonalización tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023. f) La realización personal tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en los policías de Chinchero, Apurímac 2023				Motivación intrínseca	- Capacitación en el trabajo - Apoyo familiar - Seguridad en el trabajo - Conflictos en el trabajo	9,12,13,15,26,27,29	Mucho

Chincheros , Apurímac 2023?								
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA (cuantitativo)	ESCENARIO Y CARACTERÍSTICAS (cualitativo)			Apoyo Directivo	- Reconocimiento - Autonomía en el trabajo - Incentivos	2,3,4,5,10, 11,14,16, 20,22,23, 28,	
Tipo de Investigación: BASICA Enfoque: CUANTITATIVA Diseño: NO EXPERIMENTAL Nivel: CORRELACIONAL	POBLACIÓN: 100 TAMAÑO DE MUESTRA: 80	ESCENARIO Comisarias de la provincia de Chincheros, Apurímac CARACTERÍSTICAS de los participantes sujetos						

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Edad: _____ Sexo: F () M ()
 Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

Instrucciones:

Lea cada enunciado de forma cuidadosa y marque los casilleros respectivos a la frecuencia de sus sentimientos sobre el trabajo en donde labora:

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

Gracias por su colaboración

Edad: _____ Sexo: F (☐) M (☐)
 Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

Instrucciones:

Lea cada enunciado de forma cuidadosa y marque solo una respuesta, la cual se aproxime más a su realidad laboral.

Variable 2: Calidad de vida laboral		Nada	Algo	Bastante	Mucho
1	Cantidad de trabajo que tengo.				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.				
3	Satisfacción con el sueldo.				
4	Reconocen mi esfuerzo en mi trabajo.				
5	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo.				
6	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.				
7	Tengo la motivación para esforzarme en mi trabajo.				
8	Cuento con el apoyo de mis jefes.				
9	Mis compañeros de trabajo me apoyan.				
10	Cuento con el apoyo de mis familiares.				
11	Considero que soy creativo en mi trabajo.				
12	Recibo información de los resultados de mi trabajo.				
13	Conflictos con otras personas de mi trabajo.				
14	Falta de tiempo para mi vida personal.				
15	Me siento físicamente agotado por mi trabajo.				
16	Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso, siento y necesito.				
17	Tengo sobre carga de responsabilidades.				
18	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.				
19	Tengo autonomía o libertad de decisión.				
20	Me siento estresado (a) (esfuerzo emocional).				
21	Cuento con capacitación necesaria para hacer mi trabajo.				
22	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.				
23	Cuento con el tiempo necesario para cumplir con mi trabajo.				
24	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.				
25	Es posible que mis propuestas en el trabajo sean escuchadas y aplicadas.				
26	Lo que tengo que hacer queda claro.				
27	Me siento orgulloso de mi trabajo.				
28	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				
29	Calidad de vida de mi trabajo.				

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validación del instrumento por el experto 1



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023.

Nombre del Experto: KAREN PAMELA CARDENAS RODAS

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	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES



 Karen Pamela Cárdenas Rodas
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 27881

Apellidos y Nombres del validador: Cárdenas Rodas Karen Pamela
 Grado académico: Magister en Gestión Pública de la Salud
 N°. DNI: 70494286



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023.

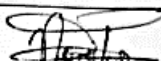
Nombre del Experto: Jhoamne Marily Morales Vidal

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



Jhoanne M. Morales Vidal
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 26046

Apellidos y Nombres del validador: Morales Vidal, Jhoanne Marily
 Grado académico: Magister
 N°. DNI: 47153681

Validación del instrumento por el experto 3



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AGENTES POLICIALES DE LA PROVINCIA DE CHINCHEROS, APURÍMAC 2023.

Nombre del Experto: **Madelaine Violeta Risco Sernaqué**

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 cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	

Mg. Madelaine Risco Sernaqué

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	
-----------------	--	-----------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

APTO PARA APLICAR



Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico:MAGISTER
N°. DNI:09650484

Anexo 4: Base de datos

N°	Edad	Sexo	Instrucción	T.trabajo	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	D1_SB	P5	P10	P11	P15	P22	D2_SB	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	D3_SB	V1_SB	Q1
1	40	0	PNP	12	2	3	2	2	3	3	3	3	4	25	3	4	2	2	2	13	3	4	2	4	4	3	4	3	27	65	3.00
2	38	1	PNP	6	2	4	3	2	1	1	1	2	2	18	1	1	1	1	1	5	6	7	7	1	7	7	5	6	46	69	3.00
3	38	0	PNP	5	6	6	5	6	3	4	3	6	2	41	1	4	2	7	1	15	3	1	1	7	4	3	5	6	30	86	3.00
4	45	1	PNP	20	7	7	7	2	7	2	7	6	3	48	1	2	6	2	1	12	6	6	1	2	3	2	2	4	26	86	4.00
5	34	0	PNP	16	4	5	3	2	4	3	4	6	3	34	2	2	3	2	1	10	6	4	3	4	3	2	2	4	28	72	2.00
6	39	1	PNP	18	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	6	7	7	4	7	31	7	7	7	7	4	4	4	3	43	137	3.00
7	30	0	PNP	15	4	6	5	5	5	5	4	4	6	44	4	5	6	2	4	21	7	3	4	5	2	5	3	2	31	96	3.00
8	32	0	PNP	12	3	4	3	3	4	3	3	3	4	30	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	2	24	71	2.00
9	51	0	PNP	23	3	4	4	4	3	2	2	3	2	27	3	3	3	3	5	17	4	3	2	4	3	2	3	4	25	69	3.00
10	26	0	PNP	5	6	6	3	5	6	4	6	4	2	42	4	2	6	2	7	21	7	7	4	3	7	5	4	5	42	105	3.00
11	50	1	PNP	10	6	5	3	5	6	5	6	5	2	43	4	3	7	3	6	23	7	7	4	4	7	5	5	5	44	110	2.00
12	38	1	PNP	6	7	7	5	6	2	4	3	2	7	43	1	3	2	1	5	12	3	1	1	7	4	3	6	7	32	87	3.00
13	38	1	PNP	11	6	7	7	3	6	4	3	3	2	41	2	2	5	2	3	14	6	7	7	5	2	4	1	7	39	94	2.00
14	40	0	PNP	15	2	2	2	2	2	2	2	5	5	24	1	1	2	5	5	14	3	5	2	4	2	2	5	2	25	63	3.00
15	30	1	PNP	5	4	7	4	1	4	5	4	5	3	37	1	4	6	3	3	17	4	4	4	5	5	4	3	4	33	87	3.00
16	28	1	PNP	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	7	35	6	7	7	7	7	7	7	7	55	153	3.00
17	28	0	PNP	5	6	7	6	1	6	7	7	3	2	45	1	7	7	2	7	24	7	7	7	7	4	2	4	3	41	110	3.00
18	26	0	PNP	5	2	3	2	3	4	3	4	3	4	28	4	5	3	1	2	15	3	5	4	2	2	3	2	4	25	68	3.00
19	31	1	PNP	8	3	6	5	4	3	2	3	3	2	31	1	3	3	1	3	11	7	4	7	2	6	5	4	4	39	81	2.00
20	38	0	PNP	10	5	4	4	3	5	5	7	2	5	40	1	7	4	3	4	19	7	7	3	3	5	3	4	6	38	97	2.00
21	36	0	PNP	15	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	2	2	3	2	3	12	4	3	3	4	1	3	2	1	21	57	2.00
22	26	0	PNP	4	2	3	3	4	3	3	3	1	3	25	1	3	3	1	4	12	4	4	4	4	7	7	7	7	44	81	2.00
23	38	0	PNP	10	1	1	1	1	3	3	3	4	3	20	1	1	1	1	4	8	5	5	7	6	6	6	3	4	42	70	2.00
24	36	0	PNP	11	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	1	1	1	1	4	8	4	5	3	5	6	6	6	6	41	74	2.00

25	35	0	PNP	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	23	4	4	2	1	4	15	6	6	4	6	5	5	6	7	45	83	2.00
26	25	1	PNP	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	6	6	7	7	7	7	7	7	54	70	3.00
27	30	0	PNP	8	2	3	3	3	2	3	3	1	1	21	1	1	1	1	3	7	5	6	4	6	7	7	7	7	49	77	3.00
28	55	0	PNP	30	1	1	3	1	1	1	3	1	1	13	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	56	76	3.00
29	44	0	PNP	17	1	2	2	2	2	1	3	3	1	17	1	2	2	1	3	9	6	6	7	6	6	6	7	7	51	77	2.00
30	29	0	PNP	6	1	1	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	1	5	15	4	3	7	6	4	5	5	3	37	75	2.00
31	35	0	PNP	12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	1	3	3	2	3	12	5	5	4	6	4	4	4	3	35	72	2.00
32	28	0	PNP	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	1	1	1	4	8	4	3	5	6	6	6	3	7	40	75	3.00
33	35	0	PNP	12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	1	3	3	1	6	14	6	4	5	5	5	5	3	7	40	84	3.00
34	25	0	PNP	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	22	1	1	1	1	4	8	5	4	7	6	4	4	5	7	42	72	3.00
35	38	0	PNP	15	2	4	3	3	4	2	2	6	2	28	1	2	2	1	4	10	5	7	7	7	6	6	7	7	52	90	4.00
36	50	0	PNP	30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	56	73	3.00
37	23	0	PNP	2	1	1	3	3	3	2	1	3	3	20	1	1	1	1	6	10	6	6	6	6	4	4	4	6	42	72	3.00
38	31	0	PNP	4	1	1	1	5	1	2	3	3	1	18	1	1	1	1	5	9	5	7	7	7	6	6	7	7	52	79	3.00
39	24	0	PNP	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	23	1	1	1	1	3	7	6	6	5	7	7	7	7	7	52	82	4.00
40	30	0	PNP	10	1	1	1	3	3	2	2	2	3	18	1	2	3	2	5	13	7	6	7	7	7	7	7	7	55	86	3.00
41	23	0	PNP	5	2	3	1	1	2	1	1	1	1	13	1	1	1	1	6	10	7	1	7	7	7	7	7	7	50	73	3.00
42	29	0	PNP	10	3	3	3	2	3	2	5	7	6	34	2	2	2	2	6	14	3	7	6	5	4	4	2	5	36	84	3.00
43	40	0	PNP	20	1	1	1	3	2	1	1	6	1	17	1	2	1	1	7	12	7	7	7	7	6	6	6	7	53	82	3.00
44	33	0	PNP	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	2	2	5	2	5	16	4	4	5	6	5	5	5	5	39	90	3.00
45	25	0	PNP	10	2	5	5	4	4	2	5	6	4	37	1	2	3	1	6	13	6	6	4	6	6	6	4	6	44	94	3.00
46	35	0	PNP	12	2	1	3	2	2	1	1	6	3	21	1	1	1	6	2	11	6	6	6	6	6	6	3	6	45	77	3.00
47	25	0	PNP	2	2	4	3	5	4	3	3	3	3	30	1	1	1	2	5	10	5	6	7	6	6	6	3	7	46	86	3.00
48	30	0	PNP	8	1	1	3	6	3	1	2	4	1	22	7	1	1	1	4	14	6	6	6	1	7	6	6	7	45	81	3.00
49	31	0	PNP	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	7	7	7	7	7	7	7	7	56	71	3.00
50	2	0	PNP	3	1	1	1	5	3	3	3	6	2	25	1	3	3	2	4	13	6	5	6	5	6	6	4	6	44	82	4.00
51	30	0	PNP	6	4	4	4	5	3	2	4	4	3	33	3	3	3	1	5	15	5	6	6	7	5	5	4	5	43	91	3.00
52	45	0	PNP	17	2	1	3	4	4	3	3	3	3	26	1	2	2	2	5	12	4	4	4	6	5	4	4	5	36	74	3.00

53	41	0	PNP	18	2	4	3	3	4	3	3	3	3	28	1	3	3	1	3	11	5	6	6	6	5	3	3	6	40	79	4.00
54	43	0	PNP	16	1	1	1	1	5	1	1	1	1	13	1	1	1	1	5	9	6	6	6	7	7	7	7	7	53	75	2.00
55	35	0	PNP	10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	2	4	4	1	4	15	4	4	5	5	5	5	3	6	37	80	2.00
56	28	0	PNP	10	2	3	3	6	3	5	4	4	2	32	1	2	2	3	6	14	3	7	5	5	6	6	7	7	46	92	3.00
57	33	0	PNP	11	6	6	7	6	6	6	7	6	7	57	7	7	6	6	7	33	6	7	6	6	6	7	7	6	51	141	2.00
58	40	0	PNP	18	7	4	4	1	1	1	1	1	1	21	3	1	1	1	1	7	4	7	1	7	6	7	7	7	46	74	2.00
59	43	1	PNP	21	4	4	3	6	6	5	5	5	4	42	4	5	5	3	5	22	6	5	6	5	5	4	5	3	39	103	2.00
60	33	0	PNP	14	1	2	1	1	3	3	5	5	3	24	1	3	3	3	6	16	6	6	6	6	6	6	3	6	45	85	2.00
61	25	0	PNP	5	6	6	5	6	5	3	4	5	3	43	1	5	5	3	6	20	6	6	6	6	6	6	3	6	45	108	2.00
62	54	0	PNP	10	2	4	3	5	2	2	4	6	2	30	1	2	5	2	3	13	5	3	6	6	6	6	3	7	42	85	2.00
63	38	0	PNP	8	3	4	4	6	5	3	6	5	3	39	1	2	5	1	1	10	5	6	6	6	6	6	5	6	46	95	3.00
64	40	0	PNP	12	4	6	4	5	5	2	3	1	4	34	1	3	3	1	6	14	6	6	6	6	6	6	6	6	48	96	3.00
65	28	0	PNP	7	4	3	1	6	2	1	2	6	2	27	4	1	2	7	5	19	7	6	7	7	5	6	3	4	45	91	2.00
66	57	0	PNP	30	5	5	4	5	5	2	2	2	3	33	4	5	6	2	6	23	4	5	6	6	6	6	6	6	45	101	2.00
67	35	0	PNP	5	4	4	4	7	7	7	6	4	7	50	7	1	4	4	4	20	7	6	7	7	7	7	7	7	55	125	2.00

p1	p6	p7	p8	p17	p18	p19	p21	p24	p25	D1_V1	p9	p12	p13	p15	p23	p26	p27	p28	p29	D2_V2	p2	p3	p4	p5	p10	p11	p14	p16	p20	p22	D3_V2	v2	MI	AD	Variable1	Variable_2	Dim.
1	3	3	2	2	3	4	3	2	26	4	3	1	2	3	2	3	2	3	23	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	26	75	3	3	5	2	5	
3	3	2	2	2	3	3	2	3	26	2	2	1	2	3	3	2	2	1	18	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	25	69	3	2	3	2	4	
3	4	3	2	3	3	4	3	3	31	3	3	2	2	2	3	3	2	1	21	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	27	79	4	2	3	3	3	
2	3	3	4	3	2	2	4	2	29	3	2	1	4	3	2	1	2	2	20	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	27	76	4	2	3	3	3	
3	2	2	2	2	3	4	3	2	25	2	2	2	2	4	3	3	2	3	23	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	24	72	3	3	3	2	4	
4	1	1	1	1	1	4	4	1	21	1	2	1	4	2	2	4	4	1	21	1	1	1	4	3	4	4	1	4	4	27	69	2	2	3	5	1	
2	3	2	3	2	2	4	3	2	26	2	2	3	4	3	4	4	3	2	27	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	30	83	3	3	4	3	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	3	1	2	2	4	2	3	3	3	23	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	24	66	2	3	3	2	4	
1	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	25	66	2	2	3	2	3	
3	2	1	2	2	1	2	3	1	20	2	1	1	2	2	2	2	3	2	17	2	1	1	3	3	3	2	1	3	2	21	58	2	2	2	4	2	
3	3	2	2	3	2	4	2	4	27	4	1	2	2	4	4	3	4	3	27	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	27	81	3	3	3	4	1	
2	2	2	3	1	2	1	4	2	22	3	2	2	1	3	3	3	4	1	22	4	2	3	4	2	4	1	2	4	4	30	74	3	3	4	3	3	
3	2	1	4	2	2	2	4	2	24	2	1	2	3	2	2	3	2	2	19	3	1	2	2	4	2	3	2	3	3	25	68	3	2	3	3	3	
4	4	4	3	2	2	4	4	2	32	4	2	1	3	3	3	3	1	2	22	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	30	84	4	3	4	2	1	
4	4	4	2	2	2	4	4	4	33	2	2	1	2	4	4	3	2	4	24	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	30	87	4	3	4	3	1	
2	3	2	3	3	2	3	4	2	27	2	2	1	4	3	2	3	4	3	24	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	31	82	3	3	4	5	1	
4	3	3	2	3	3	4	4	3	32	3	4	1	2	4	4	3	4	3	28	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	35	95	4	4	5	4	1	
3	2	2	2	2	1	2	3	2	22	2	2	1	1	2	3	3	2	2	18	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	25	65	3	2	3	2	3	
1	2	2	2	2	1	2	3	2	19	2	2	1	1	2	3	3	2	2	18	3	1	2	2	3	4	2	2	1	2	22	59	2	2	3	3	2	
2	4	3	2	4	3	2	4	3	29	3	3	2	2	4	3	3	3	3	26	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	29	84	4	3	4	3	1	
1	2	3	3	3	3	2	3	2	24	2	2	1	3	4	3	3	2	3	23	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	26	73	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	2	1	2	4	2	20	2	2	1	2	2	4	3	3	2	21	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	18	59	2	2	2	3	5	
3	2	2	2	2	1	3	4	2	23	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	67	3	2	3	2	5	
4	4	2	2	3	3	4	3	3	30	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	26	78	4	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	1	2	3	2	20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	20	59	2	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	1	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	4	4	3	23	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	22	67	3	3	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	2	3	2	23	3	2	1	2	3	3	3	3	3	23	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	24	70	3	3	3	1	5	

3	2	2	3	2	1	2	4	2	24	2	2	1	3	2	2	3	1	2	18	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	22	64	3	2	3	1	5
3	3	2	2	2	2	2	3	2	23	2	2	1	2	3	3	3	3	2	21	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	23	67	3	2	3	3	3
3	3	2	3	2	1	2	4	2	24	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25	72	3	3	3	4	3
3	2	2	2	1	1	2	4	2	21	2	1	2	3	2	4	3	3	2	22	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	22	65	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	2	2	3	3	3	1	2	22	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	75	4	3	3	4	3
4	3	2	3	2	2	4	3	2	28	3	2	1	3	2	2	3	1	2	19	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	28	75	4	2	4	3	1
3	4	2	3	2	1	2	3	2	25	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22	4	2	2	3	4	3	3	1	2	3	27	74	3	3	3	2	3
3	3	2	2	3	3	7	7	7	41	1	2	1	3	7	7	7	7	3	38	2	1	2	2	1	4	2	2	3	7	26	105	5	5	5	4	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	2	3	3	3	1	3	23	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	26	78	4	3	5	2	3
3	2	2	3	2	1	3	4	2	25	2	3	1	2	3	2	2	3	2	20	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	26	71	3	2	3	2	5
3	3	3	3	2	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	4	2	3	3	27	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	80	4	3	3	3	4
4	4	2	4	1	1	4	4	1	29	2	2	1	4	2	2	4	3	4	24	3	1	1	4	3	3	3	1	4	4	27	80	4	3	3	3	4
1	4	1	1	1	3	4	4	2	24	2	1	1	2	4	2	4	1	4	21	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	28	73	3	2	4	3	2
1	4	2	2	1	3	1	4	4	25	2	2	1	1	3	4	4	1	4	22	4	2	4	1	4	3	1	3	2	2	26	73	3	3	3	2	3
4	1	1	2	1	2	1	3	1	19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	22	58	2	2	3	3	2
1	4	2	2	2	2	3	4	2	25	2	3	1	1	4	4	4	1	4	24	4	2	2	1	4	4	1	3	2	4	27	76	3	3	3	3	3
3	4	2	3	2	2	2	4	2	27	2	3	1	2	3	3	4	3	4	25	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	32	84	3	3	4	3	1
3	2	3	2	2	3	2	3	3	26	2	2	1	1	3	2	4	3	3	21	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	22	69	3	2	3	3	3
3	4	3	3	2	2	3	3	2	28	2	2	3	4	2	4	3	3	2	25	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	28	81	4	3	4	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	59	2	2	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	3	4	27	3	3	2	3	2	4	3	2	3	25	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	80	3	3	4	3	2
2	4	3	2	2	2	3	4	2	27	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	25	76	3	3	3	2	3
3	4	1	3	2	1	3	4	2	27	2	2	1	3	3	2	2	2	4	21	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	27	75	3	2	3	3	3
3	2	1	2	2	3	3	3	2	24	2	2	1	2	3	3	3	1	3	20	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	68	3	2	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	2	3	34	4	3	3	4	3	3	2	4	3	29	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	26	89	5	4	3	2	1
4	3	1	4	1	1	1	4	1	24	1	4	4	4	1	1	4	4	4	27	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	25	76	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	1	2	4	2	22	2	2	1	1	2	4	2	3	2	19	3	2	2	3	4	3	1	2	2	3	25	66	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	4	2	20	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	60	2	2	2	3	5

2	3	2	3	2	2	2	4	2	25	3	3	1	1	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	26	74	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	4	2	23	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	21	64	3	2	2	1	5
3	2	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	3	3	3	4	2	23	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	25	70	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	1	2	3	2	20	2	2	1	1	2	3	3	4	2	20	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	18	58	2	2	5	4	2
2	2	1	2	2	2	2	4	2	21	2	1	1	2	2	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	60	2	2	5	3	2
3	3	2	2	2	1	3	4	2	24	2	2	3	3	2	3	3	4	2	24	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	25	73	3	3	3	4	3
3	2	2	2	2	1	2	4	2	22	2	2	1	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	63	3	2	3	3	3
3	2	2	2	2	1	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	22	63	3	2	5	3	3
3	3	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	1	2	3	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	25	77	4	3	3	3	3
3	2	2	2	2	1	2	3	2	21	2	1	1	2	2	2	4	4	3	21	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	19	61	2	2	5	3	2
2	2	2	2	2	1	2	4	2	21	2	2	1	2	2	3	3	3	3	21	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	19	61	2	2	5	3	2

Anexo 5: Evidencia fotográfica







Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO		AUTOR	
15. SANCHEZ ALTAMIRANO, JOSE LUIS.		SANCHEZ	
docx			
RECuento DE PALABRAS		RECuento DE CARACTERES	
24821 Words		116238 Characters	
RECuento DE PÁGINAS		TAMAÑO DEL ARCHIVO	
111 Pages		3.7MB	
FECHA DE ENTREGA		FECHA DEL INFORME	
Sep 9, 2024 11:33 AM GMT-5		Sep 9, 2024 11:35 AM GMT-5	
● 9% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos. ▪ 7% Base de datos de Internet ▪ 1% Base de datos de publicaciones ▪ Base de datos de Crossref ▪ Base de datos de contenido publicado de Crossref ▪ 5% Base de datos de trabajos entregados ● Excluir del Reporte de Similitud ▪ Material bibliográfico ▪ Coincidencia baja (menos de 15 palabras)			

● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% 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.autonomadeica.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-12-12 Submitted works	<1%
4	Universidad Nacional de Cañete on 2024-08-29 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-13 Submitted works	<1%
7	Universidad Continental on 2024-08-15 Submitted works	<1%
8	Universidad Peruana Los Andes on 2020-11-01 Submitted works	<1%

9	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Internet	
10	Universidad Andina del Cusco on 2023-12-27	<1%
	Submitted works	
11	Universidad Privada San Juan Bautista on 2024-07-20	<1%
	Submitted works	
12	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-28	<1%
	Submitted works	
13	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-12	<1%
	Submitted works	
14	Universidad Católica de Santa María on 2023-08-29	<1%
	Submitted works	
15	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23	<1%
	Submitted works	
16	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
	Internet	
17	Chapilliquen Rodriguez, Monica Gladys. "Competencias digitales en es...	<1%
	Publication	
18	J. Bautista-García, L. Hinojosa-García, J.A. Guerra-Ordoñez, P. García-...	<1%
	Crossref	
19	UNIBA on 2024-08-31	<1%
	Submitted works	
Descripción general de fuentes		