

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO  
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área  
de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología

**Investigadores:** Bach. Manrique Suxe, Jhan Carlos.

Bach. Sánchez Pérez, Jorge Luis.

**Asesor:** Dra. Ps. Tello Flores, Raquel Yovana

**Lambayeque - Perú**

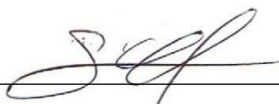
**2024**

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023**

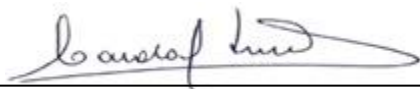
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología



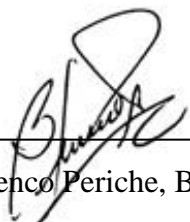
Bach. Manrique Suxe, Jhan Carlos  
Investigador



Bach. Sánchez Pérez, Jorge Luis.  
Investigador



M. Sc. Smith Maguiña, Carola Amparo  
Presidente



Dra. Fenco Periche, Beldad  
Secretario



M. Sc. Torres Castro, Nicolás Agustín  
Vocal



Dra. Ps. Tello Flores, Raquel Yovana  
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 053-2024

Siendo las 10:00 horas, del día Viernes 09 de febrero de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: Lab Computo 4  
SL01 LA 145, por mandato de la Resolución N° 0252-2024-V-D-FACHSE de fecha 05 de febrero  
de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución  
N° 0557-2023-V-D-FACHSE de fecha 22 de marzo de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña  
Secretario(a) : Dra. Beldad Fenco Periche  
Vocal : M. Sc. Nicolás Agustín Torres Castro  
Asesor(es) : Dra. Raquel Yovana Tello Flores  
:




Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
EFFECTIVOS POLICIALES DEL ÁREA DE HOMICIDIOS DE LA DIVINCRI, CHICLAYO 2023 Presentada por  
SÁNCHEZ PÉREZ JORGE LUIS y MANRRIQUE SUXE JHAN CARLOS para obtener el Título profesional de  
Licenciado(a) en Psicología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con  
el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023)  
y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los  
miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y  
recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el  
calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Buena.  
Siendo las 10:55 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la  
firma de los miembros del jurado.

  
M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña  
PRESIDENTE(A)

  
Dra. Beldad Fenco Periche  
SECRETARIO(A)

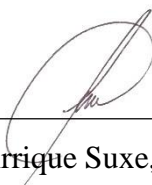
  
M. Sc. Nicolás Agustín Torres Castro  
VOCAL

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

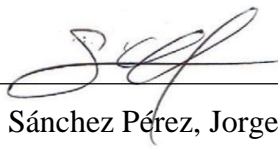
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, Jhan Carlos Manrique Suxe y Jorge Luis Sánchez Pérez investigadores principales y Raquel Yovana Tello Flores asesor del trabajo de investigación “Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y, por ende, el proceso administrativo a quien hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 20 de diciembre del 2023



Bach. Manrique Suxe, Jhan Carlos  
Investigador Principal



Bach. Sánchez Pérez, Jorge Luis.  
Investigador Principal



Dra. Ps. Tello Flores, Raquel Yovana  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A Dios, por mantenerme con salud y en unión familiar, a mis padres Jorge Raúl y María Santos, por ser mi motivo de superación y brindarme su apoyo incondicional durante toda mi etapa académica, por guiarme y protegerme en todo momento. A mi hermana Consuelo, por apoyarme y alentarme para seguir adelante. A Fiorella, por acompañarme durante toda mi vida universitaria, por ser mi confidente y mi inspiración. Gracias a ustedes familia.

***Jorge Luis Sánchez Pérez***

A Dios, quien decide nuestros pasos día a día y me permite seguir avanzando, a mi madre Evita Suxe, por el apoyo constante en mi desarrollo profesional, a mis hermanos Lorena y Moisés, por enseñarme a nunca desistir, a mi bella esposa Raisa Bobadilla, quien me acompaña en los momentos más complicados de mi vida universitaria, personal y profesional y por ultimo a mi amado hijo Dominick Said quien es mi fuente de inspiración interminable a cada paso y por quien pienso seguir para ser su mejor ejemplo.

***Jhan Carlos Manrique Suxe***

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestro amado Dios, por darnos sabiduría y paciencia en este proceso.

A nuestros familiares, por su apoyo incondicional.

A nuestras esposas, por su compañía, amor y comprensión.

A nuestros docentes, que durante estos 6 años fueron una segunda familia.

A nuestra alma mater “Pedro Ruiz Gallo” por albergarnos en sus aulas.

A la noble institución de la Policía Nacional del Perú, representada por los efectivos del área de investigación de Homicidios – Chiclayo, quienes nos permitieron conocer un poco más de su día a día y poder realizar la presente tesis.

***Jorge Luis Sánchez Pérez y Jhan Carlos Manrique Suxe***

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO .....	14
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Bases teóricas .....	17
1.2.1.1. Síndrome de Burnout según Maslach.....	18
1.2.1.2. Dimensiones del síndrome de Burnout.....	18
1.2.1.3. Diferencia entre el síndrome de Burnout y el estrés.....	19
1.2.1.4. Causas del síndrome de Burnout .....	19
1.2.1.5. Consecuencias del síndrome de Burnout.....	20
1.2.2. Bases teóricas del Desempeño Laboral .....	21
1.2.2.2. Teorías del desempeño laboralTeoría de la Expectativa de Vroom.....	21
1.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral .....	22
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES .....	25
2.2. Población, muestra.....	25
2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materialesTécnica.....	26
2.4. Limitaciones .....	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	28
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES .....	37
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES .....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	39

## ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Relación del Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral.....	28
<b>Tabla 2:</b> Situación actual del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar.29	
<b>Tabla 3:</b> Nivel del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI .....	30
<b>Tabla 4:</b> Análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI .....	31
<b>Tabla 5:</b> Nivel de desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar .....	32
<b>Tabla 6:</b> Nivel del desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI .....	32
<b>Tabla 7:</b> Análisis de las dimensiones del desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI .....	33
<b>Tabla 8:</b> Relación entre el síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar .....	34



## RESUMEN

La presente investigación se centra en determinar cuál es la relación existente entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023. Como parte de la metodología el estudio fue de tipo correlacional con un diseño no experimental. Se consideró una muestra de 40 efectivos a quienes se les aplicó los instrumentos correspondientes para evaluar ambas variables de estudio. En cuanto a los resultados se encontró una correlación directa y significativa en sexo y carga familiar, mientras que para la edad y tiempo de servicio existe una correlación de tipo inversa, asimismo, el nivel de síndrome de burnout encontrado fue de tipo alto sobre todo en la población del género masculino (82.5%), mientras que, en el desempeño se evidenció un nivel alto también en la población masculina con edad entre 22 a 31 años (40%). Se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación inversa obteniéndose un coeficiente de  $Rho = -0,332$  lo cual indica que mientras exista un nivel alto de presencia del síndrome de burnout genera un impacto negativo sobre el desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral, estrés.

## ABSTRACT

The present investigation focuses on determining the relationship between Burnout syndrome and work performance in police officers in the homicide area of the DIVINCRI, Chiclayo 2023. As part of the methodology, the study was correlational with a non-specific design. experimental. A sample of 40 personnel was shown to whom the corresponding instruments were applied to evaluate both study variables. Regarding the results, a direct and significant assessment was found in sex and family burden, while for age and length of service there is an inverse type assessment. Likewise, the level of burnout syndrome found was high, especially in the male population (82.5%), while a high level of performance is also evident in the male population aged between 22 and 31 years (40%). It is concluded that there is an inverse variation between the study variables, obtaining a coefficient of  $Rho = -0.332$ , which indicates that while there is a high level of presence of burnout syndrome, it generates a negative impact on job performance.

**Keywords:** Burnout syndrome, job performance, stress.

## INTRODUCCIÓN

En América Latina, según encuestas realizadas en los últimos años se evidencian resultados que de cada diez personas ocho de ellas padece del síndrome de burnout o conocido como el síndrome del trabajador quemado. En ese sentido, son varios los estudios que han demostrado que el estrés como tal termina por impactar negativamente no sólo a nivel emocional sino mental. En los ambientes de trabajo el nivel de burnout viene incrementándose y esto en gran parte de debió principalmente al encierro vivido por la pandemia, pero también por la adaptación al trabajo remoto de un momento a otro (America Economía, 2022).

Por otro lado, según resultados de un portal de empleos muy reconocido como Bumerán tanto en Argentina como Chile existe una ocurrencia de dicho síndrome en un 80,2%; por otro lado, en Perú es del 73% y en Panamá del 54%. Entre las personas encuestadas la gran mayoría manifestó padecer de falta de motivación, presencia de agotamiento muy fuera de lo considerado normal y esto principalmente se debe a la gran cantidad de trabajo asignado en sus centros laborales añadiéndole la carga familiar de algunos de ellos. En ese sentido un 70% de los argentinos manifestó realizar algún tipo de actividad con el objetivo de lograr sentirse mucho mejor frente al padecimiento del síndrome de burnout (InfoBae, 2021).

Como parte de nuestra formación profesional, en la práctica clínica en instituciones hospitalarias como policiales, se ha evidenciado, un alto índice de estrés tanto en el personal médico, administrativo, cómo en efectivos policial, desencadenando en ellos, múltiples sintomatologías como son: la ausencia de sueño, irritabilidad, dolor de cabeza, bajo rendimiento laboral, problemas en la comunicación interpersonal, entre otros.

Dicha problemática también se evidenció en cuarenta efectivos policiales del área de Homicidios pertenecientes a la División de Investigación Criminal de Chiclayo, quienes oscilan entre 22 a 55 años y están a cargo de resolver las investigaciones más complejas de la investigación criminal, tales como los delitos contra la vida el cuerpo y la salud en sus modalidades de lesiones, homicidio, sicariato y otros delitos a fin, lo que ha generado por

múltiples factores, que personal policial presente sintomatologías similares a las mencionadas anteriormente, hondado a ello que, mucha de las veces no se cuenta con el material logístico adecuado para el esclarecimiento de un hecho criminal, dificultando así, los actos de investigación.

Debido a esto, nace la necesidad del presente trabajo de investigación, para poder establecer cuáles son las principales causas del estrés laboral en dicha institución; en ese sentido la pregunta que se planteó fue: ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023? Proponiendo como hipótesis: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023.

Así pues, el objetivo general fue determinar la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023. Asimismo, el primer objetivo específico fue diagnosticar la situación actual del síndrome de burnout en efectivos policiales de la DIVINCRI, Chiclayo 2023 en base a su edad, sexo, tiempo de servicio, carga familiar. El segundo objetivo se centró en identificar el nivel de desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023 en base a su edad, sexo, tiempo de servicio, carga familiar. Finalmente, el tercer objetivo específico fue analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023 en base a su edad, sexo, tiempo de servicio, carga familiar.

El presente trabajo de investigación está desarrollado por capítulos. El capítulo I aborda el diseño teórico como antecedentes internacionales, nacionales y regionales que tengan similitud con la problemática que estamos investigando, además de desmenuzar las definiciones, características, causas, dimensiones y consecuencias del Síndrome de Burnout y desempeño laboral, junto con la operacionalización de las variables. En el segundo capítulo abordaremos el diseño y tipo de investigación empleada, detallaremos la población encuestada y sus criterios de exclusión, además de los instrumentos empleados en la presente investigación. En el tercer capítulo expondremos los resultados y la discusión obtenidos en

el trabajo de investigación. En el capítulo IV plantearemos las conclusiones y finalmente en el capítulo V brindaremos algunas recomendaciones en beneficio de la población encuestada.

## **CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

A nivel internacional, Montero y otros (2020) en su tesis sobre Síndrome de burnout en efectivos oficiales de Colombia se centró en realizar un análisis sobre la existencia o no de una relación entre el síndrome de burnout con el sistema de incentivos. Como parte de la metodología se empleó un diseño correlacional y no experimental, trabajándose con 1817 policías como parte de la muestra. Como resultados relevantes se encontró que en la correlación se identificó que existe un único beneficio que conlleva a que los niveles de desgaste emocional presenten una disminución el cual son las actividades de tipo recreo deportivas, por otro lado, son las felicitaciones en público las que permiten mitigar dicho desgaste. Concluyéndose así que es fundamental la realización de intervenciones de tipo psicosociales a fin de reducir los niveles de desgaste encontrados y así aportar de forma positiva en la calidad de vida del personal policial.

Gómez-Galán y otros (2020) realizó un estudio en las fuerzas armadas y policiales de España durante la pandemia de la COVID-19. Dicho estudio tuvo como objetivo principal determinar los niveles de Síndrome de burnout en esta población. Como parte de la metodología empleada fue la aplicación del inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), la muestra fue de 2182 participantes entre hombres y mujeres, obteniendo un resultado de subescala de Agotamiento Emocional mostró un nivel de 53,8%, la subescala de Despersonalización mostró un nivel de 58,0%, la subescala de Realización Personal alcanzó el 46,3%. Finalmente, se encontró que el 28,5% del total de la población encuestada padecía burnout, mostrando altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y bajos niveles de realización personal.

Clark (2019) en su tesis se enfocó en determinar los factores influyentes en el desempeño laboral de los colaboradores de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo – correlacional y explicativo. Como muestra se consideró a 59 establecimientos los cuales se tomó como criterio de inclusión ser de 3,4 o 5 estrellas. Como parte de las conclusiones se pudo evidenciar que existen elementos tanto tangibles como intangibles que inciden sobre el desempeño laboral por parte de los

colaboradores, entre ellos se encontró que suele presentarse un desempeño laboral alto cuando el colaborador percibe que su salario presenta un incremento o que se otorgan mejores promociones en relación al puesto o prestaciones.

Cabrera (2017) en su estudio Estrés y desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC Zona Sur de la Policía Nacional Turgurahua, Ecuador; el propósito principal fue realizar una investigación del tipo de relación existente entre las variables de estudio. En la parte metodológica el nivel de investigación fue correlacional y considerándose para la muestra a un total de 80 efectivos. Como resultados se evidenció un alto nivel de estrés en el 85% de los encuestados, llegando a concluirse que el estrés laboral si determina el desempeño laboral en los miembros de la policía obteniéndose un valor de chi-cuadrado de 5,991 y ubicándolo en la tabla respectiva conllevó a aceptar la hipótesis planteada para el estudio.

A nivel nacional se consideró a Zapata (2022) en su tesis Síndrome de Burnout en efectivos policiales frente a la covid-19 región policial de Amazonas, el objetivo fue determinar el nivel de síndrome de burnout en la muestra de estudio. Se empleó una investigación descriptiva con un diseño no experimental, considerándose una muestra de 190 policías. Se encontró que un 44% de los encuestados presenta un alto riesgo a padecer de dicho síndrome, mientras que en las distintas dimensiones la realidad fue que, tanto en despersonalización como realización personal se encuentran en un nivel medio con porcentajes del 39 y 54% respectivamente. La conclusión a la que se llegó fue que gran parte de los policías considerados en el análisis pueden llegar a padecer del Síndrome de Burnout.

Consuelo (2018) en su investigación Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú en Lima, su objetivo fue determinar la relación existente entre dichas variables consideradas. Asimismo, se empleó una investigación básica y un nivel correlacional; la muestra estuvo conformada por 180 personal pertenecientes al área asistencial. Como parte de los resultados se evidenció que el agotamiento emocional con el desempeño laboral posee una relación inversa y débil siendo el valor de  $r = -0,394$ , lo mismo sucede entre la despersonalización y el desempeño laboral cuyo  $r = -0,420$  y en lo que respecta a la realización profesional y el desempeño existe una relación moderada y directa siendo  $r = 0.569$ . Finalmente se concluyó que entre las variables de

estudio: síndrome de burnout y desempeño laboral según el valor de  $r = -0.228$  existe una relación muy débil e inversa a la vez.

Zuazo (2018) en su tesis Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana, se centró en conocer la relación existente entre dichas variables. Por otro lado, se empleó una investigación correlacional con un diseño con corte transversal; asimismo, se consideró a 200 policías como muestra. En los resultados se evidenció una correlación de tipo negativa existente entre la dimensión asociada al distanciamiento emocional en relación con el apoyo directivo ( $r = -0.43$ ), mientras con la motivación intrínseca se obtuvo un  $r = -0.35$  y finalmente con relación a la carga de trabajo se encontró un valor de  $r = 0.35$  lo que indica la existencia de una relación tanto positiva como significativa a la vez. Por lo que se concluyó que el burnout si logra influir, por ende, se relaciona con la calidad de vida que experimentan los policías considerados para el estudio.

En Lambayeque, Guevara & López (2023) en su investigación se enfocaron en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y resiliencia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Como parte de la metodología se empleó un estudio correlacional con corte transversal. Asimismo, como muestra fueron considerados 317 colaboradores de dicha entidad a quienes se les aplicó como instrumentos un test que permitió medir ambas variables de estudio. En cuanto a los resultados se encontró que el síndrome de burnout se ubica en un nivel medio, mientras la resiliencia en un nivel alto. A su vez resultó que son las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo aquellas que no guardan relación significativa con la resiliencia. Concluyéndose así que, entre las variables estudiadas existe correlación lo cual lleva a que se acepte la hipótesis alternativa planteada.

Chávez & Saldaña (2022) centraron su tesis en identificar aquellos factores asociados al Síndrome de Burnout en enfermeras y médicos del área de emergencia de dos Hospitales de la región Lambayeque. La investigación fue observacional y transversal, siendo la muestra considerada de 144 entre enfermeras y médicos. Como resultados se pudo evidenciar que un 49% y 47% presentan carga emocional y despersonalización alta respectivamente; asimismo, un 38% presentó carga laboral alta de la que se dedujo que el 24% padecía de Síndrome de Burnout. En ese sentido, se concluyó que son los factores tanto sociodemográficos como



laborables tales como: sexo, lugar de labores, profesión y horas laboradas las que están significativamente relacionadas a dicho síndrome.

Pezo & Mera (2020) en su tesis para obtener el título profesional de Psicología, realizaron un estudio titulado “Clima laboral y síndrome de burnout en colaboradores del centro de salud San Martín durante la crisis por covid-19”, dicha investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en colaboradores del centro de salud San Martín en Lambayeque. Obteniendo como resultado que el 41.2% de los colaboradores presenta burnout, en el análisis según sexo el 37.5% de los colaboradores del sexo femenino presenta burnout; por otro lado, en el sexo masculino el 50% presenta burnout. La población que presenta indicios y síntomas de burnout mantiene una correlación inversa alta y significativa con el clima laboral desfavorable.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Bases teóricas del Síndrome de Burnout**

Según Gavina (2020) el síndrome de burnout suele caracterizarse por ser un proceso que viene presentando un crecimiento progresivo y seguirá incrementándose de no tomarse algunas medidas que permitan impedirlo. El desgaste a nivel laboral puede llegar a evolucionar y llegar hasta otros aspectos del ser humano, en ese sentido pueden presentarse muchas dificultades que conlleven a dificultar el hecho de dar solución a los problemas que se presenten e incluso a ejecutar tareas que en tiempos anteriores eran más sencillas.

El burnout como tal en la gran mayoría de veces suele deberse a tres prácticas que resultan ser insostenibles en el ámbito de trabajo: carga de trabajo que muchas veces es injustificable, falta de alineación con los valores asociados a la empresa y sobre cualificación sistemática de los distintos puestos de trabajo. Cada una de estas prácticas suele tener como punto de partida en el trabajo, sin embargo, termina por extenderse en la vida personal (Harvard Business Review, 2021).

A nivel internacional para González (2018) la Sociedad Española de Cuidados Paliativos (SECPAL) considera que existen cuatro coincidencias en relación al síndrome de Burnout, entre ellos se menciona que: a) el medio laboral es el principal ambiente en el que

se produce, b) se asocia a la calidad de las interacciones que suelen generar en el medio laboral, c) tiene una fuerte relación con el desgaste de tipo profesional al tratar de una u otra manera de apoyar al interesado, hablese de clientes, alumnos, pacientes, etc., y d) son los profesionales que se desempeñan en áreas relacionadas tanto a salud como a educación los que se ven más afectados.

#### **1.2.1.1. Síndrome de Burnout según Maslach**

El síndrome de burnout se describe como un estado de extenuación física, emocional y mental que surge debido a la exposición constante a situaciones de estrés laboral prolongado. Sus características fundamentales incluyen agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la satisfacción personal en el entorno laboral (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout., 1981).

Este síndrome guardaría una fuerte relación con aquellas demandas de tipo interpersonales añadiéndole la carga laboral con la que se cuente en el trabajo generando que se produzca un cansancio de tipo emocional como consecuencia a la ausencia de recursos que termina por influir en la despersonalización ocasionando la presencia de baja autoestima, Tanto Maslach como Jackson elaboraron un cuestionario que permite obtener indicadores asociados al Síndrome de Burnout sustentado básicamente en tres áreas (Chamorro & Villa, 2020).

#### **1.2.1.2. Dimensiones del síndrome de Burnout**

Maslach y Jackson citados en (García G., 2021) refiere a las tres dimensiones o elementos comunes considerados como parte fundamental del síndrome de Burnout.

- a) Baja realización personal:** asociada a aquella autoevaluación negativa, por parte de los profesionales, principalmente referida a la capacidad que tienen para el trabajo y la forma de llegar a interrelacionarse con los demás. Bajo sentimiento de competencia y realización exitosa.
- b) Agotamiento emocional:** es considerada como aquella percepción que tienen los colaboradores de no poder exigirse más de ellos mismos en la parte afectiva.

- c) **Despersonalización:** es el desarrollo de un sin número tanto de actitudes como de comportamientos de tipo negativos hacia las personas con las cuales interactúa en su trabajo, a las que en su gran mayoría de veces suelen deshumanizar y hasta llegar a culpar de las dificultades que puedan llegar a tener.

#### **1.2.1.3. Diferencia entre el síndrome de Burnout y el estrés**

Tanto el síndrome de burnout como el estrés están vinculados a vivencias adversas en el entorno laboral, aunque son conceptos diferentes.

Lazarus & Folkman (2021) mencionan que el estrés en el trabajo puede originarse por diversas causas, como la carga laboral excesiva, la carencia de control sobre las responsabilidades y la ausencia de respaldo social en el ámbito laboral. Constituye una respuesta adaptativa a situaciones que se perciben como amenazadoras o desafiantes.

Por otro lado, Maslach & Leiter (2016) el síndrome de burnout se percibe como una reacción prolongada ante el estrés laboral crónico y se relaciona directamente con la índole del trabajo, así como con las vivencias emocionales y cognitivas del individuo en su entorno laboral.

En síntesis, mientras que el estrés laboral constituye una respuesta general al desequilibrio entre las exigencias y los recursos en el trabajo, el síndrome de burnout representa un estado más avanzado y específico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en el sentido de logro personal en el ámbito laboral. Ambos conceptos comparten una conexión compleja, y la literatura académica proporciona un extenso marco para comprender estas vivencias laborales negativas.

#### **1.2.1.4. Causas del síndrome de Burnout**

##### **a) Carga Laboral Excesiva**

Una carga laboral excesiva y persistente puede ser un factor que favorezca el surgimiento del síndrome de burnout (Maslach & Leiter, 2016).

**b) Falta de control y autonomía**

Demerouti et al. (2021) indica que la sensación de carecer de control sobre las responsabilidades y la falta de independencia en el entorno laboral pueden constituir elementos generadores de estrés.

**c) Desgaste emocional**

La continua confrontación con situaciones emocionalmente desafiantes puede llevar al agotamiento de los recursos emocionales del individuo (Maslach & Jackson, 1981).

**1.2.1.5. Consecuencias del síndrome de Burnout**

**a) Problemas de salud mental y física**

Para Ahola et al. (2019) el síndrome de burnout podría vincularse con trastornos de salud mental, como la depresión, así como con problemas de salud física, como afecciones cardiovasculares.

**b) Disminución del desempeño laboral**

Según Halbesleben & Buckley (2020) las personas afectadas por el síndrome de burnout generalmente experimentan una reducción en su rendimiento laboral y eficacia.

**c) Problemas en las relaciones interpersonales**

La fatiga emocional y la pérdida de conexión personal relacionadas con el síndrome de burnout tienen el potencial de influir adversamente en las relaciones con compañeros de trabajo y clientes (Maslach & Leiter, 2016).

## **1.2.2. Bases teóricas del Desempeño Laboral**

### **1.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral**

Según Mamani (2020) se refiere a aquella conducta por parte del colaborador para cumplir de forma competente sus distintas obligaciones asignadas como parte de su puesto o cargo.

El desempeño en el ámbito laboral se conceptualiza como el producto de la interacción entre las aptitudes personales, el impulso motivacional y las circunstancias organizativas que impactan en la realización de las labores y responsabilidades laborales (Robbins & Judge, 2018).

Según Chiavenato (2020), el rendimiento laboral se define como los comportamientos observables en cada empleado, los cuales son significativos porque contribuyen al logro de los objetivos de la organización (p. 29). Así, destaca que disponer de un rendimiento laboral positivo es, sin duda, el elemento fundamental con el que una organización puede contar.

Por su parte, Cascio & Aguinis (2005) el desempeño laboral se caracteriza por la aportación eficaz de los trabajadores al cumplimiento de los objetivos y metas previamente fijados por la organización, manifestando tanto la excelencia como la cantidad del trabajo realizado en concordancia con las expectativas y normativas establecidas.

### **1.2.2.2. Teorías del desempeño laboral**

#### **Teoría de la Expectativa de Vroom**

Esta teoría resalta la relevancia de las expectativas personales en la motivación y rendimiento en el ámbito laboral. Según Vroom, las decisiones de comportamiento de los individuos se fundamentan en la anticipación de que tales acciones conducirán a un resultado deseado y que dicho resultado será apreciado (Vroom, 1964).

#### **Teoría del Intercambio Social (Líder-Miembro) de Graen y Uhl-Bien**

Esta teoría concentra su atención en la excelencia de la relación entre líderes y miembros del equipo, subrayando cómo la calidad de este intercambio impacta en el rendimiento laboral y la satisfacción (Graen & Uhl-Bien, 1995).

### **1.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **a) Desempeño de tareas**

Salgado & Cabal (2019) hacen referencia a las capacidades asociadas al conocimiento y también a las habilidades de tipo técnicas, apuntando así a las competencias propias del puesto en donde las características más relevantes se encuentran conformadas no sólo por conocimientos sino también por capacidades y habilidades por parte del trabajador. Algunas de las características que considera son: capacidad para tomar decisiones, capacidad asociada a organizar y planificar, capacidad para dar solución a los problemas, conocimientos técnicos, productividad.

#### **b) Desempeño contextual**

Suele conocerse como conducta organizacional al tener que describirse los distintos comportamientos en donde se visualiza la fidelidad hacia la empresa, ayuda y el nivel de cooperación que se llega a realizar más allá de las distintas responsabilidades profesionales que son parte del trabajo (Salgado & Cabal, 2019).

#### **c) Desempeño organizacional**

Este asociado al comportamiento a nivel organizacional, por ejemplo: mantenimiento de tipo voluntario en lo relacionado a rendimiento laboral y calidad y trabajo, uso adecuado tanto de tiempo como recursos, ritmo eficiente del trabajo realizado (Salgado & Cabal, 2019)

### 1.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN Y CUESTIONARIO
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	Según Maslach citado por Chamorro & Villa (2020) define al Síndrome de Burnout como demandas interpersonales no resueltas, añadiéndole la carga laboral con la que se cuente en el trabajo, generando cansancio de tipo emocional ocasionando la presencia de baja autoestima.	Sensación de cansancio emocional debido al exceso de carga laboral y exigencias de esta.	Agotamiento emocional	Cansancio Fatiga física Frustración	Escala de Likert/ Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)
			Despersonalización	Insensibilidad Endurecimiento emocional Culpabilidad	
			Realización personal	Capacidad para soportar presiones. Alta valoración laboral Entendimiento	

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN Y CUESTIONARIO
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Mamani (2020) se refiere a aquella conducta por parte del colaborador para cumplir de forma competente sus distintas obligaciones asignadas como parte de su puesto o cargo.	Conducta del colaborador para cumplir ciertas tareas o funciones asignadas  Performance que realiza un colaborador dentro de una unidad de trabajo, para desempeñar funciones asignadas.	Desempeño de tareas	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización Capacidad de resolución problemas Conocimientos profesionales Productividad	Escala de Likert/ Encuesta de Desempeño Laboral
			Desempeño contextual	Orientación a objetivos Iniciativa Compromiso con la organización Colaboración con compañeros Compartir conocimientos	
			Desempeño organizacional	Rendimiento laboral Calidad de trabajo Uso adecuado de tiempo y recursos Asistencia al trabajo Ritmo eficiente del trabajo	

Fuente: Adaptado de (Consuelo, 2018).

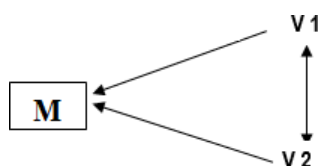


## CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

### 2.1. Diseño de contrastación de hipótesis/procedimiento a seguir en la investigación

**Tipo de investigación:** es correlacional la cual según Bilbao & Escobar (2020) se centran en medir cual es el grado que existe de relación y cuál es la forma en la cual llegan a interactuar dos o más variables entre sí.

**Diseño de investigación:** Por otro lado, se empleó un diseño no experimental ya que se evitó manipular alguna de las variables consideradas para el estudio, centrándonos en la observación de fenómenos tal cual vienen sucediendo y posterior a ello poder realizar un análisis.



Donde:

M= Muestra (trabajadores del área de homicidios de la Divincri - Chiclayo)

V1= Resultados del análisis de la variable síndrome de burnout.

V2= Resultados del análisis de la variable desempeño laboral.

### Procedimiento:

### 2.2. Población, muestra

**Población:** Por su parte, Arias (2006, p. 81) considera que la población es el conjunto de diversos objetos u eventos que serán tomados para el análisis y de la cual se procederá a recopilar la información necesaria. En ese sentido, para el presente estudio la población está conformada por los efectivos policiales que forman parte del área de homicidios, que son un total de 40, y al ser una población pequeña, la muestra será la misma.

**Muestra:** Se consideró a toda la población que cumplió los criterios de inclusión.

**Criterios de exclusión:** De igual forma se tendrá en consideración que la población excluida se tendrá en cuenta en base a los siguientes criterios:

Efectivos policiales los cuales se encuentran realizando servicios de trabajo remoto.

Cuestionarios observados o incompletos.

Efectivos policiales que, durante el proceso de recolección de datos y aplicación de instrumentos, se encontraba de vacaciones.

Efectivos policiales que, durante el proceso de recolección de datos y aplicación de instrumentos, fueron destacados a otras unidades policiales.

Personal policial se encuentre inmerso en investigaciones o con sanciones de rigor, descansos médicos o cumpleaños que impide su presencia al momento de aplicar los cuestionarios.

## **2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales**

### **Técnica**

Como técnica se utilizó la encuesta que según indica Martínez (2019) permite recoger información tanto primaria como cuantitativa en base a las preguntas formuladas a los participantes para que den respuesta tomando como base el cuestionario.

### **Instrumento**

Por otro lado, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual resulta ser un instrumento debidamente estandarizado que suele emplearse para recoger datos durante el desarrollo de la investigación como manifiesta (Fábregues, Meneses, Rodríguez, & Paré, 2016).

El cuestionario que se empleó para la variable síndrome de burnout estuvo compuesto por tres dimensiones y un total de 21 ítem, haciendo uso de una escala de medición de tipo Likert, dicho instrumento fue adaptado al cuestionario cuyo autor es Maslach y Jackson (1981) el cual tiene como instrumento “Escala Maslach Burnout Inventory Human Services” (MBI: HSS) dicho cuestionario fue adaptado a la realidad lambayecana por Falcon y Peña (2015); asimismo, el cuestionario para la variable desempeño laboral consta de 28 ítems y

abarca tres dimensiones a ser estudiadas siendo una adaptación del cuestionario elaborado por Salgado y Cabal (2011), utilizándose también una escala de Likert que facilite el posterior procesamiento de los datos que se logren obtener después de la aplicación correspondiente.

El cuestionario sobre el síndrome de burnout posee un nivel de confiabilidad de escala general 0.74, cansancio emocional 0.72, despersonalización 0.74, realización personal 0.71 y el que permitirá medir el desempeño laboral posee un alfa de Cronbach de 0.805.

#### **2.4. Limitaciones**

La División de Investigación Criminal (DIVICRI) es una entidad especializada de la Policía Nacional del Perú, en la cual su finalidad es investigar y combatir la delincuencia común y el crimen organizado, a nivel local y nacional, en el campo de los delitos contra el patrimonio, la vida el cuerpo, la salud y la libertad, etc en todas sus modalidades, debido a eso el uso de sus instalaciones, programas, etc está restringido al público civil sin tener previamente autorización por el comisario u oficial a cargo de la unidad., sumado a esto, los efectivos policiales que fueron encuestados presentan diferentes horarios laborales, tuvimos que adaptarnos para la recolección de datos. Además de conseguir los permisos necesarios para poder realizar el presente trabajo de investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados

Dichos datos fueron obtenidos de un total de 40 efectivos policiales, las cuales vienen laborando en el área de homicidios de la División de Investigación Criminal de Chiclayo. De los 40 efectivos policiales encuestados, 4 fueron del sexo femenino y 36 del sexo masculino. El rango de edades varia desde los 22 hasta 52 años, siendo el rango de 22 a 31 años el que centra la mayor cantidad de encuestados. Además, se tomó en cuenta los años de servicio en la institución policial, siendo los rangos en donde se centró la mayor cantidad de efectivos policiales de 1 a 10 años y con carga familiar de 1 a 2 hijos, el cual detallaremos en los siguientes cuadros.

#### 3.1.1. Relación existente entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI - Chiclayo

En la Tabla 1 puede observarse que el coeficiente de correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la muestra considerada para el estudio es igual a -0,332 lo cual indica que entre ambas variables existe una relación débil, esto teniendo en cuenta que el valor de Rho se encuentra entre el rango [0.10 – 0.30]. Asimismo, dicha correlación es de tipo negativa e inversa, lo cual conlleva afirmar qué, mientras exista la presencia del síndrome de Burnout éste repercute negativamente sobre el desempeño laboral y viceversa.

**Tabla 1**

*Relación del Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral*

		Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
<b>Síndrome de Burnout</b>	Correlación de Pearson	1	-,332
	Sig. (bilateral)		,036
	N	40	40
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,332	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	40	40

Fuente: Elaboración propia

### 3.1.2. Situación actual del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar.

En la Tabla 2 pueden observarse datos generales sobre la situación actual de la variable síndrome de Burnout. Dentro de dichos datos se encontró que, de acuerdo con el grupo de edad se presenta un nivel alto del síndrome de burnout en efectivos policiales cuya edad esta entre 22 a 31 años con un 42.5%, seguido de aquellos entre 32 a 41 años con un 32.5%. En el análisis con respecto al sexo se evidencia que se presenta en un nivel alto dicho síndrome en el género masculino según un 82.5%. Asimismo, en lo referente al tiempo de servicio se evidencia que existe un nivel alto del síndrome en aquellos que cuentan con 1 a 10 años de servicios (55%). Finalmente, en lo relacionado a la carga familiar se presenta un nivel alto (55%) del síndrome de burnout en los efectivos policiales que cuentan con 1 o 2 hijos.

**Tabla 2**

*Situación actual del síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar.*

Síndrome de Burnout				
Descripción		Alto	Medio	Total
<b>Edad</b>	22 - 31 años	42.50%	5.00%	47.50%
	32 - 41 años	32.50%	0.00%	32.50%
	42 - 51 años	10.00%	0.00%	10.00%
	52 a más	7.50%	2.50%	10.00%
<b>Sexo</b>	F	10.00%	0.00%	10.00%
	M	82.50%	7.50%	90.00%
<b>Tiempo de servicio</b>	1 - 10 años	55.00%	5.00%	60.00%
	11 - 20 años	22.50%	0.00%	22.50%
	21 - 30 años	7.50%	0.00%	7.50%
	31 a más	7.50%	2.50%	10.00%
<b>Carga familiar</b>	0 hijos	30.00%	5.00%	35.00%
	1 - 2 hijos	55.00%	0.00%	55.00%
	3 - 4 hijos	7.50%	2.50%	10.00%

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023.

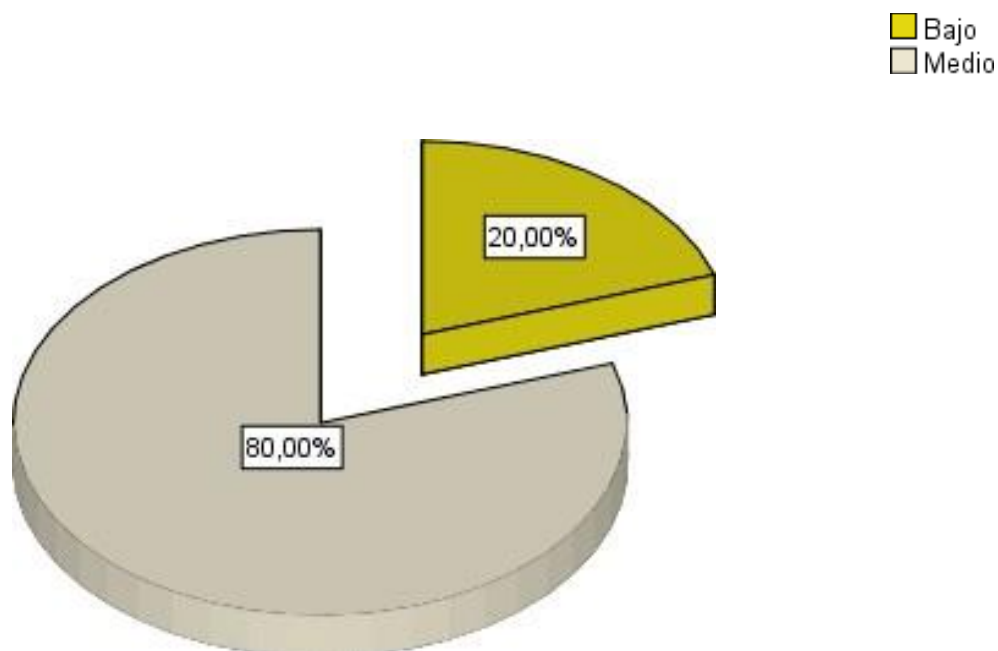
En la Tabla 3 se observa que, del total de efectivos policiales encuestados, el síndrome de burnout en términos generales se presenta en un nivel bajo en un 20% de la población, mientras que el otro 80% presenta un nivel medio.

**Tabla 3**

*Nivel del síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	20,0	20,0	20,0
Válido Medio	32	80,0	80,0	100,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023.



**Gráfico 1.** *Nivel del síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI*

En la Tabla 4 puede observarse qué, de las tres dimensiones consideradas para evaluar el síndrome de Burnout es la realización personal ya que posee un nivel alto con un 70% lo que indica que los efectivos policiales encuestados poseen un nivel alto de autoestima, asimismo, saben sobrellevar la presión que genera cada actividad y otros. Por otro lado, las dimensiones tanto de agotamiento emocional como despersonalización se ubican en un nivel bajo con un 75% y 90% respectivamente.

**Tabla 4**

*Análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI*

SÍNDROME DE BURNOUT	NIVELES	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización personal	
		f	%	f	%	f	%
	Bajo	30	75%	36	90%	2	5%
	Medio	10	25%	4	10%	10	25%
	Alto	0	0%	0	0%	28	70%

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023.

### 3.1.3. Situación actual del nivel de desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI Chiclayo.

En la Tabla 5 puede visualizarse el nivel de desempeño laboral en relación con los datos generales como: edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar. Como parte de los resultados se evidencia que, en relación con el grupo de edad existe un nivel bueno de desempeño laboral según un 40% en aquellos efectivos cuya edad está entre 22 a 31 años. Por otro lado, es el sexo masculino con 90% quienes presentan un mejor desempeño de los cuales un 72.5% presenta un nivel bueno y un 17.5% un nivel regular; asimismo, en el análisis relacionado con el tiempo de servicio puede observarse que se presenta un nivel de desempeño bueno en aquellos que cuenta con 1 a 10 años de tiempo de servicio en el área según un 50% esto quizás se debe a que son los más recientes y se esfuerzan por mantenerse en el puesto de trabajo. Finalmente, se presenta un nivel de desempeño bueno en aquellos

efectivos cuya carga familiar es de 1 a 2 hijos (47.5%) seguido por lo que carecen de carga familiar con un 25% y se evidencia que el porcentaje es menor con aquellos que tienen mayor carga familiar, lo cual influye en su desempeño.

**Tabla 5**

*Nivel de desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar.*

Desempeño laboral				
Descripción		Bueno	Regular	Total
<b>Edad</b>	22 - 31 años	40.00%	7.50%	47.50%
	32 - 41 años	22.50%	10.00%	32.50%
	42 - 51 años	10.00%	0.00%	10.00%
	52 a más	7.50%	2.50%	10.00%
<b>Sexo</b>	F	7.50%	2.50%	10.00%
	M	72.50%	17.50%	90.00%
<b>Tiempo de servicio</b>	1 - 10 años	50.00%	10.00%	60.00%
	11 - 20 años	15.00%	7.50%	22.50%
	21 - 30 años	7.50%	0.00%	7.50%
	31 a más	7.50%	2.50%	10.00%
<b>Carga familiar</b>	0 hijos	25.00%	10.00%	35.00%
	1 - 2 hijos	47.50%	7.50%	55.00%
	3 - 4 hijos	7.50%	2.50%	10.00%

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023.

**Tabla 6**

*Nivel del desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	20,0	20,0	20,0
	Bueno	32	80,0	80,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023

En la Tabla 7 se visualiza que de las tres dimensiones consideradas para analizar la variable desempeño laboral, es la dimensión desempeño organizacional aquel en donde el 100% de los efectivos policiales encuestados presentan un desempeño laboral regular, por otro lado, en las dimensiones desempeño de tareas y contextual se evidencia un desempeño laboral bueno con un 87.5% y 95% respectivamente.

**Tabla 7**

*Análisis de las dimensiones del desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI*

DESEMPEÑO LABORAL	NIVELES	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño organizacional	
		f	%	f	%	f	%
	Regular	5	12.5%	2	5%	40	100%
	Bueno	35	87.5%	38	95%	0	0%

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023

### **3.1.4. Relación existente entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI Chiclayo, en base a edad, sexo, carga familiar y tiempo de servicio.**

En la Tabla 8 puede observarse que tanto la edad como el tiempo de servicio tienen una relación inversa en relación con las variables de estudio, por ejemplo, mientras mayor sea el rango de edad menor es el nivel de desempeño laboral y viceversa, esto teniendo en cuenta que se obtuvieron valor de correlación  $Rho = -0.026$  para edad y  $Rho = -0.038$  para tiempo de servicio. Por otro lado, el sexo y la carga familiar se observa que poseen una relación directa la cual no influye en gran medida en dichas variables; aquí el sexo obtuvo un nivel de correlación de 0.042 y la carga familiar obtuvo un valor de  $\rho = 0.100$  el cual los ubica en un nivel de correlación débil.

**Tabla 8**

*Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar.*

VARIABLES	Desempeño laboral		
	Descripción	Rho	p
<b>Síndrome de Burnout y Desempeño laboral</b>	<b>Edad</b>	-0.026	0.875
	<b>Sexo</b>	0.042	0.799
	<b>Tiempo de servicio</b>	-0.038	0.816
	<b>Carga familiar</b>	0.100	0.538

**Nota.** Cuestionario aplicado a efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023.

### **3.2. Discusión**

En la presente investigación se realizó un análisis estadístico de tipo correlacional entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación, Chiclayo 2023.

En cuanto al objetivo general, buscar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, resultado del coeficiente de Pearson evidencia la existencia de una relación débil e inversa entre las variables estudiadas síndrome de burnout y desempeño laboral según los efectivos policiales del área de homicidio de la DIVINCRI ( $r=-0.332$ ,  $p=0.036$ ) lo cual puede explicarse que al existir un alto síndrome de burnout se presentaría un mal desempeño por parte de los colaboradores de la institución. Dichos resultados se asemejan a los encontrados en el estudio de Consuelo (2018) quien consideró a 180 encuestados pertenecientes al área asistencial de un Hospital de la Policía en Lima donde se encontró también una relación tanto inversa como débil entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico situación actual del Síndrome de Burnout en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI en base a su edad, sexo, tiempo de servicio y carga familiar, se obtuvo que el nivel del síndrome de burnout se presenta en un 80% de los efectivos policiales en un nivel medio, asimismo, tiene mayor presencia en la población del género masculino según un 82.5% y en aquellos cuya edad se encuentra entre 22 a 31 años con un 42.5%; por otro lado, se evidenció que existe un alto nivel en la dimensión realización personal según un 70% mientras en las otras dos dimensiones se presentan niveles bajos. En ese sentido, los resultados son totalmente adversos a los encontrados en la investigación realizada por Gómez et al. (2020) quienes mencionan que sólo un 28.5% presentó el síndrome de burnout (alto), además, fueron las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización las que en su caso presentaron un alto nivel mientras la dimensión realización personal presentó un nivel bajo (46.3%). Un caso similar sucede con lo encontrado en la tesis de Zapata (2022) quien consideró como muestra a 190 policías de los cuales se pudo evidenciar que con un porcentaje del 39% y 54% respectivamente son las dimensiones despersonalización y realización personal aquellas que se ubican en un nivel medio.

No obstante, es importante resaltar que teniendo en cuenta las características sociodemográficas de los resultados obtenidos en la investigación realizada guardan relación con las del antecedente de Pezo y Mera (2020) donde el síndrome de burnout tiene mayor presente en los encuestados del sexo masculino con un 50%, concluyendo de su análisis que la presencia de indicios y síntomas de burnout generan una correlación significativa con el clima desfavorable visualizado. Por consiguiente, se concuerda con lo indicado por el autor González (2018) quien menciona que este síndrome suele presentarse como consecuencia de cuatro incidencias, entre ellas menciona que la principal está asociada con el medio laboral en el cual suele desenvolverse el individuo y son los profesionales que suelen desempeñarse en áreas asociadas con salud y educación los que mayormente se ven afectados.

Ahora bien, en lo relacionado al segundo objetivo específico que se centró en investigar la situación actual del nivel de desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, en base a ciertas características sociodemográficas los resultados muestran qué, en un 80% de la muestra se evidencia un desempeño bueno

observándose que dicho nivel de desempeño es menor en aquella población de mayor edad 42 a más con 7.5%, igual pasa con aquellos que poseen más años de servicio en la entidad los que su nivel de desempeño es menor. Siguiendo con el análisis se encontró qué, según las dimensiones que abarca la variable desempeño laboral los resultados fueron positivos en las dimensiones desempeño de tareas y contextual donde un 87.5% y 95% respectivamente presenta un nivel de desempeño bueno, mientras es la dimensión desempeño organizacional la que se ubicó en el 100% de la muestra en un nivel regular.

De manera análoga, los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados en la investigación de Consuelo (2018) quien tomó como muestra a 180 policías de los cuales luego de aplicar sus instrumentos elaborados determinó que el desempeño laboral existente se ubica en un nivel bueno en un 62.8% de su muestra, asimismo, en las dimensiones asociadas al desempeño de tareas y contextual alcanzaron un mismo nivel, es decir, bueno con valores de 62.2% y 60% respectivamente, mientras la última dimensión se encontró en un nivel regular según el 97.2%.

Finalmente, los resultados muestran que en relación al tercer objetivo que se enfocó en determinar cuál es la relación entre ambas variables de estudio, pero teniendo como base su edad, sexo, tiempo de servicios y carga familiar pudo evidenciar que, los factores asociados a edad y tiempo de servicio presentan una relación inversa con el desempeño laboral con coeficiente de -0.026 y 0.038 respectivamente. Por otro lado, con los factores de sexo y carga familiar aquellos que guardan una relación estadísticamente significativa de 0.042 y 0.100. En ese sentido, los resultados se asemejan a los encontrados por Clark (2019) quien pudo concluir gracias a su tesis realizada que son los factores tanto tangibles como intangibles aquellos que influyen o guardar relación significativa sobre el desempeño laboral. Es así que, se apoya lo mencionado por Robbins & Judge (2018) quienes sostienen que el desempeño en el entorno laboral se entiende como el resultado de la interacción entre las habilidades individuales, la motivación y las condiciones organizativas que afectan la ejecución de tareas y responsabilidades laborales.

## **CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES**

El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI presentan una relación inversa según la muestra analizada. En ese sentido, se concluye que la presencia de dicho síndrome conlleva a que el desempeño laboral se vea afectado, esto teniendo como referencia que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson.

En lo que respecta a la situación actual del síndrome de Burnout se encontró que está entre los niveles alto y medio, teniendo mayor presencia en la población del género masculino; asimismo, en cuanto al rango de edades se presenta mayormente en aquellos que tienen entre 22 a 31 años. Mientras qué, de los encuestados se presenta un nivel alto en aquellos que tienen de 1 a 2 hijos como parte de su carga familiar.

El desempeño laboral que presenta la mayor parte de los encuestados se ubica en un nivel alto, evidenciándose que es la población más joven la que mejor se desenvuelve y cumple con sus funciones, asimismo, son los que menos años de servicio tienen los que presentan un nivel alto de desempeño y esto es similar con respecto a los que poseen una carga familiar máximo de 2 hijos.

Finalmente, se concluye que la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral presenta una relación inversa en edad y tiempo de servicio, mientras que según el sexo y la carga familiar no genera o repercute significativamente entre las variables de estudio.

## **CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, sugerimos implementar estrategias de fortalecimiento de salud mental, como pausas activas, técnicas de respiración y relajación en horarios de mayor afluencia, con el fin de disminuir los niveles de estrés en el personal policial en actividad. Además de fomentar la comunicación en equipo y trabajo solidario entre el personal policial.

La psicoeducación es la base para esclarecer dudas en base a enfermedades ligadas a la salud mental, de tal manera recomendamos realizar talleres preventivos e informativos sobre los riesgos del síndrome de Burnout, y como este afecta al correcto desarrollo laboral y familiar. Además de capacitar a los oficiales o suboficiales a cargo de las divisiones policiales, sobre como identificar los posibles casos de Burnout y como abordar frente a este problema.

Gestionar alianzas institucionales entre centros de salud ocupacional, brindando oportunidades de mejora personal y mental al personal policial, en la que se pueda evaluar periódicamente mediante pruebas psicométrica y proyectivas, el estado actual de la salud mental de los efectivos policiales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., Mutanen, P., & Klaukka, T. (2019). Burnout and health outcomes – the mediating role of clinical burnout in the relationship between burnout and turnover. *Journal of Occupational & Environmental*, 56(1), 10-16.
- America Economía. (10 de Marzo de 2022). <https://www.americaeconomia.com>. Obtenido de Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre "síndrome de trabajador quemado": <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Arias. (2006, p. 81). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Bilbao Ramirez, J., & Escobar Callegas, P. (2020). *Investigación y educación superior*.
- Cabrera, A. (2017). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC Zona Sur de la policía nacional Turgurahua*.
- Cascio, W., & Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Pearson.
- Chamorro, A., & Villa, A. (2020). *Síndrome de burnout y clima laboral en el personal del departamento de medicina general de un hospital de Huancavelica*.
- Chávez, A., & Saldaña, R. (2022). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras de dos Hospitales de Lambayeque durante la pandemia Covid-19*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Consuelo, C. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú*.
- Cortavarría, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud del hospital I Naylamp en el contexto covid-19, Chiclayo*.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2021). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. *Human Sciences Press*, 103-105.

- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., & Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC.
- García, G. (2021). *El síndrome del trabajador quemado (o burnout)*. Aranzadi.
- García, M. (2016). *El síndrome de burnout y desempeño laboral en policías de la unidad de solución temprana de la FELCC de la ciudad de la Paz*.
- Gavina, P. (2020). *Slow life: Vive de forma más consciente*. Diversa Ediciones.
- González, L. (2018). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J. y Fernández-Martínez, M. (2020). Agotamiento en las fuerzas de seguridad españolas durante la pandemia del covid-19. *Revista Internacional de Medio Ambiente Investigación y Salud Pública*, 17(23), 1-15. doi:10.3390/ijerph17238790
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Guevara, Y., & López, S. (2023). *Síndrome de Burnout y Resiliencia en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo en el año 2021*. Lambayeque.
- Halbesleben, J., & Buckley, M. (2020). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Harvard Business Review. (2021). *Guía HBR: Cómo superar el Burnout: Reconoce los síntomas, haz cambios viables y reconecta con el trabajo*. Reverte-Management.
- InfoBae. (23 de Noviembre de 2021). <https://www.infobae.com>. Obtenido de Síndrome de Burnout: el 80.2% de los argentinos dijo sentirse más extenuado que antes de la pandemia: <https://www.infobae.com/america/tendencias-america/2021/11/23/sindrome-de-burnout-el-802-de-los-argentinos-dijo-sentirse-mas-extenuado-que-antes-de-la-pandemia/>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (2021). *Stress, Appraisal and Coping*.
- Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao. *Archa Med Manizales*, 20(1), 123-132.
- Martínez, J. (2019). *Marketing en la actividad comercial*. Paraninfo.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.



- Montero, K., Cortés, G., & Hernández, A. (2020). Síndrome de burnout en efectivos policiales de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos . *Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2). doi:10.22335/rlet.v12i2.1161
- Pezo Franco, K. & Mera Lozano, M. (2020). *Clima laboral y síndrome de burnout en colaboradores del centro de salud de San Martín durante la crisis por covid-19*
- Robbins, & Judge, T. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Salgado, J., & Cabal, A. (2019). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Ventura, W., & Vásquez, A. (2021). Estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales de la dependencia - Chiclayo. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 550-563. doi:0.26495/rce.v8i2.2009
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Zapata, G. (2022). *Síndrome de Burnout en efectivos policiales frente a la covid-19 región policial de Amazonas*.
- Zuazo, A. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana*.

## ANEXOS

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023

**NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES:** Bachiller Manrique Suxe, Jhan Carlos / Bachiller Sánchez Pérez, Jorge Luis.

**UNIVERSIDAD:** Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.

**POBLACIÓN:** Personal policial en actividad de la unidad del área de homicidios, de la DIVINCRI – Chiclayo.

Mediante el presente documento. Yo  
.....

Identificado con DNI N° ..... Autorizo a Manrique Suxe, Jhan Carlos y Sánchez Pérez, Jorge Luis, a utilizar los datos obtenidos para uso de su investigación titulado: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023”

Además, acepto que, me han explicado que el objetivo general de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023.

Que se me aplicarán tres instrumentos para la recolección de datos, y que el manejo de estos datos será **confidencial y de uso exclusivo de la investigación a realizarse**. Entiendo además que, la información brindada debe de ser verídica para evitar la anulación de la prueba, lo cual es fundamental para que se logren los objetivos.

Entiendo y acepto voluntariamente ser parte de la muestra de este trabajo de investigación.

Chiclayo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2023

---

Firma y/o huella  
DNI:  
(PARTICIPANTE)

Manrique Suxe Jhan Carlos  
DNI: 46500314  
(INVESTIGADOR)

Sánchez Pérez Jorge Luis  
DNI: 75662660  
(INVESTIGADOR)

## ANEXO 1: ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

### Indicaciones:

Marca la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Diariamente

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.							
5	Creo que trato a algunos de ellos usuarios como si fueran objetos.							
6	Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.							
8	Me siento quemado por el trabajo							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis usuarios.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis usuarios.							

19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas.							
22	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.							

## FICHA TECNICA DE ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

**Nombre del Instrumento:** Escala Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

**Autor/es:** Maslach y Jackson (1981)

**Tipo:** Escala tipo Likert

**Población:** Efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI Chiclayo

**Forma de Administración:** Individual

**Tiempo de Aplicación:** 20 min

**Muestra:** 40 efectivos policiales

### **Descripción del Instrumento:**

La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está conformado por 9 ítems en los cuales describen sentimientos de estar abrumado y cansado emocionalmente por el trabajo, la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está compuesto por 5 ítems que describen una actitud negativa, con sentimientos de rechazo y falta de atención hacia los sujetos. La subescala de realización personal ("personal accomplishment") (RP) está conformado por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

### **MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.**

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: Puntuación máxima 48.

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

## ANEXO 2: ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

### Indicaciones:

Marca la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio.					
2	Analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión.					
3	Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos.					
4	Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla					
5	Promueve un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo					
6	Maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo.					
7	En su institución laboral le incentivan a capacitarse					
8	Planifica metas a realizar y mejorar un determinado tiempo					
9	Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado					
10	Cumple con las metas establecidas que le asignaron					
11	Se preocupa por alcanzar sus metas					
12	Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención					
13	Toma iniciativa de alguna mejora antes que los demás					
14	Ud. cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan.					
15	Ud. se compromete con los reglamentos de su institución					
16	Promueve Ud. la cooperación entre sus compañeros de trabajo					
17	Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida					
18	Sus jefes le mandan a capacitación para que mejore su desempeño laboral					
19	Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas					
20	Ud. mantiene su buen ánimo en toda su jornada laboral					
21	Se siente fatigado durante su jornada laboral					

22	Su calidad de atención es igual para todos los usuarios					
23	Ud. es capaz de realizar más actividades que sus compañeros					
24	Ud. sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal					
25	Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas					
26	Asiste puntualmente a su centro laboral					
27	Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo					
28	Ud. pone excusas para faltar a su jornada laboral					

### **FICHA TECNICA DE DESEMPEÑO LABORAL**

**Nombre:** Cuestionario de medición de Desempeño Laboral

**Autores:** Salgado y Cabal (2011)

**Adaptación:** Carola Rosa Consuelo Gonzales

**Tipo:** Escala tipo Likert

**Población:** Efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI Chiclayo

**Forma de administración:** individual

**Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**Descripción del instrumento:**

El cuestionario enfocado en determinar la percepción del desempeño laboral. Este instrumento está dividido por 03 dimensiones:

a) Desempeño de tareas: La capacidad de toma de decisiones, la productividad, capacidad de organización, los conocimientos profesionales y la capacidad de resolución de problemas.

b) Desempeño contextual: Iniciativa, colaboración entre compañeros, orientación a objetivos, compartir conocimientos y compromiso con la organización.

c) Desempeño organizacional: Uso adecuado de tiempo y recursos, rendimiento laboral, calidad en el trabajo, asistencia laboral y ritmo eficiente en el trabajo.

Este cuestionario está conformado por 28 ítems que constan con 05 respuestas para elegir de tipo Likert.

Los niveles son los siguientes:

Desempeño de tarea: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20)

Desempeño contextual: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20)

Desempeño organizacional: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20)



## FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

**INSTRUCCIONES:** Llene el siguiente cuadro con sus datos personales

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>					
<b>EDAD</b>			<b>SEXO</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>N° DE HIJOS</b>		
<b>AÑOS DE SERVICIO POLICIAL</b>					
<b>CELULAR Y/O CORREO ELECTRONICO</b>					

**NOTA:** Los resultados serán enviados a sus correos electrónicos, en cuanto se concluya la presente investigación

**“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”**

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA  
APLICACIÓN DE PROYECTO  
DE TESIS, DENOMINADO  
“SÍNDROME DE BURNOUT Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN  
EFECTIVOS POLICIALES DEL  
ÁREA DE HOMICIDIOS DE LA  
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN  
CRIMINAL”. -----**

**SEÑOR CAPITAN PNP  
JEFE DEL AREA DE HOMICIDIOS DE LA DEPINCRI - DIVINCRI -  
CHICLAYO.  
S.C.**

**Jhan Carlos MANRRIQUE SUXE** identificado con DNI N° 46500314 y **Jorge Luis SÁNCHEZ PÉREZ** identificado con DNI N° 75662660, bachilleres de la carrera de Psicología egresados de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” – Lambayeque, ante Ud., respetuosamente exponemos:

Que, al haber culminado nuestros estudios superiores en la escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, es que solicitamos a usted respetuosamente, se nos autorice realizar la aplicación de nuestro proyecto de tesis denominado **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023”**, con personal PNP. del área de investigación Criminal de Homicidios a su cargo, buscando así mejorar el desempeño laboral y compromiso institucional del personal bajo su mando.

**POR LO EXPUESTO:**

A Usted Señor Capitán PNP., solicito acceder a mi petición, en beneficio institucional.

Chiclayo, 21 de agosto de 2023.

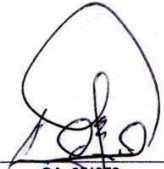
  
\_\_\_\_\_  
**JHAN CARLOS MANRRIQUE SUXE**  
DNI N° 46500314

  
\_\_\_\_\_  
**JORGE LUIS SANCHEZ PEREZ**  
DNI N° 75662660

## **AUTORIZACIÓN**

--- Que, en mi calidad de Jefe del Área de Homicidios de esta DEPINCRI - DIVINCRI – Chiclayo, **AUTORIZO**, a Jhan Carlos MANRRIQUE SUXE identificado con DNI N° 46500314 y Jorge Luis SÁNCHEZ PÉREZ identificado con DNI N° 75662660, bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” – Lambayeque, para que realicen la aplicación de su proyecto de tesis denominado **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023”**, buscando así mejorar el desempeño laboral y compromiso institucional del personal.



  
OA- 331972  
JORGE ALEXANDER DIAZ DAVILA  
CAPITAN PNP.  
JEFE DEL AREA DE HOMICIDIOS.

## APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

















## CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALDAD

Yo, **DRA. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES** usuario revisor del documento titulado: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la DIVINCRI, Chiclayo 2023”. Cuyos autores son, **MANRRIQUE SUXE, JHAN CARLOS** identificado con documento de identidad N° 46500314 y **SÁNCHEZ PÉREZ JORGE LUIS** identificado con documento de identidad N° 75662660, declaro que la evaluación realizada por el programa informático ha arrojado un porcentaje de similitud del 20%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de las citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 20 de diciembre del 2023



---

Dra. Ps. Tello Flores, Raquel Yovana

Asesor



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jhan Carlos Marrique Suxe Jorge Luis Sanchez Perez
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos poli...
Nombre del archivo:	Tesis_ASESOR_S_ndrome_de_burnout_y_desempe_o_laboral_...
Tamaño del archivo:	2.53M
Total páginas:	56
Total de palabras:	10,585
Total de caracteres:	57,575
Fecha de entrega:	20-dic.-2023 04:33p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2263359658



Dra. Raquel Yovana Tello Flores

# Síndrome de burnout y desempeño laboral en efectivos policiales del área de homicidios de la división de investigación criminal, Chiclayo 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet



Dra. Raquel Yovana Tello Flores

4%

2

[repositorio.unprg.edu.pe](https://repositorio.unprg.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.unprg.edu.pe:8080](https://repositorio.unprg.edu.pe:8080)

Fuente de Internet

1%

5

[www.scribd.com](https://www.scribd.com)

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

7

[repositorio.utelesup.edu.pe](https://repositorio.utelesup.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.uoosevelt.edu.pe](https://repositorio.uoosevelt.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1 %
12	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
 Dra. Raquel Yovana Tello Flores		
13	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://dspace.casagrande.edu.ec:8080">dspace.casagrande.edu.ec:8080</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://www.ti.autonomadeica.edu.pe">www.ti.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://elbuho.pe">elbuho.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.unemi.edu.ec">repositorio.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
27	<a href="http://dspace.udla.edu.ec">dspace.udla.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://idus.us.es">idus.us.es</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.cverdad.org.pe">www.cverdad.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra. Raquel Yovana Tello Flores

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



---

Dra. Raquel Yovana Tello Flores