



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA  
MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**

**TESIS**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN DE VIDA EN  
POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WANCHAQ CUSCO, 2022.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**

**AUTOR:**

Br. GABRIELLA BRISEIDA CARDENAS  
CHACON

**ASESOR:**

Dra. NANCY BERDUZCO TORRES  
ORCID ID: 0000-0001-9392-5915

**CUSCO - PERÚ**

**2025**



# Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

## INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Nancy Berdozco Torres,  
quien aplica el software de detección de similitud al  
trabajo de investigación/tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN  
DE VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WANCHAG CUSCO, 2022"

Presentado por: GABRIELA BRISEIDA CARDENAS CHACON DNI N° 74634859;  
presentado por: ..... DNI N°: .....  
Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCIÓN  
SALUD OCUPACIONAL

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el  
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de  
Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 8 %.

### Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

| Porcentaje     | Evaluación y Acciones   | Marque con una<br>(X)               |
|----------------|---|-------------------------------------|
| Del 1 al 10%   | No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Del 11 al 30 % | Devolver al usuario para las subsanaciones.   | <input type="checkbox"/>            |
| Mayor a 31%    | El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato<br>jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al<br>Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones<br>correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que<br>correspondan de acuerdo a Ley. | <input type="checkbox"/>            |

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**  
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 20 de Noviembre de 2025

NB  
Firma

Post firma Nancy Berdozco Torres

Nro. de DNI 06303606

ORCID del Asesor 0000-0001-9392-5915

### Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** oid: 27259:530517495

# GABRIELLA BRISEIDA CÁRDENAS CHACÓN

## SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WÁNCHAQ - CUSCO - 2022.p...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:530517495

104 páginas

Fecha de entrega

20 nov 2025, 7:16 a.m. GMT-5

21.545 palabras

102.378 caracteres

Fecha de descarga

20 nov 2025, 7:24 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WÁNC....pdf

Tamaño del archivo

5.7 MB




## 8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

### Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

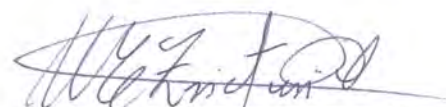
Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN DE VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WANCHAQ CUSCO, 2022"** de la Br. **GABRIELLA BRISEIDA CARDENAS CHACON**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día DIECISEIS DE MAYO DE 2025.

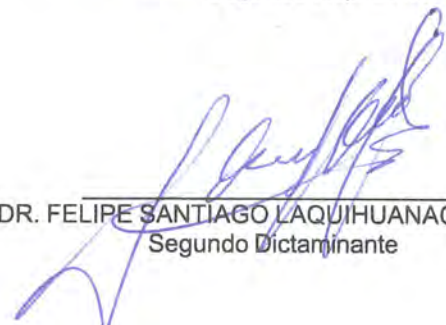
Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL.

Cusco, 27 de octubre, 2025

  
DRA. ROSA MARÍA JAVIER RAMOS  
Primer Replicante

  
DRA. MARICELA PAULLO NINA  
Segundo Replicante

  
DRA. MARÍA ELENA ZVIETCOVICH GUERRA  
Primer Dictaminante

  
DR. FELIPE SANTIAGO LAQUIHUANACO LOZA  
Segundo Dictaminante



|  |      |
|--|------|
|  | Pag. |
| Índice general   | i    |
| Índice de tablas   | ii   |
| Índice de figuras  | ii   |
| Resumen  | iv   |
| Introducción   |      |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                                 |      |
| 1.1. Situación problemática.   | 3    |
| 1.2. Formulación del problema  | 6    |
| 1.2.1. Problema general  | 6    |
| 1.2.2. Problemas específicos   | 6    |
| 1.3. Justificación de la investigación                                 | 7    |
| 1.4. Objetivo de la investigación.                                     | 9    |
| 1.4.1. Objetivo General  | 9    |
| 1.4.2. Objetivos específicos   |      |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL                                  |      |
| 2.1. Bases teóricas.   | 10   |
| 2.1.1. Síndrome de burnout.  | 10   |
| 2.1.1.1. Historia del Síndrome de burnout.                             | 10   |
| 2.1.1.2. Importancia del síndrome de Burnout.                          | 11   |
| 2.1.1.3. Diferencias entre el estrés y Burnout                         | 11   |
| 2.1.1.4. Factores de riesgo del Síndrome de Burnout.                   | 12   |
| 2.1.1.5. Etiología del Burnout.  | 12   |
| 2.1.1.6. Manifestaciones clínicas del Burnout.                         | 12   |
| 2.1.1.7. Fisiopatología del Burnout.                                   | 13   |
| 2.1.1.8. Clínica del síndrome de burnout.                              | 14   |
| 2.1.1.9. Tratamiento y prevención del burnout.                         | 14   |
| 2.1.1.10. Consecuencias del Síndrome de Burnout.                       | 15   |
| 2.1.1.11. Estrategias de intervención del Burnout                      | 15   |
| 2.1.2.12. Modelos explicativos del burnout.                            | 17   |
| 2.1.1.13. Modelo tridimensional del Burnout de Maslach.                | 17   |
| 2.1.1.14. Medición del Burnout.  | 18   |
| 2.1.2.15. Dimensiones del Burnout.                                     | 18   |
| 2.1.2. Satisfacción  | 19   |
| 2.1.2.1. Niveles de satisfacción.                                      | 19   |
| 2.1.2.2. Tipos de satisfacción.  | 20   |
| 2.1.2.4. Satisfacción con la vida                                      | 20   |
| 2.1.2.5. Modelos y Teorías de la Satisfacción con la Vida.             | 22   |
| 2.1.5. Relación del síndrome de burnout y la satisfacción con la vida. | 24   |
| 2.2. Marco conceptual (palabras claves)                                | 26   |
| 2.3. Antecedentes empíricos de la Investigación.                       | 28   |
| 2.4. Hipótesis   | 33   |
| 2.4.1. Hipótesis General   | 33   |
| 2.4.2. Hipótesis Específica  | 34   |
| 2.5. Identificación de variables e indicadores                         | 34   |
| 2.6. Operacionalización de variables                                   | 35   |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA  |      |
| 3.1. Ámbito de estudio   | 38   |
| 3.2. Tipo y nivel de investigación.                                    | 38   |
| 3.3. Población de estudio  | 39   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos.  | 42   |
| 3.5. Proceso de recolección de datos                                   | 47   |
| CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION                                    | 49   |

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Discusión                                      | 61 |
| CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES          |    |
| CONCLUSIONES  | 64 |
| SUGERENCIAS   | 66 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS                      | 68 |
| ANEXOS  |    |
| Anexo 1: Cuestionario de características generales  | 72 |
| Anexo 2: Cuestionario de Maslach Burnout inventory  | 73 |
| Anexo 3: Escala de satisfacción con la vida         | 75 |
| Anexo 4:Consentimiento informado                    | 76 |
| Anexo 5:Autorizacion de aplicación de Instrumentos  | 77 |
| Anexo 6:Resultados del procesamiento en SPSS        | 78 |
| Anexo 7:Base de datos en SPSS                       | 85 |
| Anexo 8:Base de datos en Excel                      | 86 |
| Anexo 9: Gestor bibliográfico Zotero                | 88 |
| Anexo 10:Matriz de consistencia de la investigación | 89 |

## INDICE DE TABLAS

|         |  | Pag. |
|---------|--|------|
| Tabla 1 | Confiabilidad de la escala de Burnout  | 46   |
| Tabla 2 | Confiabilidad de la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)  | 48   |
| Tabla 3 | Descriptivos de las características sociodemográficas-variables cualitativas   | 51   |
| Tabla 4 | Descriptivos de las características sociodemográficas-variables cuantitativas  | 52   |
| Tabla 5 | Agotamiento emocional dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022                                       | 53   |
| Tabla 6 | Despersonalización dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq durante la contingencia sanitaria por COVID– 19, Cusco | 54   |
| Tabla 7 | Realización personal dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022  | 55   |
| Tabla 8 | Nivel de satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022   | 56   |
| Tabla 9 | Relación del Agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022                                  | 57   |
| Tabla10 | Correlación de medidas ordinales de Agotamiento emocional y la satisfacción con la vida  | 58   |
| Tabla11 | Relación de la Despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022                                   | 59   |
| Tabla12 | Correlación de medidas ordinales de Despersonalización y la satisfacción con la vida   | 60   |
| Tabla13 | Relación de Realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022                                    | 61   |
| Tabla14 | Correlación de medidas ordinales de Realización personal y la satisfacción con la vida   | 62   |



## INDICE DE FIGURAS

|  | Pag. |
|--|------|
| Figura 1 Componentes del bienestar subjetivo                                   | 22   |
| Figura 2 Dimensiones del modelo de Bienestar psicológico de Riff y Keyes, 1995 | 24   |

## PRESENTACION

Señora Directora de la Escuela Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

De acuerdo al reglamento de grados y títulos de la escuela Post grado, con el fin de optar el grado Académico de Maestro en Salud Publica mención Salud Ocupacional y en cumplimiento a las normas pongo a vuestra consideración la tesis "SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN DE LA VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WÁNCHAQ – CUSCO - 2022".

Atentamente

Bachiller, Gabriella Briseida Cárdenas Chacón.

## Resumen

Ser policía no es solo cumplir una función operativa; es convivir con el dolor, conflicto y la incertidumbre social. Este rol, profundamente humano y complejo, los expone a niveles de estrés crónico que, con el tiempo, pueden minar su bienestar.

La investigación nace del interés por comprender cómo el desgaste emocional influye en la percepción de los policías sobre su vida.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción de vida en los policías de la Comisaría de Wánchaq, Cusco el 2022.

Se desarrolló un estudio de tipo observacional, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 83 policías. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, instrumentos validados y adaptados.

Los resultados evidenciaron que el 72.3% presentó un nivel bajo de agotamiento emocional, el 75.9% nivel bajo de despersonalización y el 63.9% alto nivel de realización personal. Asimismo, el 37.3% mostró un nivel alto de satisfacción con la vida. El análisis estadístico evidenció una correlación negativa moderada ( $r = -0.45$ ;  $p < 0.01$ ), confirmando que, a mayor nivel de agotamiento, menor satisfacción personal.

Se concluye que el síndrome de Burnout se relaciona de manera inversa con la satisfacción de vida en policías. Esta evidencia resalta la urgencia de implementar estrategias de prevención y promoción de bienestar ocupacional y reconocimiento institucional del personal policial, especialmente en contextos urbanos donde la sobrecarga emocional persiste.

**Palabras claves:** Burnout, Satisfacción de vida, Policías, comisaria.

## **Abstract**

Being a police officer is not merely fulfilling an operational role; it means coexisting with pain, conflict, and social uncertainty. This deeply human and complex role exposes officers to chronic levels of stress that, over time, can erode their well-being. This research emerged from the interest in understanding how emotional exhaustion affects police officers' perception of their own lives.

The general objective was to determine the relationship between burnout syndrome and life satisfaction in police officers of the Wánchaq Police Station – Cusco – 2022. An observational study was conducted, with a quantitative approach, at a descriptive, correlational, and cross-sectional level. The population consisted of 83 police officers. The Maslach Burnout Inventory and Diener's Satisfaction with Life Scale, both validated and adapted instruments, were used.

The results showed that 72.3% presented a low level of emotional exhaustion, 75.9% a low level of depersonalization, and 63.9% a high level of personal accomplishment. Additionally, 37.3% showed a high level of life satisfaction. Statistical analysis revealed a moderate negative correlation ( $r = -0.45$ ;  $p < 0.01$ ), confirming that higher levels of exhaustion or cynicism are associated with lower personal satisfaction.

It is concluded that burnout syndrome is inversely related to life satisfaction in police officers. This evidence highlights the urgent need to implement strategies for burnout prevention, promotion of occupational well-being, and institutional recognition for police personnel, especially in urban contexts where emotional overload is persistent.

**Keywords:** Burnout, Life satisfaction, Police officers, Police station .

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es una condición psicológica que surge cuando una persona enfrenta continuamente situaciones de estrés laboral intenso. Este fenómeno se manifiesta a través de un profundo agotamiento emocional, actitudes negativas como la despersonalización, y una marcada disminución en la sensación de realización personal (1). Cuando una persona padece Burnout, su bienestar emocional y mental puede verse gravemente afectado, lo que a su vez influye en su rendimiento y calidad de vida laboral.

Por otro lado, la satisfacción con la vida se refiere a cómo una persona evalúa globalmente su calidad de vida, comparando sus deseos y expectativas con las condiciones reales que vive actualmente (2). En el ámbito del trabajo, sentirse satisfecho con la vida puede mejorar notablemente la motivación, aumentar la productividad y fortalecer la estabilidad emocional.

En el caso específico del personal policial, las exigencias propias de su trabajo los hacen particularmente vulnerables al síndrome de Burnout. Los policías deben enfrentar diariamente situaciones complejas, mantener el orden público, lidiar con conflictos constantes y exponerse regularmente a riesgos significativos. Todas estas circunstancias pueden disminuir notablemente su satisfacción con la vida. Por esta razón, es fundamental investigar cómo el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción con la vida, con el propósito de presentar los hallazgos a la institución para elaborar un plan de acción que permita implementar medidas preventivas, abordar y intervenir en problemas de Burnout, reducir los factores de riesgo, mejorar la salud ocupacional y elevar los niveles de calidad de vida de sus miembros.

La tesis se compone de cinco secciones. La primera aborda el problema de investigación, que incluye la situación problemática, la formulación del problema, la justificación y los objetivos. La segunda sección abarca el marco conceptual, que comprende las bases teóricas, el marco conceptual y los antecedentes de la investigación. La tercera sección detalla la hipótesis, las variables e indicadores. La cuarta sección describe la metodología, incluyendo la población, las técnicas e instrumentos utilizados. Finalmente, la quinta sección está constituida por los resultados y su discusión, las conclusiones obtenidas, y culmina con la bibliografía y los anexos.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación problemática.

Ser policía no es simplemente cumplir órdenes, portar un uniforme o patrullar las calles. Es asumir un compromiso institucional y personal con la protección de la ciudadanía, aún en condiciones adversas. Implica ser la primera línea de respuesta frente al conflicto, la inseguridad y la emergencia social. Pero también es vivir sometido a una estructura jerárquica exigente, a turnos prolongados, a constantes exposiciones a eventos estresantes, y a una sociedad que pocas veces reconoce su labor.

En este escenario, el desgaste laboral no es una posibilidad remota, sino una consecuencia tangible y acumulativa. Muchos efectivos policiales, especialmente aquellos que trabajan en zonas urbanas de alta demanda como Wánchaq, experimentan un tipo de agotamiento que va más allá del cansancio físico. Es un cansancio emocional que se instala lentamente cuando los turnos se repiten sin pausa, cuando los conflictos se vuelven rutina, cuando el esfuerzo no se traduce en reconocimiento ni logro. Este desgaste ha sido reconocido como *síndrome de Burnout*, un estado de agotamiento crónico vinculado a condiciones laborales hostiles o demandantes.

El síndrome de Burnout es una condición que afecta a quienes, día a día, entregan su energía al servicio de otros. Christina Maslach lo define como una respuesta prolongada al estrés laboral crónico, que se expresa en tres dimensiones: el agotamiento emocional (ese cansancio que no desaparece ni



quiera después del descanso), la despersonalización (distanciarse emocionalmente como defensa para no colapsar), y la baja realización personal (sentirse inútil o poco valorado a pesar del esfuerzo) (1).

La satisfacción con la vida, por su parte, es el juicio íntimo que cada persona hace sobre su existencia (3). Esta percepción no depende solo del salario o del cargo, sino de cómo se alinean los valores, las expectativas, las metas y las emociones. Cuando el trabajo deja de ser motivo de orgullo y se convierte en una carga, la satisfacción con la vida se ve afectada. Y cuando uno ya no se siente feliz con su vida, el trabajo se vuelve aún más pesado.

En contextos como el policial, donde las emociones se enfrentan a diario con la violencia, la frustración y el conflicto social, el Burnout y la insatisfacción con la vida no son una posibilidad, sino una amenaza real y constante (4).

Estudios realizados en diferentes regiones de América Latina han encendido alertas. Rojas y Morán, reportaron que uno de cada cuatro policías presentaba un nivel alto de Burnout, aunque todos afirmaban sentirse satisfechos con su vida, posiblemente como un intento de resiliencia emocional (5).

Hernández y Rojas, tras encuestar a 800 policías mexicanos, hallaron que el 50% sufría agotamiento emocional y el 87.5% mostraba signos severos de despersonalización (6). En Lima, Zuazo encontró que más del 50% de los policías evaluados presentaban síntomas moderados o altos de Burnout, mientras que en Juliaca, Yucra et al. revelaron una correlación inversa entre Burnout y satisfacción vital en más de la mitad del personal encuestado (7,8).

Estas cifras no son números fríos, representan vidas. Policías que vuelven a casa sintiendo que su esfuerzo no basta. Padres, madres, esposos, jóvenes recién egresados de la escuela policial, que se cuestionan si este es el camino que soñaron. Y que, pese a todo, siguen cumpliendo su labor.

La Comisaría de Wánchaq, ubicada en uno de los distritos más dinámicos y urbanizados de la ciudad del Cusco, es un espacio donde convergen distintas realidades: conflictos domésticos, robos, violencia callejera, operativos preventivos, actividades comunitarias, y situaciones de alta sensibilidad social. Sus policías se movilizan de día y de noche, muchas veces rotando turnos sin un descanso adecuado, atendiendo emergencias sin previo aviso, y lidiando con una ciudadanía exigente y a veces hostil.

Durante la fase de observación, los testimonios recogidos en conversaciones informales evidenciaron un patrón común: la sensación de estar desgastados. Un efectivo con más de 15 años de servicio compartió que cada vez se siente más indiferente ante los casos que atiende: *“Al principio me dolía ver niños golpeados o mujeres llorando. Ahora solo quiero acabar el turno... me siento apagado”*. Otro policía joven expresó: *“A veces siento que no estoy construyendo nada... solo sobrevivo cada semana”*. Y una suboficial comentó: *“Mi familia cree que estoy en casa, pero mi cabeza sigue en la comisaría. No descanso nunca”*.

Muchos señalaron que su desempeño ha bajado, que han perdido la motivación, y que sienten que su trabajo ya no tiene impacto. Pocos mencionan haber recibido apoyo psicológico o programas institucionales que los acompañen. En su lugar, apelan al compañerismo, al deber o simplemente a la necesidad económica como motivos para continuar. Esta realidad no debe ser ignorada:

detrás del uniforme hay seres humanos que también se cansan, se frustran y, sobre todo, necesitan sentirse valorados. Situaciones que ha permitido plantear las siguientes interrogantes.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022?

### 1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son las características generales de los policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022?
2. ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022?
3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022?
4. ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022?
5. ¿Qué relación existe entre la despenalización del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022?
6. ¿Qué relación existe entre la realización personal del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022?

### 1.3. Justificación de la investigación

Detrás del uniforme, el arma reglamentaria y la postura firme, existe un ser humano que también se cansa, que se frustra, que a veces duda de sí mismo. Ser policía es asumir una responsabilidad enorme, muchas veces sin tregua: contener el conflicto, hacer cumplir las normas, sostener el orden, aún en condiciones adversas. Sin embargo, esta labor exigente no siempre va acompañada de condiciones laborales justas ni de espacios donde los efectivos puedan expresar cómo se sienten. En este contexto, el agotamiento deja de ser temporal y se convierte en algo más profundo considerando que el desgaste crónico que deteriora tanto su labor como su percepción sobre la vida misma.

Este estudio se justifica, en primer lugar, porque abre una ventana hacia una realidad muchas veces silenciada como es el caso del síndrome de Burnout en la vida de los policías. En un país donde el foco suele estar puesto en la eficiencia operativa y el cumplimiento de cuotas, detenernos a preguntar cómo se sienten realmente quienes sostienen la seguridad ciudadana es un acto de responsabilidad social y académica.

#### **Conveniencia**

Esta investigación es conveniente porque visibiliza una problemática vigente, pero poco abordada como el agotamiento laboral y su relación con la satisfacción personal en el contexto policial. Es necesario mirar más allá del rendimiento y reconocer que los policías también necesitan ser cuidados. Este estudio ofrece una primera aproximación a una realidad que requiere atención urgente.

#### **Relevancia social**

El bienestar del personal policial no es un asunto privado. Tiene consecuencias directas en la forma en que se relacionan con la comunidad, en la calidad de las

intervenciones y en la imagen institucional. Si un efectivo pierde la motivación, la esperanza o el sentido de propósito, no solo sufre el policía sino también lo hace la sociedad que espera protección y humanidad de su parte. Por eso, esta investigación no solo busca generar datos, sino también promover una mirada más humana y justa hacia quienes cumplen este rol.

### **Implicancias prácticas**

Los resultados podrán convertirse en un instrumento útil para las autoridades policiales. Permitirán identificar señales de alerta, repensar la distribución de funciones, fortalecer los programas de bienestar laboral y crear espacios donde el policía pueda ser escuchado. Porque prevenir el desgaste no solo mejora el clima institucional, sino que también salva vocaciones, dignifica el trabajo y en muchos casos, evita el abandono emocional de quienes un día eligieron servir.

### **Valor teórico**

Desde el punto de vista académico, el estudio aporta a la comprensión integral de la realidad que va más allá de los síntomas, el Burnout en contextos institucionales exigentes y su vínculo con el sentido de la vida. Esta mirada integradora ayuda a enriquecer las teorías sobre la salud ocupacional desde la realidad vivida del policía, y no solo desde modelos abstractos.

### **Utilidad metodológica**

La experiencia obtenida en este proceso investigativo servirá como guía para futuras investigaciones similares en otras regiones o instituciones. Los instrumentos utilizados permiten una evaluación confiable, pero más allá de eso, la metodología adoptada pone en el centro al policía como persona, lo cual es esencial en estudios que buscan generar cambios reales.

#### 1.4. Objetivo de la investigación.

##### 1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en los policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco -2022.

##### 1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar las características generales de los policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco – 2022.
2. Estimar el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco – 2022.
3. Medir el nivel de satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco – 2022.
4. Relacionar el agotamiento emocional del síndrome de Burnout con la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco – 2022.
5. Relacionar la despenalización del síndrome de Burnout con la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco – 2022.
6. Relacionar la realización personal del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco – 2022.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1. Bases teóricas.**

La exposición a altos niveles de estrés en una persona se convierte en un elemento de riesgo para desarrollar el síndrome de burnout(9).

##### **2.1.1. Síndrome de burnout.**

Según la Maslach, define el Burnout como la respuesta que ha ido evolucionando como parte del estrés laboral crónico que se presenta en el espacio en el cual se desempeña, lo cual trae consigo consecuencias nocivas tanto para el trabajador y la organización donde labora; Mientras Pines, et al, describen que el Burnout es el decaimiento del estado físico, emocional e incluso mental, lo cual se caracteriza por evidenciar cansancio, desesperanza, vacío emocional, desmotivación o actitudes negativas, dentro de las actividades laborales y el cómo se refleja hacia las personas con la que interactúa; Por otro lado, se dice que el cansancio físico es una causa para el desarrollo de trastornos del sueño, depresión y pensamientos negativos sobre la vida, del mismo modo el cansancio psíquico de una persona se manifiesta teniendo actitudes negativas en su vida personal y laboral(10).

##### **2.1.1.1. Historia del Síndrome de burnout.**

La historia del síndrome de burnout de acuerdo a Saborio L e Hidalgo LF inicio cuando en 1961 se reportó el primer caso de síndrome de burnout en las bibliografías de Greens G, luego en 1974 el Psiquiatra Freudenberger HJ, definió



por primera vez esta patología cuando en su centro de trabajo que era la clínica para toxicómanos de New York *“observo que sus compañeros de trabajo después de trabajar 10 años comenzaban sufriendo pérdida de energía y empatía, agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo”*. Después en 1986 los psicólogos Maslach C y Leiter MP realizaron un instrumento de medición de esta patología, que según Maslach solo podía adquirirla los profesionales que interactúan con las personas durante su labor (11).

#### 2.1.1.2. Importancia del síndrome de Burnout.

Este síndrome requiere de atención y tiene gran importancia, debido a que pone en riesgo la salud mental y la calidad de vida de las personas que lo padecen, este puede ser por una causa directa o al momento de relacionarse con personas que lo padecen, así mismo ha sido clasificado como un riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud, debido al aumento de la frecuencia de casos(12).

#### 2.1.1.3. Diferencias entre el estrés y Burnout según el manual de Copado y Rodríguez citado de la guía de UGTC. (13)

| Estrés   | Burnout  |
|--|--|
| Sobre la implicación en los problemas                                  | Falta de implicación en los problemas                  |
| Hiperactividad emocional   | Desgaste emocional                                     |
| El daño fisiológico es el fundamento principal                         | El daño emocional es el fundamento principal           |
| Agotamiento o falta de energía física                                  | El agotamiento afecta a la motivación y energía física |
| La depresión se produce como reacción a preservar las energías físicas | La depresión es como una pérdida de ideales            |
| Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas                | Solo tiene efectos negativos                           |

#### 2.1.1.4. Factores de riesgo del Síndrome de Burnout.

Según Molina, describe al Burnout como el proceso de acumulación de estímulos negativos que generan una respuesta incorrecta ante el estrés crónico laboral, dentro de estos factores desencadenantes de dicho síndrome se encuentran; La personalidad ya que las personas con vocación, expectativas laborales altas suelen frustrarse con mayor facilidad, las condiciones ambientales, las relaciones interpersonales laborales, la edad, la mala formación, conflicto de valores, falta de motivación, entre otros que exponen a las personas a padecer el síndrome de Burnout(14).

#### 2.1.1.5. Etiología del Burnout.

El síndrome de Burnout tiene un origen multicausal, que según Saborio, L. e Hidalgo, LF; se da a partir de “componentes personales” como la edad y el género, en el cual los varones casi no pueden sobrellevar las situaciones conflictivas; “variables familiares” como la armonía y estabilidad familiar; *“las personalidades extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas”*; *“inadecuada formación profesional como los excesivos conocimientos teóricos y poca práctica”*; *“los factores laborales como el entorno inadecuado, organización laboral, salario, sobrecarga”* y *“factores ambientales como la muerte de familiares, matrimonio, divorcio o el nacimiento de los hijos”*(11).

#### 2.1.1.6. Manifestaciones clínicas del Burnout.

Según Lovo, refiere que los síntomas y signos de Burnout tienen una complejidad debido a que se dividen en tres líneas generales, dentro de las cuales tenemos; Las manifestaciones psiquiátricas como: La hostilidad, cansancio emocional, irritabilidad, odio y dificultad para controlar sus emociones; así mismo tenemos a las manifestaciones cognitivas que se reflejan: Dejando de lado las responsabilidades, no tomar las decisiones requeridas, incumplir las responsabilidades, alcoholismos, drogadicción, consumo de tabaco e incluso el abuso de café; Como tercer lineamiento general se encuentran las manifestaciones somáticas: insomnio, hipertensión, jaquecas, fatiga crónica, lumbalgias, dolor precordial, etc., por otro lado, se hace la descripción de las manifestaciones sociales que ocasiona conflictos interpersonales, aislamiento, conflictos familiares, evitación ,etc(15).

#### 2.1.1.7. Fisiopatología del Burnout.

Para poder entender la fisiopatología del Burnout se debe hacer un paréntesis en el concepto del estrés, al referirnos sobre el estrés generalmente lo entendemos como algo negativo, sin embargo, no siempre es así ya que llega a ser como una respuesta del individuo como una reacción de defensa o huida para poder protegerse; Los estilos de vida en la que nos encontramos actualmente generan diversidad de estresores que se van extendiendo a medida que va pasando el tiempo, los estresores laborales vienen siendo uno de los más frecuentes, el cual permite que se desarrolle un cuadro de estrés agudo que luego se convierte en crónico; Estos factores estresante son recibidos por el tálamo, seguidamente se activa el córtex prefrontal junto al sistema límbico que permite comparar la situación que se atraviesa con alguna por la que el individuo

ya tuvo experiencias, finalmente el organismo responde activando el hipocampo y la amígdala, quienes consecuentemente activaran el complejo hipotálamo – hipófisis que da una respuesta hormonal. El síndrome se divide en tres fases para poder adaptarse ante el estrés los cuales son: Alerta, donde el hipotálamo estimula las glándulas suprarrenales con la finalidad de que secreten adrenalina de tal modo que se obtenga la suficiente energía para poder emitir una respuesta inmediata; como segunda fase tenemos la de defensa, donde las glándulas suprarrenales secretaran la hormona de cortisol debido a que la respuesta estresante se encuentra prolongada por más del tiempo esperado, este cortisol se encarga de que las reservas de adrenalina que se tiene no sufran una disminución repentina, si la situación no se resuelve se presenta la tercera fase que es la de agotamiento, la cual se evidencia en síntomas físicos y psicológicos en reacción ante el estado en el que el organismo se encuentra(15).

#### 2.1.1.8. Clínica del síndrome de burnout.

El síndrome de burnout se clasifica en 4 niveles: leve como *“quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse en la mañana”*, moderado que conlleva al *“cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo”*, grave que se demuestra a través del *“enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión y abuso de alcohol o drogas”* y el nivel extremo como el *“aislamiento muy marcado, colapso, cuadro psiquiátrico y el suicidio”*(11).

#### 2.1.1.9. Tratamiento y prevención del burnout.

Consiste en estrategias que permite modificar pensamientos y sentimientos, a través de un equilibrio de las áreas vitales, es decir con la familia, amistades, descanso, trabajo y la práctica de aficiones; El proceso de adaptación

personal ante la realidad cotidiana; Tener una agenda laboral limitada; Incentivación continua dentro de la jornada laboral y el fomento de una atmosfera en equipo, con objetivos comunes(11).

#### 2.1.1.10. Consecuencias del Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout va más allá de un simple cansancio habitual, sino que al paso de los días abarca a una serie de padecimientos que afecta a nivel físico, social y psicológico, así mismo perjudica directamente a centro laboral; Según Forbes ataca Psicosocialmente debido a que se presenta: Depresión, ansiedad, problemas conductuales, cansancio emocional y se ve afectado el sentimiento de auto realizarse; Físicamente: Deterioro cardiovascular, insomnio, migrañas, dolor muscular, pérdida de peso, problemas gastrointestinales, fatiga crónica, cambios en el ciclo menstrual e incluso en algunos casos daño a nivel cerebral; Por otro lado se genera una relación significativa en determinados casos que se recurre al abuso de sustancias como las drogas, alcohol, fármacos, etc., que van de la mano con las enfermedades psicosomáticas; Finalmente genera un ambiente laboral con condiciones que afectan, conflictos de todo tipo, disminución en la producción o calidad del trabajo, deterioro en la interrelaciones con los compañeros de trabajo y muchas condiciones más, que como resultado no permiten desenvolverse ni auto realizarse de la manera esperada(16).

#### 2.1.1.11. Estrategias de intervención del Burnout

En su estudio Guerrero y Rubio mencionan a Álvarez y Fernández quienes en su investigación clasifican estas estrategias en prevención primaria que abarca las estrategias individuales, las cuales van conllevar a un enfoque preventivo ante los factores personales de riesgo, a través del enfrentamiento al

estrés y la auto adaptación, es por ello que se plantean tres técnicas las cuales ayudaran a mejorar las estrategias individuales ante el Burnout: Técnicas fisiológicas, son provocadas a causa de estrés laboral, empleando así el control de la respiración, la relajación física y la biorretroalimentación, conocido como Biofeedback, que es utilizado para controlar las funciones fisiológicas del organismo humano; Técnicas conductuales: Esta técnica está orientada a la adquisición personal de competencias y habilidades con la finalidad de resolver los problema que surgen en el campo laboral, para ello es importante poner en prácticas técnicas como; La asertividad, autocontrol, habilidades para resolver problemas y relacionarse ante la sociedad; Por último tenemos a las técnicas cognitivas, el Burnout está relacionado con los eventos estresantes y el pensamiento irracional que surge ante ellos; Para ello es importante plantear un proceso que contenga una percepción, interpretación y finalmente la evaluación ante los conflictos que surge en el campo laboral, es por ello que dentro de las técnicas cognitivas debemos tener en cuenta: Tener un mejor control del pensamiento irracional, detención mental, desensibilización sistemática, practicar terapia racional – emotiva, reestructuración cognitiva, etc. Por otro lado, tenemos a la prevención secundaria que corresponde a las estrategias de intervención social, se plantean estas estrategias con la finalidad de mejorar los procesos de interacción social y evitar el aislamiento, que se busca fortalecer a través del trabajo colaborativo, de tal modo que al tener este apoyo social permita que ante los efectos perjudiciales del estrés, se tenga la capacidad suficiente para poder afrontarlo(17).

#### 2.1.1.12. Modelos explicativos del Burnout.

Las clasificaciones más utilizadas y actualizadas es la de Monte y Peiró quienes en 1997 organizaron *“los modelos etiológicos en 4 cuatro tipos de líneas de investigación”* que son: La teoría sociocognitiva del yo en el cual se explican 2 principales causas que son las cogniciones que repercute en la manera de percibir la realidad que cambian de acuerdo a *“los efectos y consecuencias observadas”* y el empeño que se tiene para la obtención de objetivos y efectos emocionales que surgen a partir de la ejecución de actividades *“determinadas por la autoconfianza del sujeto”*. La teoría del intercambio social explica que el sujeto cuando se relaciona interpersonalmente comienza a generar el proceso de comparación en el que surge *“percepciones de falta de equidad o ganancia”* que le sobrelleva a tener burnout. La teoría organizacional se refiere a los estresores del ambiente organizacional y las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores cuando tienen burnout, según esta teoría *“las funciones del rol, el apoyo percibido, la estructura, el clima, la cultura organizacional y la forma de afrontar situaciones amenazantes”* son variables que conllevan a la adquisición del síndrome de burnout y la teoría estructural indica que *“los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales”* indican el origen del síndrome de burnout, este modelo explica que el estrés surge a consecuencia de *“una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto”*(18).

#### 2.1.1.13. Modelo tridimensional del Burnout de Maslach.

Según Maslach y Burnout es la respuesta del estrés crónico que surge en el ambiente laboral, el cual conlleva a un síndrome de agotamiento emocional ya que trae consigo sentimientos y actitudes negativas en su rol que desempeña y



hacia las personas con las que se interrelaciona; finalmente concluye con plantear *“un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”*(10).

#### 2.1.1.14. Medición del Burnout.

La medición del síndrome de Burnout en profesionales en su campo laboral puede ser evaluado mediante el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), fue diseñado por la Dra. Maslach, el cual contiene 22 ítems y 3 dimensiones(19).

#### 2.1.1.15. Dimensiones del Burnout.

Estas dimensiones propuestas por Maslach se dividen en tres, las cuales son: El agotamiento emocional, hace referencia como su nombre propio lo dice al cansancio y fatiga lo cual no le permite desenvolverse como quisiera ante las personas con las que se interrelaciona; Así mismo se encuentra la dimensión de despersonalización donde se manifiesta como una respuesta de aislamiento debido a que se desarrollan actitudes, respuestas y sentimientos que se manifiestan con frialdad, negatividad e individualismo hacia las personal que los rodean; Por último se encuentra la dimensión de falta de realización personal, que abordan la baja autoestima y sentimientos de fracaso, es por ello que en esta dimensión se evidencia la desilusión, dificultan en realizar sus logros personales y en algunos casos darle sentido a su propia vida(20).

El burnout obstaculiza que el individuo se sienta satisfecho y se sienta a gusto con la labor en el que se desempeña en su trabajo, así como también con la calidad de vida que tiene.

### 2.1.2. Satisfacción

Según Alonso Do Santos M; la satisfacción es una respuesta positiva del individuo; de una evaluación que como resultado es el bien; es el estado emocional que proviene del juicio cognitivo y produce en respuesta a la evaluación(21).

La satisfacción se asocia a la sensación de alegría o contento; esta es la reacción del individuo a consecuencia del procesamiento de información y la valoración del cumplimiento de sus expectativas con la vida; también se puede decir que la satisfacción como sorpresa supone la existencia del individuo que busca placer y que tiene gran relevancia los procesos afectivos. Por otro lado, cabe mencionar que la satisfacción es una evaluación susceptible a cambios de acuerdo a los factores presentes durante su experiencia en la vida cotidiana(22).

La satisfacción es un estado mental, es la valoración de algo. Tiene apreciaciones cognitivas y emocionales. La satisfacción puede ser una materia evanescente, pero también una actitud estable(23).

#### 2.1.2.1. Niveles de satisfacción.

Insatisfacción: Se producirá solo cuando ocurre un evento en extremo negativo, es decir mientras no ocurra nada malo muchas personas se mostrarán afables sin la necesidad de haber recibido atención ninguna, a este fenómeno le llamó *“perjuicio de la respuesta socialmente aceptada”*(24).

Satisfacción: Hace referencia a la acción de satisfacer, gustar y causar placer o realización del deseo o gusto que se tenga; otro significado es el hecho de estar tranquilo o conforme con una acción que realizaron(24).

Complacencia: la complacencia viene a ser un nivel de la calidad, adaptación y satisfacción inigualable, que ocurren cuando menos se lo esperan, en este entender se puede definir como el deleite, más satisfactorio y sorprendentes que se llevan a cabo por una organización o la persona que cumple un servicio hacia otra(23).

#### 2.1.2.2. Tipos de satisfacción.

Se tiene dos tipos de satisfacción:

Satisfacción laboral: Hace referencia al desempeño que lleva el trabajador en su vida laboral; esta se relaciona con las capacidades y conocimientos; ya que esta influirá directamente con el empleador y formará vínculos sociales, emocionales y laborales; sin embargo, para que ocurra estos lazos las condiciones de trabajo como el salario, el ambiente laboral la jornada laboral(25).

Satisfacción personal: Se refiere a una evaluación global e individual de la persona, en la que tiene sus propios puntos de vista y analiza las situaciones de manera objetiva y subjetiva, en la que ve favorable o no su vida nivel social, laboral, económica entre otros aspectos(25).

#### 2.1.2.4. Satisfacción con la vida

Según Diener *“La satisfacción con la vida puede ser definida como un juicio global cognitivo de la propia vida. En este sentido hay que enfatizar que la evaluación realizada no es una evaluación basada en parámetros objetivos, sino que más bien depende de la comparación de las circunstancias vitales, con los propios patrones internos”*. Considera que el bienestar subjetivo está conformado por tres principales componentes que se relacionan entre sí; el

afecto positivo, ausencia de afecto negativo y satisfacción por la vida. El afecto positivo se denomina felicidad(26).

Los juicios de satisfacción con la vida, depende de la comparación de que si cumple con lo que piensa o cumple sus estándares deseados de vida. Esta se asume como la reacción del sujeto, después de haber procesado, valorado e interpretado la información o condiciones de vida (27).

Se define como un proceso de juicio por el que las personas califican o valoran su calidad de vida, mediante un conjunto de criterios. Asimismo, se entiende que la satisfacción con la vida es un proceso cognitivo en el que se realiza un juicio global; en el que se contrasta los estándares de vida que desea y su condición actual de vida; este juicio involucra lo cognitivo y emocional(28).

La satisfacción con la vida también es entendida con una evaluación personal sobre la calidad de vida en la que incluye las experiencias propias y lo relaciona con el sentimiento personal de bienestar que puede ser la felicidad o alegría. Ya que se trata de una percepción personal acerca de la situación actual de la vida; puede medirse a partir de los objetivos personales, expectativas con la vida e intereses propios, relacionándolo con los factores en la vida personal y el contexto actual(29).

La satisfacción con la vida tiene muchos beneficios positivos, como el que la persona se sienta bien consigo mismo y con su vida, lo que se hace que sienta un bienestar completo a nivel mental, físico y social; los individuos satisfechos con su vida son más felices y tratan de mejor manera a su entorno, además de ello es más probable que aborden problemas y cuestiones de la vida de manera muy productiva y eficaz(30).

#### 2.1.2.5. Modelos y Teorías de la Satisfacción con la Vida.

##### A. Modelo del Bienestar Subjetivo.

Es una modelo propuesta por Diener, et al. En la que indica que el bienestar subjetivo es una categoría amplia de fenómenos que incluye respuestas emocionales de los individuos y los juicios globales de satisfacción con la vida, también menciona que el estado de ánimo y las emociones son un conjunto a la que se denomina afecto, todo ello representa la respuesta en cuanto a las evaluaciones realizadas a los eventos ocurridos en la vida. Este modelo presenta tres elementos importantes son el carácter subjetivo que descansa sobre la propia experiencia del individuo, la dimensión global, ya que incluye la valoración o juicio de todos los aspectos de su vida personal y por último incluye las medidas positivas; esto debido a que su naturaleza va más allá de la ausencia de factores negativos. Este autor menciona tres categorías la primera es el bienestar como valoración del individuo de su propia vida se da en términos positivos y que esta va relacionada con la satisfacción con la vida y la segunda incide con los sentimientos y afectos que predominan los positivos sobre los negativos; lo que nos da a entender que el individuo experimenta felicidad cuando predomina las experiencias positivas y la última categoría concibe la felicidad como un ente de virtud, porque se considera más como una posesión de una cualidad que el individuo desea (2)

Figura 1. Componentes del bienestar subjetivo

| <i>Afecto positivo</i> | <i>Afecto negativo</i>  | <i>Satisfacción con la vida</i>              | <i>Dominios de satisfacción</i> |
|------------------------|-------------------------|--|---------------------------------|
| Alegría                | Culpa y Vergüenza       | Deseo de cambiar la vida                     | Trabajo                         |
| Euforia                | Tristeza                | Satisfacción con la vida actual              | Familia                         |
| Satisfacción           | Ansiedad y Preocupación | Satisfacción con el pasado                   | Ocio                            |
| Orgullo                | Enfado                  | Satisfacción con el futuro                   | Salud                           |
| Cariño                 | Estrés                  | Satisfacción con cómo otros ven nuestra vida | Ingresos                        |
| Felicidad              | Depresión               |  | Con uno mismo                   |
| Éxtasis                | Envidia                 |  | Con los demás                   |

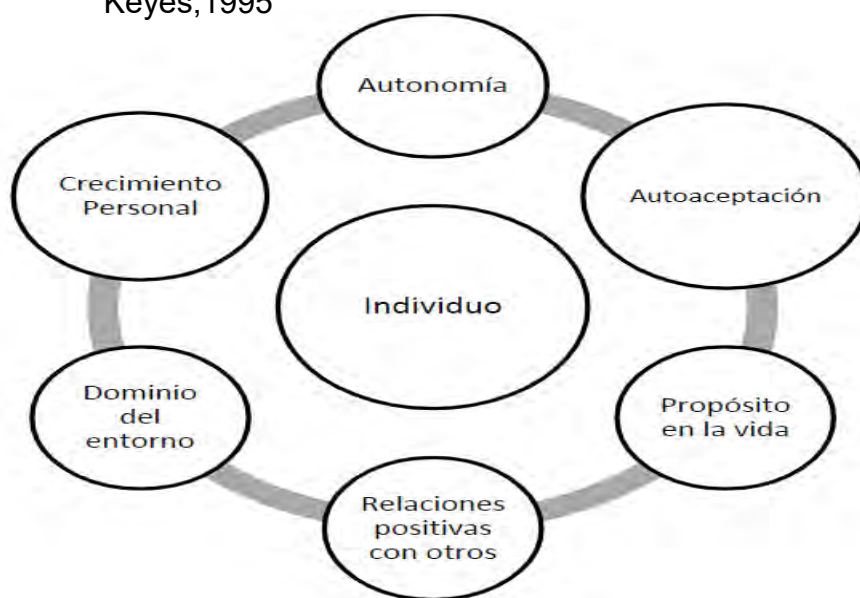
Fuente Diener, Suh, Lucas y Smith; Subjective well-being.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>

#### B. Modelo multidimensional del bienestar psicológico.

Propuesta por Ryff en él explica que la satisfacción de la vida es un constructo que se va formando por distintas dimensiones interrelacionadas, el autor propone seis dimensiones la primera es la autoaceptación que hace referencia que el individuo acepta su presente y también su pasado; sin embargo, los individuos que carecen de una autoaceptación son aquellas que se encuentran insatisfechas con su vida, la segunda dimensión es la autonomía, que es un sentido de autodeterminación, toma sus propias decisiones sin importar el resto de opiniones, la persona que carece de autonomía todo el tiempo está preocupada por la aceptación de los demás e incluso tomara sus decisiones con influencia del resto, la tercera dimensión es el crecimiento personal, aquí el individuo conoce su potencial, sus habilidades las cuales las aprovechara al máximo para poder crecer a nivel personal, la cuarta dimensión es el propósito de la vida, es importante que los individuos vivan en torno a objetivos y metas que cumplir en un determinado tiempo, además de ello están

seguros que su pasado y presente no carecen de significado y saben que su vida tiene valor y sentido, la quinta dimensión es la relación positiva con otros, hace referencia que si los individuos mantienen una relación positiva genera confianza y pueden interactuar con más facilidad y por último la sexta dimensión es dominio de entorno, hace referencia al manejo de oportunidades, exigencias y presiones del entorno y de esta manera satisfacer las capacidades y necesidades, asimismo no tienen dificultades para manejar situaciones de la vida(31).

Figura 2. Dimensiones del modelo de Bienestar psicológico de Riff y Keyes,1995



Fuente: Rodríguez YR, Berrios AQ. El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772>.  
(31)

### 2.1.3. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida.

Existe una amplia evidencia empírica que respalda la relación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida. Numerosos estudios han encontrado que a medida que se incrementan los niveles de agotamiento



emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, se reduce significativamente la percepción de bienestar y satisfacción vital (32,33).

Desde una perspectiva psicológica, la persona que experimenta Burnout tiende a tener una visión pesimista y distorsionada de su entorno, lo que afecta no solo su desempeño laboral sino también su autoevaluación y calidad de vida. Este fenómeno ha sido interpretado a través del modelo del Spillover, en el que el estrés laboral se traslada hacia otras áreas vitales como las relaciones familiares, el ocio o la salud (34).

Asimismo, la teoría de la valoración cognitiva explica cómo los individuos sometidos a un estrés laboral persistente reevalúan negativamente su vida, ya que perciben un desajuste entre lo que desean alcanzar y lo que realmente logran. Este conflicto genera frustración, insatisfacción y, con el tiempo, malestar generalizado (35,36). Un estudio realizado por García-Izquierdo y Ramos (2010) sobre policías en España demostró que los altos niveles de burnout se correlacionan con bajos índices de satisfacción con la vida, particularmente en contextos donde existe escaso apoyo institucional y bajo reconocimiento profesional (37). Estos hallazgos son consistentes con investigaciones realizadas en América Latina, donde el personal de seguridad pública muestra elevados niveles de estrés crónico y desgaste emocional, lo que impacta directamente en su salud mental y satisfacción subjetiva (38,39).

El reconocimiento de esta relación cobra especial importancia en instituciones como la policía, donde el bienestar psicológico de los trabajadores no solo repercute en su vida personal, sino también en la calidad del servicio que brindan a la sociedad. Por ello, se hace necesario el diseño e implementación de estrategias organizacionales enfocadas

## **2.2. Marco conceptual (palabras claves)**

### **Agotamiento emocional:**

El agotamiento emocional es una dimensión del síndrome de Burnout que se manifiesta como una sensación de fatiga profunda, falta de energía y sentimiento de no poder continuar afrontando las exigencias laborales (4)

### **Despersonalización:**

La despersonalización es una actitud negativa y distante hacia los usuarios o personas atendidas, donde se pierde la empatía y se adopta una conducta fría o cínica. Es una estrategia defensiva frente al estrés crónico (40)

### **Baja realización personal:**

La baja realización personal es la percepción subjetiva de ineficacia en el trabajo, frustración por los resultados obtenidos y sensación de inutilidad profesional. Es una de las dimensiones clave del Burnout (41).

### **Satisfacción con la vida:**

La satisfacción con la vida es el juicio global que una persona realiza sobre su vida en su conjunto, basado en su propia escala de valores y expectativas. Es un componente del bienestar subjetivo (2).

### **Bienestar subjetivo:**

El bienestar subjetivo incluye la satisfacción con la vida, la presencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas. Es un indicador clave de la salud emocional de un individuo (23).

**Estrés laboral:**

El estrés laboral es una respuesta adaptativa ante demandas profesionales que exceden los recursos del trabajador. Es uno de los principales factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de Burnout (35).

**Salud ocupacional:**

La salud ocupacional es la disciplina que promueve el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos saludables (42).

**Riesgos psicosociales:**

Los riesgos psicosociales son factores organizativos, sociales y relacionales que pueden causar daño a la salud mental del trabajador, como la sobrecarga laboral, el acoso, el conflicto de rol, entre otros (43).

**Fatiga laboral:**

La fatiga laboral es un estado de agotamiento físico y mental ocasionado por la sobrecarga de trabajo, turnos prolongados y falta de descanso. Puede disminuir el rendimiento y afectar la salud del trabajador (44).

**Vocación de servicio:**

La vocación de servicio es el compromiso profundo con el bienestar de otros. En la policía, esta vocación puede ser una fuente de resiliencia, pero también una causa de desgaste si no hay reconocimiento (45).

**Motivación laboral:**

La motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas o externas que influyen en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo laboral. Su ausencia puede aumentar el riesgo de Burnout (46).

**Reconocimiento institucional:**

El reconocimiento institucional es la validación que una organización otorga al esfuerzo de sus trabajadores. Su presencia mejora la satisfacción y su ausencia puede generar frustración y desmotivación (47).

**Resiliencia ocupacional:**

La resiliencia ocupacional es la capacidad de un trabajador para adaptarse positivamente a condiciones adversas y mantener el equilibrio emocional en contextos exigentes, como el servicio policial (48).

**2.3. Antecedentes de estudio****A. Antecedentes internacionales**

Hernández M, Rojas JL llevaron a cabo el estudio “Burnout y satisfacción con la vida en policías de CD México”, (2021).

El objetivo de analizar la prevalencia del Burnout y su efecto en la satisfacción vital de policías activos. El tipo de estudio fue transversal correlacional en una muestra de 600 policías (edad promedio 38 años). Se emplearon el MBI y la escala SWLS. El 62 % presentó agotamiento emocional moderado-alto, el 44 % despersonalización y solo el 36 % alta realización personal. La satisfacción con la vida fue baja o moderada en el 48 %. Se reportó una correlación negativa significativa entre Burnout y satisfacción ( $r = -0.51$ ;  $p < 0.01$ ). Se concluyó que el Burnout es prevalente y asociado con menor bienestar subjetivo, sugiriendo implementar capacitaciones en manejo del estrés y fortalecimiento del apoyo organizacional (49).

Gomes GP et al. realizaron un estudio titulado “The Impact of Burnout on Police Officers’ Performance and Turnover Intention” (2022)

El objetivo fue examinar cómo el síndrome de Burnout influye en el rendimiento y la intención de rotación laboral en oficiales de policía portugueses. El estudio fue de tipo transversal correlacional, con una muestra representativa de 1 682 policías. Se aplicaron cuestionarios estructurados, incluido el Maslach Burnout Inventory (MBI) y una escala de satisfacción profesional. Los resultados mostraron que el 45 % de los policías presentaban un nivel moderado a alto de agotamiento emocional, mientras que el 32 % tenía una baja realización personal. Además, se encontró que el 28 % reportó intenciones frecuentes de dejar el trabajo, asociadas a niveles elevados de despersonalización. Las variables relacionadas con mayor riesgo de Burnout fueron la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y el estrés crónico. El estudio concluye que el Burnout impacta negativamente tanto en el desempeño operativo como en la motivación, influyendo directamente en la intención de abandono laboral. Se recomienda implementar estrategias de prevención en salud ocupacional y programas de apoyo psicológico dirigidos específicamente a personal policial (50).

Soto M y Ramírez P realizaron el estudio “Burnout y bienestar psicológico en Carabineros de Chile” con el objetivo de analizar la percepción del Burnout y su asociación con el bienestar psicológico en 450 carabineros de Santiago. El diseño fue correlacional transversal, y la muestra incluyó oficiales con experiencia laboral entre 5 y 30 años. Se emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala WHO-5 de bienestar subjetivo. Los resultados

indicaron que el 52 % de los participantes presentaban niveles moderados-alto de agotamiento emocional, mientras que el 35 % mostraba síntomas relevantes de despersonalización y solo el 40 % tenía una alta realización personal. El 33 % reportó un nivel bajo de bienestar global. Se encontró una correlación negativa significativa entre Burnout y bienestar psicológico ( $r = -0.48$ ;  $p < 0.01$ ), lo que demuestra que mayores niveles de desgaste laboral se asocian a menor salud mental. Concluyeron que es crucial implementar programas de salud mental y apoyo emocional dentro de Carabineros para reducir los niveles de Burnout y mejorar el bienestar personal (51).

Silva A y Fernandes L publicaron “Burnout em policiais militares: prevalência e fatores associados” (2023).

El objetivo fue de determinar la prevalencia y evaluar los factores psicosociales vinculados al Burnout en 512 policías militares de São Paulo. El estudio fue transversal descriptivo-correlacional. Aplicaron el MBI, la escala de satisfacción con la vida (SWLS), y cuestionarios sobre carga laboral y apoyo institucional. Encontraron que el 68 % mostraba Burnout moderado-alto, con el 60 % reportando agotamiento emocional, el 45 % despersonalización y solo el 30 % alta realización personal. La satisfacción con la vida fue moderada en el 55 %, y se halló una correlación negativa entre Burnout y satisfacción vital ( $r = -0.54$ ;  $p < 0.001$ ). Individuos con baja satisfacción reportaban más síntomas de Burnout. Los investigadores concluyeron que las condiciones laborales, la falta de reconocimiento y el ambiente de alta presión son factores que elevan el riesgo de desgaste, recomendando estrategias institucionales de intervención que incluyan apoyo psicológico y mejora del clima laboral (52).

Morales J y Aguilar D estudiaron “Burnout y satisfacción con la vida en gendarmes ecuatorianos urbanos” (2023).

El objetivo fue evaluar la relación entre ambos factores en gendarmes de Quito. Con un diseño correlacional transversal, se encuestaron 280 gendarmes con MBI y la SWLS. El 55 % mostró Burnout moderado-alto, con 50 % agotamiento emocional, 48 % despersonalización y 38 % baja realización personal. La satisfacción con la vida fue alta solo en el 30 %, mientras que el 50 % evidenció insatisfacción moderada. Se encontró una correlación significativa inversa entre Burnout y satisfacción ( $r = -0.49$ ;  $p < 0.01$ ). Concluyeron que el Burnout disminuye la calidad de vida y recomiendan programas de resiliencia ocupacional y apoyo institucional en la gendarmería (53).

Candia-Ladrón de Guevara AL realizó un estudio titulado “Burnout y satisfacción laboral en policías de Cusco”, (2024).

El objetivo fue de identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en una muestra de 343 efectivos policiales de diversas dependencias del Cusco. El diseño metodológico fue correlacional de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y la escala SL-SPC para evaluar la satisfacción con el trabajo policial. Los resultados evidenciaron que el 47.8 % de los efectivos presentó un nivel alto de agotamiento emocional, el 39.3 % un nivel elevado de despersonalización, y el 28.2 % reportó una baja realización personal. Asimismo, el 30.1 % expresó una insatisfacción laboral significativa. Se identificó una

correlación negativa moderada entre Burnout y satisfacción laboral ( $r = -0.46$ ;  $p < 0.01$ ), lo que indica que, a mayor nivel de agotamiento, menor satisfacción con la vida laboral. El estudio concluyó que el Burnout constituye un riesgo importante para la salud ocupacional del personal policial y recomendó intervenciones preventivas orientadas al bienestar emocional (54).

Vásquez, J. J. llevó a cabo un estudio titulado "Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima", (2018),

El objetivo fue de investigar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción en policías de la DIRINCRI. La investigación se desarrolló como un estudio transversal en el que participaron 160 policías, seleccionados de un total de 280, con edades comprendidas entre los 25 y 50 años. Se utilizaron como instrumentos la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los resultados indicaron que el 24.8% de los participantes experimentaron un nivel alto de estrés laboral, mientras que el promedio general fue bajo. Sin embargo, según el análisis por dimensiones, no se encontró una relación significativa con un valor de  $p$  mayor que 0.05. En conclusión, el estudio sugiere que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción en este grupo de policías (55).

Zuazo, A. L. llevó a cabo un estudio titulado "Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana", (2018)

El objetivo de investigar la relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en policías. El diseño del estudio fue correlacional, y se



contó con la participación de 200 policías cuyas edades oscilaban entre los 19 y 60 años, con una media de 35.87 años. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Calidad de Vida Profesional (CPV). Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización con la asignación de carga laboral ( $r=0.43$ ;  $p<0.001$ ), así como una relación negativa con la motivación intrínseca ( $r=-0.35$ ;  $p<0.001$ ) y el apoyo directivo ( $r=-0.59$ ;  $p<0.001$ ). En conclusión, el estudio sugiere que existe una relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en policías (56).

#### C. A Nivel Local

No se encontraron investigaciones en publicaciones de revistas indexadas

## 2.4. Hipotesis

### 2.4.1. Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco, 2022.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq –

Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

## **2.5. Identificación de Variables.**

Síndrome burnout.

- Cansancio emocional.
- Despersonalización.
- Realización personal.

Satisfacción con la vida.

## 2.6. Operacionalización de las variables.

| VARIABLES           | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | CATEGORÍA                                       | ESCALA  |
|---------------------|---|---|---|---|---------|
| Síndrome de burnout | Según, Martínez A el burnout es una respuesta ante el estrés crónico a largo surgido en el trabajo que trae consigo efectos negativos a nivel personal y organizacional (17). | Agotamiento emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) | –Cansancio extremo, falta de energía y pérdida de entusiasmo                      | Bajo<br>0-18<br>Medio<br>19-26<br>Alto<br>27-54 | Ordinal |
|                     |   | Despersonalización (5, 10, 11, 15, 22)                      | –Actitud distante o cínica hacia los demás, desapego emocional                    | Bajo<br>0-5<br>Medio<br>6-9<br>Alto<br>10-30    | Ordinal |
|                     |   | Realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)          | –Sentimiento de logro y competencia en el trabajo, satisfacción con el desempeño. | Bajo<br>0-33<br>Medio<br>34-39<br>Alto<br>40-56 | Ordinal |

|                          |  |  |   |   |         |
|--------------------------|--|--|---|---|---------|
| Satisfacción con la vida | Según Diener es “ <i>un juicio global cognitivo de la propia vida</i> ”. En tal sentido se tiene que enfatizar que la evaluación realizada depende de la comparación de las condiciones, circunstancias vitales con los propios patrones internos o deseados (48). |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>–Ideal de la vida</li> <li>–Satisfacción con las condiciones de vida</li> <li>–Insatisfacción con la vida</li> </ul> | Altamente satisfecho<br>30-35<br>Satisfecho<br>25-29<br>Media<br>20-25<br>Insatisfecho<br>10-14<br>Extremadamente insatisfecho<br>5-9 | Ordinal |
| Edad                     | “ <i>Lapso de tiempo que transcurre entre el nacimiento hasta el momento de referencia</i> ” (49).   |  | Años cumplidos a la fecha de la encuesta.   | Media de la edad  | Razón   |

|                  |  |  |   |  |         |
|------------------|--|--|---|--|---------|
| Sexo             | Según la Instituto Nacional de Estadística (INE) <i>“Son las características físicas y biológicas que diferencian a los seres vivos”</i> (50). |  | Género                                    | Masculino<br>Femenino  | Nominal |
| Años de servicio | <i>“Cuento del tiempo que la persona permaneció trabajando para una organización pública o privada”</i> (51).                                  |  | Cantidad de años laborados.               | Media de años de servicio  | Razón   |
| Grado policial   | <i>“El grado policial es cada uno de los tramos que, en conjunto, constituyen la escala jerárquica”</i> (52).                                  |  | Grado que ocupen el día de la entrevista. | Sub Oficial 1ra<br>Sub Oficial 2da<br>Sub Oficial 3ra<br>Sub técnico 3ra<br>Sub técnico 2da<br>sub técnico 1ra<br>Superior | Nominal |

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1.   Ámbito de estudio**

El Distrito de Wanchaq, originalmente conocido como "24 de junio", fue establecido por la Ley N° 12336 el 10 de junio de 1955. Posteriormente, su nombre fue modificado a "Wanchaq" mediante la Ley N° 24678 el 29 de mayo de 1987. Este distrito se encuentra ubicado en la provincia y departamento del Cusco, en la parte sur media de la ciudad del Cusco.

Sus límites son:

- Al norte: Con la avenida De la Cultura, desde la esquina sureste de la plazoleta de Limacpampa Grande hasta el puente del riachuelo Cachimayo.
- Al este: Con el Distrito de San Sebastián, siguiendo el curso del riachuelo Cachimayo hasta su confluencia con el río Huatanay.
- Al sur: Con el río Huatanay hasta la confluencia del río Huancaro.
- Al oeste: Con el río Huatanay y la Avenida Tullumayo hasta la esquina sureste de la Plazoleta de Limacpampa Grande.

Dentro de este distrito se encuentra la Comisaría de Wanchaq, que tiene jurisdicción sobre el área del distrito y desempeña un papel crucial en el mantenimiento del orden público y la seguridad ciudadana en esta zona de la ciudad del Cusco, ubicada en la Av. 28 de julio s/n.

#### **3.2. Tipo y Nivel de la investigación.**

La presente investigación es de tipo no experimental de enfoque cuantitativo, debido a que permitió la recolección de datos para comprobar la hipótesis y se cuantifico de manera estadística y numérica las variables.

### **3.2.1. Nivel de investigación.**

Descriptivo

Porque permitió describir el nivel del Síndrome de Burnout y la Satisfacción con la Vida en los policías de la comisaría de Wanchaq - Cusco, 2022

Correlacional

Permitió determinar la relación entre las variables del Síndrome de Burnout y la Satisfacción con la Vida en los policías de la comisaría de Wanchaq - Cusco, 2022

### **3.2.2. Diseño de investigación.**

No experimental

Permitió observar y analizar sin manipular deliberadamente las variables.

Transversal

La aplicación y recopilación de la información de desarrollo en un tiempo determinado hasta completar la muestra.

## **3.3. Población de estudio**

### **3.3.1. Población**

La población es 122 policías de la comisaría de Wanchaq, sin embargo, aplicando los criterios de inclusión y exclusión constituyeron en un total de 90 participantes.

#### 3.3.1.1 Criterios de inclusión:

- Policías que se encuentran trabajando en la comisaría de Wanchaq.
- Policías que estuvieron durante la emergencia sanitaria
- Policías que acepten participar en el estudio bajo consentimiento informado

#### 3.3.1.2 Criterios de exclusión:

- Policías que se encuentren de vacaciones y con licencia durante el mes de aplicación del instrumento
- Policías que no laboraron durante la emergencia sanitaria por ser personas de riesgo dispuesto por disposiciones del gobierno.
- Policías del área de tránsito.

### 3.3.2. Muestra

La muestra fue calculada mediante la fórmula estadística para una población finita, lo que resultó en la selección de 83 policías. Estos policías formaban parte del personal de la Comisaría de Wanchaq, La muestra incluyó policías de diferentes rangos y roles dentro de la comisaría, en vista que durante la pandemia todos tuvieron similares y significativas experiencias en relación con los efectos de la pandemia en su bienestar emocional y su calidad de vida.

La muestra fue calculada mediante la fórmula estadística para una población finita, determinándose 83 policías.



$$n = \frac{z_0^2 p(1-p)N}{(N-1)\varepsilon^2 + z_0^2 p(1-p)}$$

Donde:

n: tamaño de muestra

N= 90 tamaño de la población

Z= 1.96 es el valor en la tabla normal estándar para un nivel de confianza del 95%.

p = 0.5 probabilidad de éxito.

q = 0.5 probabilidad de fracaso.

E = 0.05 margen de error.

Calculando se tiene:

$$n = \frac{90 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (120 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{104.4057}{1.2579}$$

$$n=83$$

### **3.3.3. Tipo de muestreo**

El muestreo se realizó utilizando el método probabilístico aleatorio simple, donde todos los policías tenían la misma probabilidad de ser seleccionados y participar en el estudio.

### **3.3.4. Selección de la muestra**

La selección de esta muestra se basó en la necesidad de comprender y analizar la salud mental y la satisfacción con la vida de este grupo específico.

## **3.4. Técnicas e instrumentos.**

### **4.5.1. Técnica.**

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió la recolección de datos, con instrumentos de las escalas impresas.

### **3.4.1. Instrumentos.**

#### **3.4.1.1. Inventario del síndrome de burnout.**

La Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey fue propuesto por la Dra. Cristina Maslach y Susan Jackson en 1981 que evalúa el síndrome de burnout. Está compuesta por 22 ítems.

Las opciones de respuesta son:

- 0=Nunca/ Ninguna vez
- 1=Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2=Algunas veces/ Una vez al mes o menos
- 3=Regularmente/ Pocas veces al mes

- 4=Bastantes veces/ Una vez por semana
- 5=Casi siempre/ Pocas veces por semana
- 6=Siempre/ Todos los días

La calificación final del síndrome de burnout se da por dimensiones:

- Agotamiento emocional: Conformado por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
  - Bajo:0-18
  - Medio:19-26
  - Alto:27-54
- Despersonalización: Conformado por los ítems 5, 10, 11, 15, 22.
  - Bajo:0-5
  - Medio:6-9
  - Alto:10-30
- Realización personal: Conformado por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.
  - Bajo:0-33
  - Medio:34-39
  - Alto:40-56

#### **3.4.1.2. Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS).**

La escala fue propuesta por Eddiener et al, en 1996 que permite determinar el nivel de satisfacción con la vida a nivel global. Está compuesta por 5 ítems (5).

Las opciones de respuesta son de la siguiente manera:

- 1 = Muy insatisfecho
- 2 = Insatisfecho
- 3 = Ligeramente insatisfecho
- 4 = Neutro
- 5 = Ligeramente satisfecho
- 6 = satisfecho
- 7 = Muy satisfecho

La calificación final del nivel de la satisfacción con la vida es:

- 30-35 = altamente satisfechos
- 25-29 = alta
- 20-25 = media
- 10-14 = insatisfechos
- 5-9 = extremadamente insatisfechos

### **3.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.**

#### **3.4.3.1. Validación del cuestionario maslach burnout inventory- Human services Survey.**

En sus principios el instrumento contaba con 25 ítems con 4 respectivos factores como el agotamiento emocional, la despersonalización, la calificación baja en la realización personal durante el desarrollo laboral del trabajo a lo largo del tiempo la autora de dicho instrumento, toma la decisión de mantener la frecuencia y quitar la intensidad, de tal manera el instrumento comenzó a aplicarse en diferentes profesiones como en enfermeras que estaba en constante contacto con pacientes, policías , médicos, auxiliares que laboraban en clínicas, por lo cual se proyecta una factorización , en la cual se pudo definir tres factores

o conocida también como subescalas como agotamiento emocional, que está conformada de 9 ítems, en el factor de despersonalización que contiene 5 ítems y el factor de realización personal en el trabajo 8 ítems, según los puntajes obtenidos, mostraron altos sentimiento de quemarse (56).

Al análisis factorial realizado por Rivera DA et al. Halló que los 22 reactivos tenían una *“distribución normal con un KMO=0.886, prueba de esfericidad de Barlett  $p<0.001$  y la carga factorial oscilo entre 0.42-0.84 considerándose alto y muy satisfactorio”* (56).

Para esta investigación, se evaluó la confiabilidad en una muestra equivalente al 10% de una población similar al de la comisaria de Wanchaq y la muestra seleccionada fue el de la comisaría de Santiago de Cusco (anexo 6)

**Tabla 1. Confiabilidad de la escala de Burnout**

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,800                       | 22             |

Fuente: elaboración propia

De esta manera se confirma la alta confiabilidad de la escala de Burnout por el valor obtenido de 0,8.

### **3.4.3.2. Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS).**

La validación del instrumento se realizó por Calderón G. et al en Perú con 177 trabajadores, quienes realizaron la validación de estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio; en el que se utilizó el programa EQS;

asimismo el ajuste del modelo de avalúo mediante los índices de ajustes tradicionales RMSEA ( $\leq .05$ ), CFI ( $\geq .95$ ) y SRMR ( $\leq .05$ ). Determinándose que el instrumento es unidimensional y adecuado o valido para su aplicación (28).

#### **3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.**

##### **3.4.4.1. Confiabilidad del cuestionario Maslach burnout inventory- Human services Survey.**

La confiabilidad del cuestionario Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) realizado por Rivera DA et al. Hallo un resultado de alfa de Cronbach 0.885 lo que indica que es altamente confiable (57).

##### **3.4.4.2. Confiabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS).**

La confiabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) fue realizado por Calderón G. et al; teniendo como resultado la un alfa de Cronbach de 0.90 lo que indica que es altamente confiable.

Para actualizar la confiabilidad de la escala de Calidad con la vida (SWLS) se procedió conjuntamente con la escala de Burnout. (anexo 6)

**Tabla 2. Confiabilidad de la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)**

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,905                       | 5              |

Fuente: elaboración propia

Confirmando la alta confiabilidad por el valor obtenido de 0,905.

### **3.5. Proceso de recolección de datos**

Para la recolección de datos, se solicitó autorización al jefe de la división del orden público y seguridad de Cusco con copia al comisario de la Comisaría de Wanchaq (ver Anexo 5), permitiendo así la recopilación de información sobre la salud mental y la satisfacción con la vida de los policías durante la ejecución del proyecto.

El día de la aplicación de los instrumentos, se proporcionó a cada participante un sobre físico que contenía un lapicero y los formularios necesarios. Estos formularios debían completarse en un lapso de 10 a 15 minutos, previa firma del consentimiento informado por parte de los policías. Cualquier duda respecto a las preguntas fue resuelta por encuestadores previamente capacitados, quienes ofrecieron asistencia inmediata.

Una vez completadas las escalas, se llevó a cabo una breve revisión del llenado para garantizar la calidad de los datos recopilados, finalmente, se agradeció a los participantes por su colaboración.

### **4.7. Análisis de datos**

Los datos recolectados fueron procesados meticulosamente utilizando el software SPSS versión 25. Para garantizar una adecuada preparación de los datos, se llevó a cabo una fase inicial de codificación en una base de datos en Excel. Durante este proceso, se asignaron códigos a las diferentes variables y categorías de respuestas, lo que facilitó su manejo posterior en el análisis estadístico.

Una vez completada la codificación, los datos fueron importados al programa SPSS para llevar a cabo un análisis exhaustivo. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva e inferencial para examinar en detalle las tendencias, relaciones y patrones presentes en los datos recopilados.

Los resultados de este análisis se presentaron de manera clara y concisa en forma de tablas de frecuencias, acompañadas de porcentajes y medias, lo que permitió una comprensión más profunda de los hallazgos. Además, se realizaron análisis inferenciales para explorar posibles relaciones entre las variables de interés.

Posteriormente, se llevó a cabo una discusión reflexiva basada en los resultados obtenidos. Se analizaron las implicaciones de los hallazgos en relación con la salud mental y la satisfacción con la vida del personal policial durante la emergencia sanitaria. Este análisis reflexivo proporcionó una visión más completa y contextualizada de los datos, ayudando a identificar áreas de preocupación y posibles intervenciones para mejorar el bienestar de los policías.



## CAPITULO IV RESULTADOS y DISCUSION

4.1. Análisis descriptivo de las características sociodemográficas de los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022.

**Tabla 3. Descriptivos de las características sociodemográficas-variables cualitativas**

| Características |                 | n=83 | %    |
|-----------------|-----------------|------|------|
| Sexo            | Masculino       | 72   | 86,7 |
|                 | Femenino        | 11   | 13,3 |
| Grado policial  | Sub Oficial 1ra | 12   | 14,5 |
|                 | Sub Oficial 2da | 9    | 10,8 |
|                 | Sub Oficial 3ra | 55   | 66,3 |
|                 | Sub técnico 3ra | 2    | 2,4  |
|                 | Sub técnico 2da | 3    | 3,6  |
|                 | Sub técnico 1ra | 1    | 1,2  |
|                 | Superior        | 1    | 1,2  |

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 3, se observa que la mayoría de los policías pertenecientes a la muestra son de sexo masculino, representando un 86.7%, seguido por un 13.3% que son de sexo femenino. Además, se destaca que la mayor proporción (66.3%) ostenta el grado policial de Sub Oficial de 3ra, seguido por un 14.5% de policías con el grado de Suboficial de 1ra, y un 10.8% con el grado de Suboficial de 2da.

**Tabla 4. Descriptivos de las características sociodemográficas-variables cuantitativas**

| Estadísticos   | Edad    | Años de servicio |
|----------------|---------|------------------|
| Media          | 32,49   | 11,006           |
| Mediana        | 29,00   | 6,000            |
| Desv. Estándar | 10,893  | 11,0978          |
| Varianza       | 118,668 | 123,162          |
| Asimetría      | 1,224   | 1,332            |
| Curtosis       | ,372    | ,527             |
| Mínimo         | 21      | ,5               |
| Máximo         | 60      | 38,0             |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación:

Según la Tabla 4, la edad promedio de los policías de la comisaría de Wánchaq es de 32.49 años, con una desviación estándar de 10.893 y una asimetría positiva. Además, el promedio de años de servicio es de 11.006 para los policías de esta comisaría. Es importante destacar que el 50% de los policías tienen menos de 6 años de servicio, y la desviación estándar en esta variable es de 11.09 años. Se observa también que esta última variable presenta asimetría de cola a la derecha, como se muestra en la Figura 3.

4.2. Nivel del síndrome de Burnout por dimensiones en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco 2022.

**Tabla 5. Agotamiento emocional dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022**

| Agotamiento emocional | <i>f</i> | %     |
|-----------------------|----------|-------|
| Bajo                  | 60       | 72,3  |
| Medio                 | 16       | 19,3  |
| Alto                  | 7        | 8,4   |
| Total                 | 83       | 100,0 |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

En cuanto al agotamiento emocional de los policías de la comisaría de Wánchaq, se observa que el 72.3% presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, seguido por un 19.3% que muestra un nivel medio, y solo el 8.4% experimenta un nivel alto de cansancio y fatiga. Este último grupo podría experimentar dificultades para relacionarse como desearían con las personas con las que interactúan.

**Tabla 6. Despersonalización dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022**

| Despersonalización | <i>f</i> | %     |
|--------------------|----------|-------|
| Bajo               | 50       | 60,2  |
| Medio              | 24       | 28,9  |
| Alto               | 9        | 10,8  |
| Total              | 83       | 100,0 |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

En cuanto a la despersonalización de los policías de la comisaría de Wánchaq, se observa que el 60.2% presenta una despersonalización baja, seguido por un 28.9% que muestra un nivel medio, y solo el 10.8% experimenta una despersonalización alta. Este último grupo podría mostrar síntomas de aislamiento, manifestando actitudes, respuestas y sentimientos de frialdad, negatividad e individualismo hacia las personas que los rodean.

**Tabla 7. Realización personal dimensión del síndrome de Burnout en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022**

| Realización personal | <i>f</i> | %     |
|----------------------|----------|-------|
| Bajo                 | 30       | 36,1  |
| Medio                | 19       | 22,9  |
| Alto                 | 34       | 41,0  |
| Total                | 83       | 100,0 |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

En la tabla 7, con respecto a la realización personal de los policías de la comisaría de Wánchaq, el 41% presenta o percibe que tiene un nivel alto de realización personal, seguido de un 36.1% que presenta o siente que tiene un nivel bajo de realización personal; así mismo el 22.9% tiene un nivel medio de esta dimensión, por tanto indicaríamos un porcentaje considerable de los policías pertenecientes a la muestra sufren de baja autoestima y sentimientos de fracaso, se evidencia en cierto grado la desilusión, y dificultan en realizar sus logros personales.

#### 4.3. Satisfacción con la vida de los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022.

**Tabla 8. Nivel de Satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco 2022**

| Nivel de satisfacción        | f  | %     |
|------------------------------|----|-------|
| Extremadamente insatisfechos | 3  | 3,6   |
| Insatisfechos                | 7  | 8,4   |
| Media                        | 16 | 19,3  |
| Alta                         | 26 | 31,3  |
| Altamente satisfechos        | 31 | 37,3  |
| Total                        | 83 | 100,0 |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

En la tabla 8, se presentan los niveles de satisfacción con la vida de los policías que trabajan en la comisaría de Wánchaq. Se observa que el 37.3% de ellos están altamente satisfechos, seguido por un 31.3% que tienen un nivel alto de satisfacción con la vida. Estos resultados sugieren una respuesta positiva hacia la vida, donde su estado emocional se percibe como estable y adecuado. Además, un 19.3% de los individuos presenta una satisfacción media con la vida. Por otro lado, el 8.4% y el 3.6% se encuentran insatisfechos o extremadamente insatisfechos, lo que indica que aproximadamente el 30% no está del todo satisfecho con su vida.

#### 4.4. Relación de las dimensiones del síndrome de Burnout con la Satisfacción con la vida en los policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022.

**Tabla 9. Relación del Agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022**

| Satisfacción con la vida<br>Agotamiento emocional |          | Extremadamente insatisfechos | Insatisfechos | Media  | Alta   | Altamente satisfechos | Total   |
|---|----------|------------------------------|---------------|--------|--------|-----------------------|---------|
| Bajo  | Recuento | 0                            | 4             | 11     | 18     | 27                    | 60      |
|   | %        | 0,00%                        | 6,70%         | 18,30% | 30,00% | 45,00%                | 100,00% |
| Medio   | Recuento | 2                            | 2             | 2      | 6      | 4                     | 16      |
|   | %        | 12,50%                       | 12,50%        | 12,50% | 37,50% | 25,00%                | 100,00% |
| Alto  | Recuento | 1                            | 1             | 3      | 2      | 0                     | 7       |
|   | %        | 14,30%                       | 14,30%        | 42,90% | 28,60% | 0,00%                 | 100,00% |
| Total   | Recuento | 3                            | 7             | 16     | 26     | 31                    | 83      |
|   | %        | 3,60%                        | 8,40%         | 19,30% | 31,30% | 37,30%                | 100,00% |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

Del total de policías que experimentan un nivel bajo de agotamiento emocional, el 45% reporta estar altamente satisfecho, seguido por un 30% que indica un nivel alto de satisfacción. Por otro lado, entre los policías que presentan un nivel medio de agotamiento, el 37.5% muestra un nivel alto de satisfacción, mientras que el 25% manifiesta un nivel altamente satisfecho con su vida. En el caso de los policías con un alto nivel de agotamiento, el 42.9% presenta una satisfacción media, y el 28.6% reporta una satisfacción alta. Estos detalles sugieren una posible correspondencia entre las variables, lo que nos lleva a plantear una hipótesis que fue sometida a prueba para verificar esta suposición.

**Tabla 10. Correlación de medidas ordinales de Agotamiento emocional y la satisfacción con la vida**

| Correlación de medidas Ordinales |       |  |                           |                          |
|----------------------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
|                                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
| Correlación de Spearman          | -,324 | ,099                                   | -3,086                    | ,003 <sup>c</sup>        |
| N de casos                       | 83    |  |                           |                          |

Para la tabla 10 se puede plantear las siguientes hipótesis estadísticas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

La prueba de correlación de Spearman revela un valor de  $P = 0.003$ , que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo tanto, podemos concluir que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que hay una relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en los policías de la comisaría de Wánchaq.

Además, se observa que la relación es inversa, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.324. Esto indica que, a menor agotamiento emocional, mayor es la satisfacción con la vida entre los policías.



**Tabla 11. Relación de la Despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco -2022**

| Satisfacción con la vida<br>Despersonalización |          | Extremadamente insatisfechos | Insatisfechos | Media | Alta  | Altamente satisfechos | Total  |
|--|----------|------------------------------|---------------|-------|-------|-----------------------|--------|
| Bajo   | Recuento | 0                            | 2             | 12    | 12    | 24                    | 50     |
|  | %        | 0,0%                         | 4,0%          | 24,0% | 24,0% | 48,0%                 | 100,0% |
| Medio  | Recuento | 2                            | 3             | 2     | 11    | 6                     | 24     |
|  | %        | 8,3%                         | 12,5%         | 8,3%  | 45,8% | 25,0%                 | 100,0% |
| Alto   | Recuento | 1                            | 2             | 2     | 3     | 1                     | 9      |
|  | %        | 11,1%                        | 22,2%         | 22,2% | 33,3% | 11,1%                 | 100,0% |
| Total  | Recuento | 3                            | 7             | 16    | 26    | 31                    | 83     |
|  | %        | 3,6%                         | 8,4%          | 19,3% | 31,3% | 37,3%                 | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 11, se puede observar que del total de policías que experimentan un nivel bajo de despersonalización, el 48% está altamente satisfecho, seguido por un 24% que muestra un nivel alto y medio de satisfacción. Por otro lado, entre los policías que presentan un nivel medio de despersonalización, el 45.8% tiene un nivel alto de satisfacción, mientras que el 25% reporta un nivel altamente satisfecho con su vida. En cuanto a los policías con un alto nivel de despersonalización, el 33.3% presenta una satisfacción alta, el 22.2% tiene una satisfacción media, y otro 22.2% se encuentra insatisfecho. Estos detalles sugieren una posible correspondencia entre las variables, lo que nos lleva a plantear una hipótesis que será sometida a prueba para comprobar esta suposición.

**Tabla 12. Correlación de medidas ordinales de Despersonalización y la satisfacción con la vida**

| Correlación de medidas Ordinales |       |   |                              |                             |
|----------------------------------|-------|---|------------------------------|-----------------------------|
|                                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T<br>aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
| Correlación de<br>Spearman       | -,284 | ,103                                      | -2,671                       | ,003 <sup>c</sup>           |
| N de casos                       | 83    |   |                              |                             |

Para la tabla 12, se puede plantear las siguientes hipótesis estadísticas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

En la prueba de correlación de Spearman se observa un valor de  $P = 0.009$ , que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo tanto, podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística para confirmar que hay una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la vida en los policías de la comisaría de Wánchaq.

Además, se puede informar que la relación es inversa, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.284. Esto indica que, a menor despersonalización, mayor es la satisfacción con la vida entre los policías.

**Tabla 13. Relación de Realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la comisaría de Wánchaq – Cusco 2022**

| Satisfacción con la vida |          | Extremadamente insatisfechos | Insatisfechos | Media | Alta  | Altamente satisfechos | Total  |
|--------------------------|----------|------------------------------|---------------|-------|-------|-----------------------|--------|
| Realización personal     |          |                              |               |       |       |                       |        |
|                          |          |                              |               |       |       |                       |        |
| Bajo                     | Recuento | 1                            | 3             | 13    | 9     | 4                     | 30     |
|                          | %        | 3,3%                         | 10,0%         | 43,3% | 30,0% | 13,3%                 | 100,0% |
| Medio                    | Recuento | 1                            | 1             | 1     | 5     | 11                    | 19     |
|                          | %        | 5,3%                         | 5,3%          | 5,3%  | 26,3% | 57,9%                 | 100,0% |
| Alto                     | Recuento | 1                            | 3             | 2     | 12    | 16                    | 34     |
|                          | %        | 2,9%                         | 8,8%          | 5,9%  | 35,3% | 47,1%                 | 100,0% |
| Total                    | Recuento | 3                            | 7             | 16    | 26    | 31                    | 83     |
|                          | %        | 3,6%                         | 8,4%          | 19,3% | 31,3% | 37,3%                 | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación

Del total de policías que experimentan un nivel bajo de realización personal, el 43.3% muestra un nivel medio en su satisfacción, seguido por un 30% que reporta un nivel alto de satisfacción. Por otro lado, entre los policías que presentan un nivel medio de realización personal, el 57.9% muestra un nivel altamente satisfecho, mientras que el 26.3% indica un nivel alto de satisfacción con la vida. En cuanto a los policías con un alto nivel de realización personal, el 47.1% reporta una satisfacción media y el 35.3% presenta una satisfacción alta. Estos detalles sugieren una posible correspondencia entre las variables, lo que nos lleva a plantear una hipótesis que será sometida a prueba para comprobar esta suposición.

**Tabla 14. Correlación de medidas ordinales de Realización personal y la satisfacción con la vida**

| Correlación de medidas Ordinales |       |  |                           |                          |
|----------------------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
|                                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
| Correlación de Spearman          | ,334  | ,101                                   | 3,192                     | ,002 <sup>c</sup>        |
| N de casos                       | 83    |  |                           |                          |

Para la tabla 14, se puede plantear las siguientes hipótesis estadísticas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.

En la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de  $P = 0.003$ , que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Por lo tanto, podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística para confirmar que hay una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en los policías.

Además, se puede informar que la relación es directa, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.334. Esto indica que, a mayor realización personal, mayor es la satisfacción con la vida entre los policías.

## 4.2. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida en los policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2022. Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo, utilizando tablas de frecuencias y pruebas de hipótesis mediante correlación de Spearman. La muestra estuvo compuesta por 83 policías que participaron voluntariamente, previa obtención de su consentimiento informado y de manera anónima.

Frente al objetivo específico de caracterizar a los policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco – 2022, se evidenció que el 86.7% de los policías encuestados fueron mujeres, la mayoría pertenecía al grado de Suboficial de 3ra (66.3%) y el promedio de edad fue de 32.49 años. La media de años de servicio fue 11 años, esta población refleja una fuerza policial joven, mayoritariamente femenina, con una experiencia profesional relevante que sugiere exposición sostenida a escenarios de alta demanda física y emocional, este perfil sociodemográfico coincide parcialmente con estudios realizados en Lima y Quito, donde también predominan efectivos en edades medias con alto desgaste emocional acumulado (46,47), a pesar de la juventud de la fuerza laboral, los años de servicio indican un desgaste progresivo. Esta combinación puede generar tensiones internas entre la expectativa vocacional y la realidad operativa.

Como respuesta al objetivo sobre el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones, se encontró los siguientes resultados el 72.3% mostró agotamiento emocional bajo, el 19.3% medio y el 8.4% alta, en la dimensión de despersonalización, el 75.9% presentó nivel bajo, y en realización personal, el 63.9% tuvo nivel alto, deduciendo que los niveles bajos de agotamiento y despersonalización contrastan con lo que se esperaría para un grupo expuesto al estrés constante, así mismo, respecto a la dimensión de la realización personal sugiere que los policías conservan un sentido de

propósito en su rol, en contraste, a diferencia de lo reportado por Gomes et al. en Portugal, donde el agotamiento fue elevado en el 45% de los policías (43), y por Morales y Aguilar en Ecuador, donde la despersonalización fue moderada en el 39% (48), los niveles de este estudio fueron menores. La diferencia podría explicarse por la existencia de redes de apoyo institucional o por una percepción vocacional aún fuerte. No obstante, la presencia del 8.4% con Burnout alto debe atenderse como señal de alerta.

En respuesta al objetivo de medir el nivel de satisfacción con la vida, se encontró que el 37.3% de los policías están altamente satisfechos con su vida, el 31.3% tienen una satisfacción alta, el 19.3% media, el 8.4% baja y el 3.6% muy baja. Cerca del 70% de los policías perciben positivamente su vida, lo cual es favorable, aunque casi un tercio muestra señales de insatisfacción, estos resultados son similares al estudio realizado en México, donde un 68% de policías reportó satisfacción alta (45), mientras que en Juliaca (Perú), el 57.8% manifestó satisfacción moderada (47). La satisfacción con la vida es un indicador esencial de bienestar integral. La existencia de un 12% con satisfacción baja o muy baja puede relacionarse con tensiones personales o falta de reconocimiento institucional.

La relación entre agotamiento emocional y satisfacción con la vida mostro resultados que el 45% de los policías con agotamiento bajo reportaron satisfacción alta, mientras que el 28.6% de los de agotamiento alto reportaron solo satisfacción media, el agotamiento emocional deteriora la percepción de satisfacción vital sin embargo Zuazo (Lima), se encontró relación inversa significativa entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral ( $r = -0.43$ ;  $p < 0.001$ ) (46), el agotamiento emocional es el componente más crítico del Burnout. Su impacto directo en la vitalidad emocional se alinea con el modelo de Maslach-Leiter (1).

Respecto a la relación entre despersonalización y satisfacción con la vida, el 64.3% de los policías con nivel bajo de despersonalización reportaron satisfacción alta. En cambio,

solo el 25% de los que tenían despersonalización media mostraron satisfacción moderada o alta, el distanciamiento afectivo reduce la percepción positiva de la vida resultados que se asemejan a los estudios realizados en Chile y México, la despersonalización también correlacionó negativamente con el bienestar subjetivo (45,48). Este hallazgo reafirma que el deterioro del vínculo humano en el trabajo compromete la autovaloración personal.

El objetivo de relación entre realización personal y satisfacción con la vida se halló resultados donde el 44.2% de los policías con alta realización personal también mostraron satisfacción alta, el sentido de logro profesional fortalece la valoración global de la vida, en contraste los estudios realizados en por Morales y Aguilar hallaron que la baja realización personal se asociaba a una menor calidad de vida ( $r = 0.40$ ) (48) según Ryff, la autorrealización es un pilar fundamental del bienestar psicológico. El rol policial, cuando se vive con sentido, puede proteger la satisfacción personal aún en contextos adversos (50).

Finalmente, respecto a la determinación de la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida, se identificó una correlación negativa moderada y significativa entre ambas variables ( $r = -0.45$ ;  $p < 0.01$ ) mostrando que mayor presencia del síndrome de Burnout, menor satisfacción con la vida por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. estos resultados coinciden con investigaciones en Brasil (44), Portugal (43) y Perú (46), que también encontraron relaciones inversas entre ambas variables, implicando que el desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist y la teoría de bienestar de Veenhoven permiten comprender cómo el desgaste emocional prolongado erosiona la percepción de calidad de vida (49).

## CONCLUSIONES

1. La población estudiada en la Comisaría de Wánchaq – Cusco estuvo conformada mayoritariamente por efectivos de sexo masculino (86.7%), con una edad promedio de 32 años y un promedio de 11 años de servicio. Este perfil sugiere una fuerza laboral joven, masculina y con una trayectoria profesional sostenida, expuesta a escenarios exigentes desde el inicio de sus carreras.
2. Se identificaron niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización en la mayoría, así como un nivel alto de realización personal. No obstante, un grupo considerable presentó niveles moderados a altos de Burnout, lo que evidencia que el desgaste laboral está presente y requiere atención.
3. Aunque la mayoría de los policías manifestaron satisfacción alta con su vida, un tercio reportó niveles intermedios o bajos. Esto refleja la coexistencia de bienestar en algunos y dificultades personales o laborales en otros.
4. Se confirmó una relación inversa: los policías con mayor agotamiento emocional reportaron menores niveles de satisfacción vital, lo cual evidencia que el cansancio emocional sostenido impacta negativamente el bienestar subjetivo.
5. A mayor nivel de despersonalización, menor fue la satisfacción con la vida. Este distanciamiento emocional del trabajo deteriora la percepción de propósito y la valoración global de la vida.



6. Los policías con niveles altos de realización personal también reportaron mayores niveles de satisfacción con la vida, lo que reafirma que el sentido de logro protege el bienestar incluso en contextos laborales adversos.
7. Existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida. La presencia del Burnout deteriora el bienestar de los policías, por lo que su abordaje desde un enfoque de salud ocupacional se vuelve prioritario, por que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## **SUGERENCIAS**

### **A LA DIRECCIÓN DE VII MACREPOL CUSCO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ:**

- Diseñar e implementar programas institucionales de prevención del Burnout, que incluyan formación en manejo del estrés, espacios de escucha activa, y atención psicológica accesible para el personal operativo masculino, mayoritario en esta comisaría.
- Fomentar la cultura del reconocimiento profesional y la autorrealización, promoviendo un liderazgo que valore el esfuerzo individual y fortalezca el vínculo emocional del policía con su labor.
- Establecer protocolos de monitoreo continuo del bienestar psicosocial del personal policial, incorporando indicadores de Burnout y satisfacción vital en las evaluaciones periódicas.
- Impulsar el desarrollo profesional y personal del policía, mediante planes de carrera, rotación de funciones y capacitaciones orientadas al crecimiento humano y vocacional.

### **A LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNSAAC:**

- Promover alianzas con instituciones de salud mental y universidades, para el diseño de intervenciones focalizadas en grupos de riesgo, especialmente varones jóvenes con elevada exposición a estresores laborales.

- Incentivar futuras investigaciones longitudinales y con metodologías mixtas, que analicen la evolución del Burnout y su impacto en la calidad de vida del policía en contextos urbanos complejos como Cusco.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
2. Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The Satisfaction With Life Scale. *J Pers Assess*. 1985;49(1):71-75.
3. Veenhoven R. Conditions of happiness. Dordrecht: Reidel; 1984.
4. Gil-Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Madrid: Pirámide; 2005.
5. Rojas JL, Morán T. Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Rev Crim Forense*. 2015;23(2):17–25.
6. Hernández M, Rojas JL. Burnout y satisfacción vital en policías mexicanos. *Rev Salud Ment Ocup*. 2022;14(1):33–41.
7. Zuazo AL. Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana [tesis]. Lima: UNMSM; 2018.
8. Yucra J, Ccalla B, Espillico K. Satisfacción con la vida y burnout en policías de Juliaca. *Rev Salud Publica Surandina*. 2021;5(1):24–30.
9. Vidotti V, Trevisan J, Perfeito R, Cruz M, Quina M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm Glob*. 2019;18(3):344-76.
10. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab*. abril de 2017;19(58):59-63.
11. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de burnout. . ISSN. 2015;32:6.
12. Gutiérrez G, Celis M, Moreno S, Farias F, Suárez J. Síndrome de burnout. 2006;11(4):5.
13. Copado F, Rodriguez G. El síndrome de burnout en el ambito policial [Internet]. calameo. 2015 [citado 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://es.calameo.com/read/00170232976cbdcc4ba7d>
14. Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral [Internet]. 2008. Disponible en: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
15. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. enero de 2021;(70):11.

16. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. 2011;(160):4.
17. Guerrero E, Rubio J. Estrategias de prevención e intervención del «Burnout» en el ámbito educativo. Salud Ment. 2005;28(5):7.
18. Martínez A. El síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 2010;0(112):42.
19. Olivares V, Mena L, Jélvez C, Macia F. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. Univ Psychol. 1 de mayo de 2014;13(1):145-60.
20. Gilla M, Giménez S, Moran V, Olaz F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. Lib Rev Peru Psicol. 2019;25(2):179-93.
21. Alonso M. Calidad y satisfacción: el caso de la Universidad de Jaén. Rev Educ Super. 2016;45(178):79-95.
22. Morales V, Hernández A. Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización [Internet]. calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización. 2004 [citado 30 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://efdeportes.com/efd73/calidad.htm>
23. Veehoven R. El estudio de la satisfacción con la vida [Internet]. 1994 [citado 30 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/1994/vol3/arti8.htm>
24. Massip C, Ortiz R, Llantá M, Peña M, Infante I. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. Rev Cuba Salud Pública. diciembre de 2008;34(4):0-0.
25. Clemente A, Molero R, González F. Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. An Psicol. 2000;16(2):10.
26. Pavot W. Review of the satisfaction with life scale. J Pers Assess. 1993;5(2):10.
27. Velandia F, Ardón N, Jara M. Satisfacción y calidad, análisis de la equivalencia o no de los términos. 2007;6(13):30.
28. Calderón G, Lozano F, Cantuarias A, Ibarra L. Validación de la escala de satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. 2018;24(2):16.

29. Garrido C, Pons J, Murgui S, Ortega J. Satisfacción con la Vida y Factores Asociados en una Muestra de Menores Infractores. *Anu Psicol Juridica*. 31 de enero de 2018;28(1):66-73.
30. Pasupuleti S, Allen R, Lambert E, Cluse L. The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. 2009;22.
31. Rodríguez YR, Berrios AQ. El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Rev Griot*. 2012;5(1):7-17.
32. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav*. 2004;25(3):293–315.
33. Martínez IM, Peñalver J, Meneghel I, Llorens S. ¿Qué nos protege del síndrome de burnout? Revisión y análisis de la literatura empírica. *Rev Psicol Trab Organ*. 2016;32(2):87–100.
34. Sonnentag S. Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *J Appl Psychol*. 2003;88(3):518–28.
35. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer; 1984.
36. Peiró JM, Tordera N. El estrés laboral y sus consecuencias. In: Gil-Monte PR, Peiró JM, eds. *Desgaste Profesional y Salud*. Madrid: Síntesis; 1999. p. 59–98.
37. García-Izquierdo M, Ramos F. El impacto del estrés ocupacional sobre la satisfacción con la vida en policías. *Rev Psicol Trab Organ*. 2010;26(3):225–39.
38. Rojas JL, Morán T. Síndrome de burnout y satisfacción con la vida en policías. *Rev Cienc Soc*. 2019;25(2):11–26.
39. Juárez-García A, Idrovo AJ, Camacho-Ávila A, Placencia-Reyes R. Síntomas depresivos y burnout en elementos de seguridad pública en México. *Salud Ment*. 2017;40(1):17–23.
40. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav*. 1981;2(2):99–113.
41. Cebriá-Andreu M, Gil-Monte PR. Dimensiones del burnout. *Rev Salud Ment Trab*. 2013;21(2):101–109.

42. OMS/OIT. Declaración conjunta sobre salud ocupacional. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 1995.
43. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Riesgos psicosociales en el trabajo. España; 2012.
44. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S. Burnout y engagement en el trabajo. *Rev Psicol Trab Organ*. 2000;16(2):115–129.
45. Martuccelli D. *Grammaires de l'individu*. París: Gallimard; 2002.
46. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New York: Wiley; 1959. Deci EL, Ryan RM. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum; 1985.
47. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *J Manag Psychol*. 2007;22(3):309–328.
48. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press; 2007.
49. Hernández M, Rojas JL. Burnout y satisfacción con la vida en policías de CDMX. *Rev Latinoam Psicol*. 2021;53(3):205–218
50. Gomes GP, Lopes M, Silva R, et al. The impact of burnout on police officers' performance and turnover intention. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(12):7392. doi:10.3390/ijerph19127392.
51. Soto M, Ramírez P. Burnout y bienestar psicológico en Carabineros de Chile. *Rev Psicol Trab Organiz*. 2022;38(2):155–170.
52. Silva A, Fernandes L. Burnout em policiais militares: prevalência e fatores associados. *Psicol Escol Univ*. 2023;7(1):45–59.
53. Morales J, Aguilar D. Burnout y satisfacción con la vida en gendarmes ecuatorianos urbanos. *Rev Ecuador Psicol*. 2023;14(2):75–90.
54. Candia-Ladrón de Guevara AL. Burnout y satisfacción laboral en policías de Cusco. *Rev Peru Salud Publica*. 2024;41(1):55–62.
55. Vasquez Chuquilin JJ. Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima. AUTONOMA [Internet]. junio de 2018 [citado 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/550>
56. Zuazo Uribe AL. Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima Metropolitana. Univ Peru Cienc Apl UPC [Internet]. 23 de octubre de 2018

## **ANEXO 1**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POS GRADO

### **CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES**

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario tiene por objetivo recoger algunos de los datos del participante de la investigación, tales como su edad, sexo, entre otros, para ello debe completar los espacios en blanco o marcar el recuadro correspondiente de acuerdo a los ítems que se le esté consultando.

Recuerde que no existe preguntas erróneas, por favor responda con la mayor sinceridad posible, muchas gracias por su cooperación:

Número de C.I.P.:.....

Cel:.....

Edad:.....

Sexo: Masculino ( ) Femenino( )

Años de Servicio:.....

Grado Policial:.....

Cargo que Desempeña:.....

Usted tuvo COVID: SI ( ) NO ( )

En caso de ser si: Presento síntomas ( ), NO presento síntomas ( )



## ANEXO 2:

### Cuestionario Maslach burnout inventory- Human services Survey

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que pueden marcar son:

| ALTERNATIVAS DE RESPUESTA<br>0 = Nunca / Ninguna vez<br>1 = Casi nunca / Pocas veces al año<br>2 = Algunas veces / Una vez al mes o menos<br>3 = Regularmente / Pocas veces al mes<br>4 = Bastantes veces / una vez por semana<br>5 = Casi siempre / Pocas veces por semana<br>6 = Siempre / Todos los días | Nunca / Ninguna vez | Casi nunca / Pocas veces al año | Algunas veces / Una vez al mes o menos | Regularmente / Pocas veces al mes | Bastantes veces / una vez por semana | Casi siempre / Pocas veces por semana | Siempre / Todos los días |
|---|---------------------|---------------------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| ITEMS   | 0                   | 1                               | 2                                      | 3                                 | 4                                    | 5                                     | 6                        |
| 1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo   |                     |                                 |  |                                   |                                      |                                       |                          |
| 2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo   |                     |                                 |  |                                   |                                      |                                       |                          |
| 3.Me siento fatigado 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 mi   |                     |                                 |  |                                   |                                      |                                       |                          |
| 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 invisible 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 quienes atiendo me culpan de sus problemas |  |  |  |  |  |  |  |

Fuente: Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492017000100059&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492017000100059&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## ANEXO 3

### Escala de satisfacción con la vida

A continuación, encontrará cinco afirmaciones que reflejan cómo pueden pensar las personas respecto a su vida, por favor indique que tan de acuerdo o que tan desacuerdo estas con cada frase, marcando con una X en el número.

| Muy insatisfecho  | insatisfecho | Ligeramente insatisfecho | neutro | Ligeramente satisfecho | satisfecho | Muy satisfecho |   |   |   |   |
|---|--------------|--------------------------|--------|------------------------|------------|----------------|---|---|---|---|
| 1   | 2            | 3                        | 4      | 5                      | 6          | 7              |   |   |   |   |
| 1. En la mayoría de aspectos mi vida es cercana a mi ideal.                   |              |                          |        | 1                      | 2          | 3              | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Las condiciones de mi vida son excelentes.                                 |              |                          |        | 1                      | 2          | 3              | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Estoy satisfecho(a) con mi vida.   |              |                          |        | 1                      | 2          | 3              | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mi son importantes en la vida |              |                          |        | 1                      | 2          | 3              | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada de mi vida.      |              |                          |        | 1                      | 2          | 3              | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ANEXO 4

### Consentimiento informado

Yo.....

declaro que he sido informado e invitado a participar en una invitación denominada “SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN POLICÍAS DE LA COMISARÍA DE WANCHAQ- CUSCO- 2022”, este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Escuela de postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Entendiendo que este estudio busca determinar la influencia que tiene la salud mental en la percepción de satisfacción con la vida en policías del distrito de Wanchaq y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 15 a 30 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. **Sí. Acepto voluntariamente participar en los estudios.**

Firma:


Participante:

Fecha:    /    / 20...

## ANEXO 5

### Autorización de aplicación de instrumentos

CHILCO

  
**POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**  
VII MACREPOL CUSCO  
REGIÓN POLICIAL CUSCO


REF.: OFICIO N°123-2022-VII MACREPOL CUSCO-SEC/AREBAP-CONV. del 05ABR22 –OFICIO N°300-EPG-UNSAAC-2022. Del 07ENE2022 Solicitud presentada por la Psicóloga Gabriela Briseida CARDENAS CHACON, quien solicita autorización para realizar trabajo de investigación en el desarrollo de su Tesis “SALUD MENTAL Y SATISFACCION CON LA VIDA EN POLICIAS DE LA COMISARIA DE WANCHAQ DURANTE LA CONTINGENCIA SANITARIA POR COVID-19, CUSCO 2021”. En personal policial de la COMISARIA DE WANCHAQ.

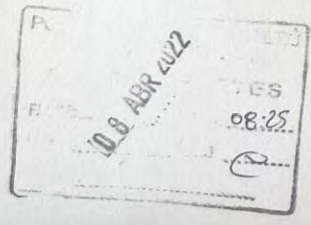
**DECRETO N.º 24-2022-VII MACREPOL CUSCO/REGPOL CUSCO-SEC.**

Visto los documentos de la referencia, **PASE** al señor **CORONEL PNP Edson H. CERRON LAZO – Jefe de la División de Orden Público y Seguridad Cusco**, a fin tome conocimiento y otorgue la autorización respectiva para realizar trabajo de investigación con personal policial de la **COMISARIA DE WANCHAQ**, en el tiempo prudencial que no comprometa el servicio policial conforme a lo solicitado. - DEVUELVA INFORMANDO.

Cusco, 06 de abril del 2022.

AMLB/eop.

  
OA-244055  
Antonio Marcelino LOREÑO BELTRAN  
CORONEL PNP  
JEFE REGIÓN POLICIAL CUSCO



## ANEXO 6

### Resultados del procesamiento en SPSS

#### 1. Análisis de fiabilidad de la escala de Burnout

| Estadísticas de elemento |       |                  |    |
|--------------------------|-------|------------------|----|
|                          | Media | Desv. Desviación | N  |
| B1                       | 1,47  | 1,699            | 83 |
| B2                       | 1,64  | 1,627            | 83 |
| B3                       | 1,17  | 1,430            | 83 |
| B4                       | 3,72  | 2,281            | 83 |
| B5                       | ,76   | 1,620            | 83 |
| B6                       | 1,01  | 1,604            | 83 |
| B7                       | 4,27  | 2,142            | 83 |
| B8                       | 1,11  | 1,554            | 83 |
| B9                       | 3,69  | 2,337            | 83 |
| B10                      | ,63   | 1,323            | 83 |
| B11                      | ,93   | 1,421            | 83 |
| B12                      | 4,20  | 2,180            | 83 |
| B13                      | 3,43  | 2,519            | 83 |
| B14                      | 1,49  | 1,857            | 83 |
| B15                      | 1,07  | 1,738            | 83 |
| B16                      | ,87   | 1,446            | 83 |
| B17                      | 4,22  | 2,242            | 83 |
| B18                      | 4,16  | 2,127            | 83 |
| B19                      | 4,05  | 2,337            | 83 |
| B20                      | 1,52  | 2,086            | 83 |
| B21                      | 4,51  | 2,068            | 83 |
| B22                      | 1,45  | 1,971            | 83 |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si<br>el elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|-----|--|--|--|---|
| B1  | 49,88  | 316,839  | ,413   | ,790  |
| B2  | 49,71  | 315,891  | ,453   | ,788  |
| B3  | 50,18  | 324,296  | ,357   | ,793  |
| B4  | 47,63  | 308,944  | ,381   | ,791  |
| B5  | 50,59  | 330,684  | ,194   | ,800  |
| B6  | 50,34  | 330,738  | ,196   | ,800  |
| B7  | 47,08  | 304,590  | ,475   | ,785  |
| B8  | 50,24  | 315,136  | ,492   | ,787  |
| B9  | 47,66  | 301,738  | ,462   | ,786  |
| B10 | 50,72  | 334,813  | ,169   | ,800  |
| B11 | 50,42  | 327,198  | ,302   | ,795  |
| B12 | 47,14  | 323,003  | ,217   | ,801  |
| B13 | 47,92  | 308,029  | ,343   | ,794  |
| B14 | 49,86  | 318,198  | ,348   | ,793  |
| B15 | 50,28  | 324,837  | ,269   | ,797  |
| B16 | 50,48  | 326,375  | ,311   | ,795  |
| B17 | 47,13  | 303,287  | ,466   | ,786  |
| B18 | 47,19  | 311,377  | ,384   | ,791  |
| B19 | 47,30  | 302,457  | ,453   | ,786  |
| B20 | 49,83  | 318,386  | ,295   | ,796  |
| B21 | 46,84  | 309,378  | ,427   | ,788  |
| B22 | 49,90  | 319,552  | ,302   | ,795  |

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,800             | 22             |

## 2. Análisis de fiabilidad de la escala de Calidad de Vida

### Estadísticas de elemento

|     | Media | Desv. Desviación | N  |
|-----|-------|------------------|----|
| SV1 | 5,13  | 2,117            | 83 |
| SV2 | 5,45  | 1,741            | 83 |
| SV3 | 5,63  | 1,751            | 83 |
| SV4 | 5,47  | 1,810            | 83 |
| SV5 | 5,22  | 1,801            | 83 |

### Estadísticas de total de elemento

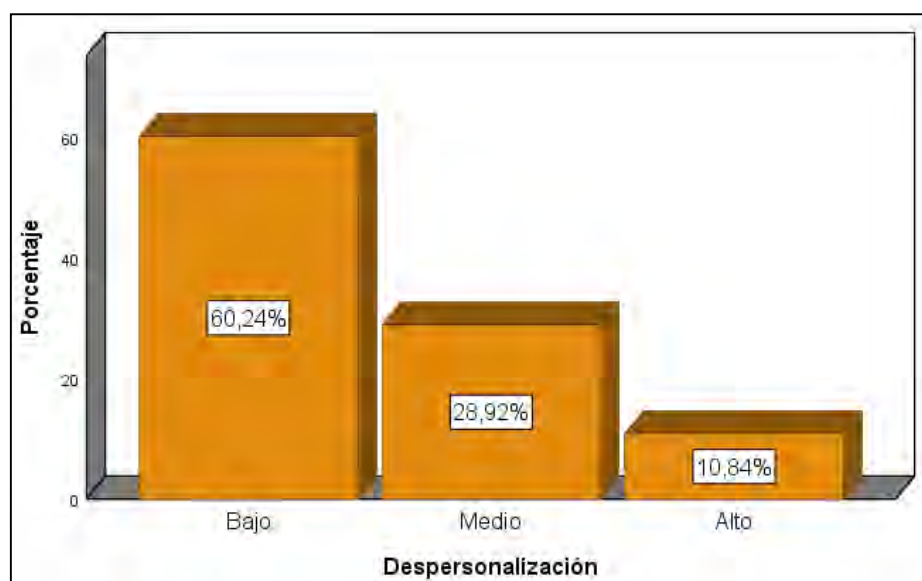
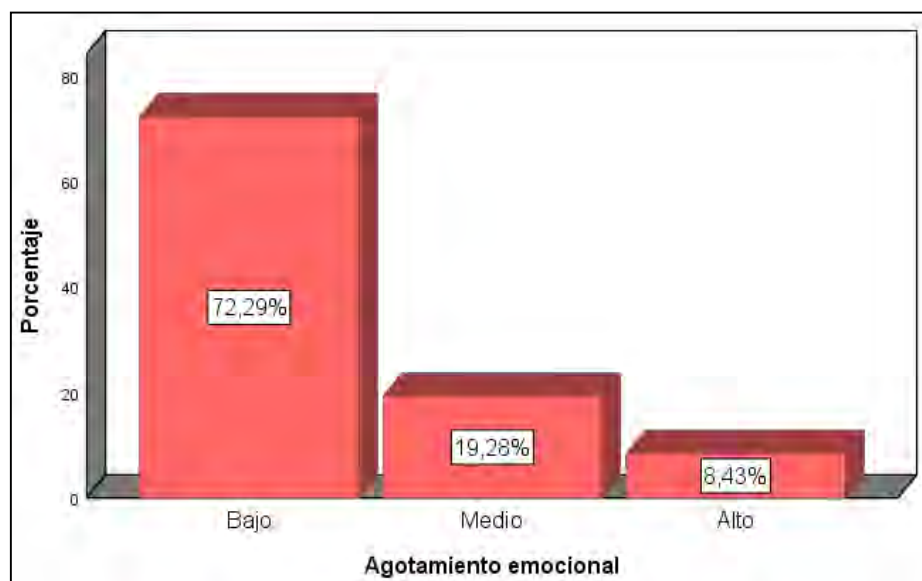
|     | Media de escala si<br>el elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|-----|--|--|--|---|
| SV1 | 21,76  | 38,892   | ,706   | ,901  |
| SV2 | 21,45  | 40,811   | ,817   | ,874  |
| SV3 | 21,27  | 40,661   | ,819   | ,873  |
| SV4 | 21,42  | 41,052   | ,763   | ,884  |
| SV5 | 21,67  | 41,759   | ,731   | ,891  |

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,905             | 5              |

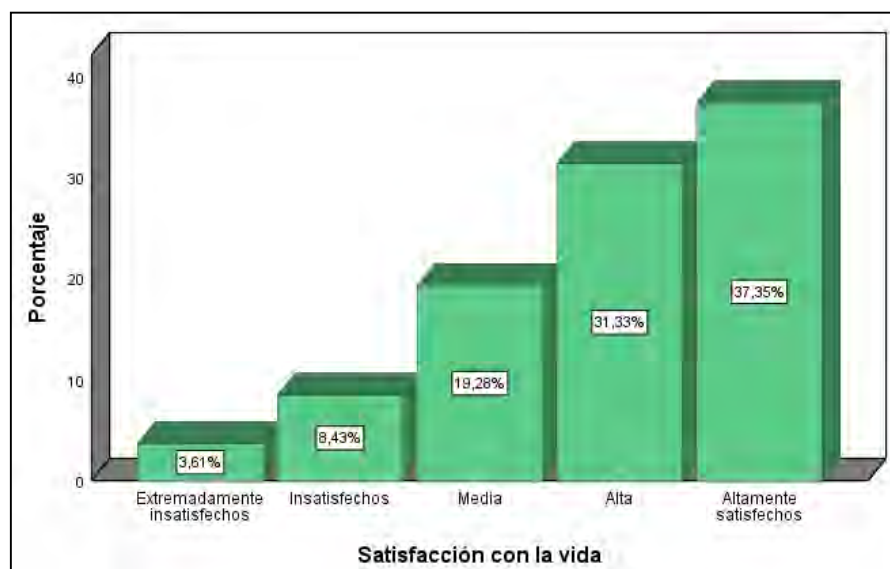


### 3. Dimensiones del Burnout





#### 4. Nivel de satisfacción con la vida



## 5. Relaciones dimensiones del Burnout y la satisfacción con la vida

|                       |          |          | Satisfacción con la vida     |               |       |       |                       | Total  |
|-----------------------|----------|----------|------------------------------|---------------|-------|-------|-----------------------|--------|
|                       |          |          | Extremadamente insatisfechos | Insatisfechos | Media | Alta  | Altamente satisfechos |        |
| Agotamiento emocional | Bajo     | Recuento | 0                            | 4             | 11    | 18    | 27                    | 60     |
|                       |          | %        | 0,0%                         | 6,7%          | 18,3% | 30,0% | 45,0%                 | 100,0% |
|                       | Medio    | Recuento | 2                            | 2             | 2     | 6     | 4                     | 16     |
|                       |          | %        | 12,5%                        | 12,5%         | 12,5% | 37,5% | 25,0%                 | 100,0% |
|                       | Alto     | Recuento | 1                            | 1             | 3     | 2     | 0                     | 7      |
|                       |          | %        | 14,3%                        | 14,3%         | 42,9% | 28,6% | 0,0%                  | 100,0% |
| Total                 | Recuento | 3        | 7                            | 16            | 26    | 31    | 83                    |        |
|                       | %        | 3,6%     | 8,4%                         | 19,3%         | 31,3% | 37,3% | 100,0%                |        |

### Correlación de medidas Ordinales

|                         | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
|-------------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Correlación de Spearman | -,324 | ,099                                   | -3,086                    | ,003 <sup>c</sup>        |
| N de casos              | 83    |  |                           |                          |

### Relación de la despersonalización y la satisfacción con la vida

|                    |       |          | Satisfacción con la vida         |               |           |           |                              |            |
|--------------------|-------|----------|----------------------------------|---------------|-----------|-----------|------------------------------|------------|
|                    |       |          | Extremadament<br>e insatisfechos | Insatisfechos | Medi<br>a | Alta      | Altamente<br>satisfecho<br>s | Total      |
| Despersonalización | Bajo  | Recuento | 0                                | 2             | 12        | 12        | 24                           | 50         |
|                    |       | %        | 0,0%                             | 4,0%          | 24,0<br>% | 24,0<br>% | 48,0%                        | 100,0<br>% |
|                    | Medio | Recuento | 2                                | 3             | 2         | 11        | 6                            | 24         |
|                    |       | %        | 8,3%                             | 12,5%         | 8,3%      | 45,8<br>% | 25,0%                        | 100,0<br>% |
|                    | Alto  | Recuento | 1                                | 2             | 2         | 3         | 1                            | 9          |
|                    |       | %        | 11,1%                            | 22,2%         | 22,2<br>% | 33,3<br>% | 11,1%                        | 100,0<br>% |
| Total              |       | Recuento | 3                                | 7             | 16        | 26        | 31                           | 83         |
|                    |       | %        | 3,6%                             | 8,4%          | 19,3<br>% | 31,3<br>% | 37,3%                        | 100,0<br>% |

*Correlación de medidas Ordinales*

|                            | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
|----------------------------|-------|---|---------------------------|-----------------------------|
| Correlación de<br>Spearman | -,284 | ,103                                      | -2,671                    | ,009 <sup>c</sup>           |
| N de casos                 | 83    |   |                           |                             |

*Relación de la realización personal y la satisfacción con la vida*

|                                 |              | Satisfacción con la vida        |               |       |       |                          | Total  |
|---------------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|-------|-------|--------------------------|--------|
|                                 |              | Extremadamente<br>insatisfechos | Insatisfechos | Media | Alta  | Altamente<br>satisfechos |        |
| <b>Realización<br/>personal</b> | Bajo         | Recuento                        | 1             | 3     | 13    | 9                        | 30     |
|                                 |              | %                               | 3,3%          | 10,0% | 43,3% | 30,0%                    | 100,0% |
|                                 | Medio        | Recuento                        | 1             | 1     | 1     | 5                        | 19     |
|                                 |              | %                               | 5,3%          | 5,3%  | 5,3%  | 26,3%                    | 100,0% |
|                                 | Alto         | Recuento                        | 1             | 3     | 2     | 12                       | 34     |
|                                 |              | %                               | 2,9%          | 8,8%  | 5,9%  | 35,3%                    | 100,0% |
|                                 | <b>Total</b> | Recuento                        | 3             | 7     | 16    | 26                       | 83     |
|                                 |              | %                               | 3,6%          | 8,4%  | 19,3% | 31,3%                    | 100,0% |

**Correlación de medidas Ordinales**

|                            | Valor | Error<br>estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T<br>aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
|----------------------------|-------|--|------------------------------|-----------------------------|
| Correlación de<br>Spearman | ,334  | ,101   | 3,192                        | ,002 <sup>c</sup>           |
| N de casos                 | 83    |  |                              |                             |

## ANEXO 7

### Base de datos en SPSS

data\_mental.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre         | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta         | Valores         | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|----------------|----------|---------|-----------|------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | ID             | Númerico | 2       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 2  | Edad           | Númerico | 2       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 3  | Sexo           | Númerico | 1       | 0         |                  | {1, Masculin... | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 4  | Añosdeservi... | Númerico | 3       | 1         | Años de servicio | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 5  | Gradopolicia   | Númerico | 1       | 0         | Grado policia    | {1, Sub Ofic... | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 6  | COV19          | Númerico | 1       | 0         | COV-19           | {1, S3}...      | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 7  | COVS           | Númerico | 1       | 0         | COV-S            | {0, No tuvo...  | Ninguno  | 9        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 8  | B1             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 9  | B2             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 10 | B3             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 11 | B4             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 12 | B5             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 13 | B6             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 14 | B7             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 15 | B8             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 16 | B9             | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 17 | B10            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 18 | B11            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 19 | B12            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 20 | B13            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 21 | B14            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 22 | B15            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 23 | B16            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 24 | B17            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 25 | B18            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 26 | B19            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 27 | B20            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 28 | B21            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 29 | B22            | Númerico | 1       | 0         |                  | Ninguno         | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

data\_mental.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ID 1

Visite: 38 de 38 variables

|    | ID | Edad | Sexo | Añosdeservi | Gradopolicia | COV19 | COVS | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | B10 | B11 | B12 | B13 | B14 | B15 | B16 | B17 | B18 | B19 | B20 |
|----|----|------|------|-------------|--------------|-------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 1  | 32   | 2    | 10.0        | 2            | 2     | 0    | 5  | 2  | 2  | 5  | 0  | 2  | 5  | 2  | 5  | 2   | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 2   | 6   | 5   | 2   | 2   |
| 2  | 2  | 42   | 2    | 20.0        | 2            | 1     | 2    | 2  | 2  | 0  | 5  | 0  | 0  | 5  | 1  | 4  | 0   | 5   | 5   | 5   | 1   | 0   | 0   | 5   | 4   | 2   | 2   |
| 3  | 3  | 58   | 1    | 38.0        | 8            | 1     | 2    | 3  | 2  | 1  | 1  | 0  | 2  | 2  | 0  | 5  | 0   | 1   | 6   | 6   | 2   | 0   | 0   | 5   | 5   | 6   | 6   |
| 4  | 4  | 56   | 1    | 38.0        | 3            | 1     | 1    | 3  | 3  | 3  | 3  | 0  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 5  | 5  | 31   | 1    | 15.0        | 1            | 1     | 1    | 4  | 3  | 2  | 5  | 1  | 0  | 6  | 3  | 2  | 0   | 1   | 5   | 5   | 4   | 1   | 1   | 5   | 5   | 0   | 0   |
| 6  | 6  | 24   | 1    | 3.0         | 3            | 2     | 0    | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 7  | 7  | 26   | 1    | 6.0         | 3            | 2     | 0    | 3  | 3  | 0  | 5  | 0  | 0  | 6  | 2  | 2  | 1   | 1   | 6   | 6   | 5   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 8  | 8  | 25   | 1    | 3.0         | 3            | 2     | 0    | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 9  | 9  | 24   | 1    | 3.0         | 3            | 1     | 2    | 3  | 3  | 1  | 6  | 0  | 1  | 5  | 1  | 5  | 0   | 0   | 5   | 5   | 1   | 0   | 0   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 10 | 10 | 27   | 1    | 2.0         | 3            | 1     | 2    | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 11 | 11 | 35   | 1    | 8.0         | 2            | 1     | 2    | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 6  | 5  | 0  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 12 | 12 | 30   | 1    | 6.0         | 3            | 1     | 2    | 0  | 0  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 13 | 13 | 32   | 1    | 6.0         | 3            | 2     | 0    | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 14 | 14 | 22   | 1    | 2.0         | 3            | 1     | 2    | 0  | 3  | 1  | 5  | 5  | 0  | 6  | 1  | 6  | 6   | 2   | 1   | 1   | 5   | 5   | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   |
| 15 | 15 | 24   | 1    | 2.0         | 3            | 1     | 2    | 5  | 3  | 0  | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 16 | 16 | 57   | 1    | 34.0        | 2            | 1     | 2    | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 17 | 17 | 28   | 1    | 10.0        | 2            | 1     | 1    | 0  | 0  | 1  | 6  | 0  | 3  | 0  | 1  | 0  | 3   | 2   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   |
| 18 | 18 | 37   | 1    | 15.0        | 1            | 1     | 2    | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 19 | 19 | 24   | 1    | 5.0         | 3            | 1     | 2    | 0  | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 20 | 20 | 36   | 1    | 37.0        | 1            | 2     | 0    | 1  | 2  | 3  | 3  | 0  | 4  | 4  | 0  | 0  | 0   | 1   | 0   | 0   | 3   | 1   | 0   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 21 | 21 | 37   | 1    | 14.0        | 1            | 1     | 2    | 1  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 22 | 22 | 51   | 1    | 29.0        | 6            | 1     | 1    | 1  | 0  | 0  | 2  | 0  | 1  | 3  | 0  | 1  | 0   | 0   | 4   | 2   | 2   | 1   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 23 | 23 | 26   | 1    | 3.0         | 3            | 1     | 1    | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1   | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 4   | 3   | 1   | 4   |
| 24 | 24 | 42   | 1    | 16.0        | 5            | 1     | 1    | 2  | 2  | 2  | 2  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0   | 0   | 6   | 6   | 0   | 2   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 25 | 25 | 21   | 1    | 2.0         | 3            | 1     | 1    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 0  | 3  | 3  | 3  | 0   | 0   | 6   | 6   | 3   | 0   | 0   | 6   | 6   | 6   | 6   |
| 26 | 26 | 21   | 2    | 5.0         | 3            | 1     | 1    | 3  | 4  | 4  | 3  | 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

9°C Parc. nublado 05:53 23/03/2023

## ANEXO 8

### Base de datos en Excel

| I<br>D | Eda<br>d | Sex<br>o | Años<br>de<br>servic<br>io | Grad<br>o<br>polici<br>al | CO<br>V-<br>19 | CO<br>V-S | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | B1<br>0 | B1<br>1 | B1<br>2 | B1<br>3 | B1<br>4 | B1<br>5 | B1<br>6 | B1<br>7 | B1<br>8 | B1<br>9 | B2<br>0 | B2<br>1 | B2<br>2 | SV<br>1 | SV<br>2 | SV<br>3 | SV<br>4 | SV<br>5 |
|--------|----------|----------|----------------------------|---------------------------|----------------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1      | 32       | 2        | 10                         | 2                         | 2              | 0         | 5  | 2  | 2  | 5  | 0  | 2  | 5  | 2  | 5  | 2       | 5       | 5       | 5       | 4       | 2       | 2       | 6       | 5       | 4       | 1       | 5       | 2       | 7       | 6       | 7       | 7       | 7       |
| 2      | 42       | 2        | 20                         | 2                         | 1              | 2         | 2  | 2  | 0  | 5  | 0  | 0  | 5  | 1  | 4  | 0       | 5       | 5       | 5       | 1       | 0       | 0       | 5       | 4       | 2       | 1       | 5       | 0       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       |
| 3      | 58       | 1        | 38                         | 8                         | 1              | 2         | 3  | 2  | 1  | 1  | 0  | 2  | 2  | 0  | 5  | 0       | 1       | 6       | 6       | 2       | 0       | 0       | 5       | 5       | 6       | 1       | 6       | 0       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       |
| 4      | 56       | 1        | 38                         | 3                         | 1              | 1         | 3  | 3  | 3  | 3  | 0  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 1       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 6       | 0       | 3       | 4       | 6       | 6       | 4       |
| 5      | 31       | 1        | 15                         | 1                         | 1              | 1         | 4  | 3  | 2  | 5  | 1  | 0  | 6  | 3  | 2  | 0       | 1       | 5       | 5       | 4       | 1       | 1       | 5       | 5       | 0       | 0       | 2       | 3       | 4       | 2       | 5       | 6       | 3       |
| 6      | 24       | 1        | 3                          | 3                         | 2              | 0         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 1       |
| 7      | 26       | 1        | 6                          | 3                         | 2              | 0         | 3  | 3  | 0  | 5  | 0  | 0  | 6  | 2  | 2  | 1       | 1       | 6       | 6       | 5       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 1       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       |
| 8      | 25       | 1        | 3                          | 3                         | 2              | 0         | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1       | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 3       | 2       | 3       | 3       | 6       |
| 9      | 24       | 1        | 3                          | 3                         | 1              | 2         | 3  | 3  | 1  | 6  | 0  | 1  | 5  | 1  | 5  | 0       | 0       | 5       | 5       | 1       | 0       | 0       | 5       | 5       | 5       | 3       | 5       | 0       | 4       | 7       | 7       | 7       | 4       |
| 10     | 27       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 11     | 35       | 1        | 8                          | 2                         | 1              | 2         | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 6  | 5  | 0  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 5       | 5       | 5       | 0       | 5       | 0       | 3       | 4       | 3       | 3       | 5       |
| 12     | 30       | 1        | 6                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 0  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       |
| 13     | 32       | 1        | 6                          | 3                         | 2              | 0         | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       |
| 14     | 22       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 3  | 1  | 5  | 5  | 0  | 6  | 1  | 6  | 6       | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       | 1       | 1       | 4       | 1       | 3       | 1       | 5       | 2       | 3       | 3       | 3       | 2       |
| 15     | 24       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 2         | 5  | 3  | 0  | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 16     | 57       | 1        | 34                         | 2                         | 1              | 2         | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1       | 1       | 1       | 1       | 1       | 1       | 4       | 1       | 1       | 1       | 1       | 1       | 2       | 6       | 6       | 6       | 7       | 7       |
| 17     | 28       | 1        | 10                         | 2                         | 1              | 1         | 0  | 0  | 1  | 6  | 0  | 3  | 0  | 1  | 0  | 3       | 2       | 0       | 0       | 1       | 0       | 0       | 1       | 1       | 0       | 3       | 0       | 4       | 4       | 7       | 7       | 6       | 6       |
| 18     | 37       | 1        | 15                         | 1                         | 1              | 2         | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 0       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 1       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       |
| 19     | 24       | 1        | 5                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 20     | 36       | 1        | 37                         | 1                         | 2              | 0         | 1  | 2  | 3  | 3  | 0  | 4  | 4  | 0  | 0  | 0       | 1       | 0       | 0       | 3       | 1       | 0       | 4       | 4       | 0       | 0       | 1       | 0       | 7       | 6       | 6       | 7       | 4       |
| 21     | 37       | 1        | 14                         | 1                         | 1              | 2         | 1  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 5       | 6       | 6       | 5       |
| 22     | 51       | 1        | 29                         | 6                         | 1              | 1         | 1  | 0  | 0  | 2  | 0  | 1  | 3  | 0  | 1  | 0       | 0       | 4       | 2       | 2       | 1       | 0       | 6       | 6       | 1       | 0       | 1       | 1       | 1       | 6       | 6       | 6       | 3       |
| 23     | 26       | 1        | 3                          | 3                         | 1              | 1         | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1       | 1       | 3       | 3       | 1       | 3       | 1       | 4       | 3       | 3       | 2       | 3       | 1       | 6       | 6       | 6       | 5       | 4       |
| 24     | 42       | 1        | 16                         | 5                         | 1              | 1         | 2  | 2  | 2  | 2  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 2       | 0       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 25     | 21       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 1         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 0  | 3  | 3  | 3  | 0       | 0       | 6       | 6       | 3       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 6       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 26     | 21       | 2        | 5                          | 3                         | 1              | 1         | 3  | 4  | 4  | 3  | 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       |
| 27     | 29       | 2        | 9                          | 2                         | 1              | 1         | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1       | 2       | 3       | 4       | 3       | 2       | 1       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 1       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       |
| 28     | 31       | 1        | 7                          | 3                         | 1              | 1         | 4  | 3  | 5  | 6  | 0  | 1  | 5  | 3  | 5  | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 1       | 5       | 4       | 7       | 6       | 7       | 6       | 7       |
| 29     | 30       | 1        | 8                          | 3                         | 2              | 0         | 2  | 2  | 2  | 6  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 30     | 32       | 1        | 14                         | 1                         | 1              | 1         | 1  | 2  | 1  | 5  | 1  | 2  | 5  | 1  | 5  | 1       | 1       | 5       | 5       | 1       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 1       | 5       | 1       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       |
| 31     | 24       | 2        | 4                          | 3                         | 1              | 1         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 32     | 57       | 1        | 37                         | 3                         | 1              | 1         | 3  | 2  | 5  | 5  | 1  | 2  | 6  | 2  | 3  | 0       | 2       | 1       | 5       | 2       | 1       | 3       | 2       | 5       | 2       | 4       | 1       | 0       | 2       | 3       | 6       | 6       | 5       |
| 33     | 54       | 1        | 31                         | 3                         | 1              | 1         | 2  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0       | 0       | 3       | 3       | 3       | 0       | 0       | 2       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       |
| 34     | 43       | 2        | 22                         | 6                         | 2              | 0         | 1  | 1  | 1  | 2  | 0  | 2  | 2  | 2  | 2  | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 2       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 4       | 0       | 7       | 7       | 4       | 4       | 4       |
| 35     | 22       | 1        | 3                          | 3                         | 2              | 0         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 36     | 24       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 1         | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 6  | 1  | 6  | 1       | 1       | 6       | 6       | 1       | 1       | 1       | 6       | 6       | 1       | 6       | 6       | 1       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 37     | 23       | 1        | 3                          | 3                         | 1              | 2         | 3  | 2  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2       | 1       | 6       | 6       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 2       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 38     | 29       | 1        | 5                          | 3                         | 1              | 1         | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 2  | 0       | 1       | 0       | 0       | 0       | 0       | 1       | 0       | 1       | 0       | 0       | 6       | 2       | 7       | 6       | 7       | 7       | 7       |
| 39     | 29       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 1         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 0       | 6       | 6       | 7       | 7       | 7       |
| 40     | 27       | 1        | 4                          | 3                         | 1              | 1         | 0  | 0  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 41     | 21       | 1        | 2                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 3  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 0  | 6  | 0       | 3       | 6       | 6       | 3       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 3       | 7       | 6       | 7       | 7       | 7       |
| 42     | 23       | 1        | 3                          | 3                         | 1              | 2         | 0  | 2  | 0  | 6  | 0  | 0  | 6  | 2  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 0       | 6       | 2       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |
| 43     | 31       | 1        | 6                          | 2                         | 2              | 0         | 1  | 2  | 0  | 5  | 0  | 0  | 6  | 1  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 2       | 1       | 0       | 6       | 6       | 6       | 5       | 6       | 0       | 6       | 5       | 7       | 6       | 6       |
| 44     | 27       | 2        | 5                          | 3                         | 2              | 0         | 1  | 1  | 0  | 6  | 0  | 6  | 6  | 0  | 6  | 0       | 0       | 6       | 6       | 0       | 0       | 0       | 6       | 6       | 6       | 0       | 6       | 0       | 7       | 7       | 7       | 7       | 7       |

|   |   |    |   |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|----|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 36 | 1 | 13  | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 4 | 6 | 45 | 1 | 16  | 6 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |   |
| 4 | 7 | 34 | 2 | 13  | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 |   |   |   |
| 4 | 8 | 26 | 1 | 2   | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 1 | 5 | 5 | 6 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 1 | 7 | 7 | 7 | 6 | 4 |   |   |   |
| 4 | 9 | 33 | 2 | 12  | 2 | 1 | 1 | 6 | 6 | 5 | 4 | 0 | 6 | 4 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 6 | 1 |   |   |   |
| 5 | 0 | 29 | 1 | 7   | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 6 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 0 | 1 | 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |   |   |
| 5 | 1 | 22 | 1 | 2   | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 5 | 2 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 |   |   |   |
| 5 | 2 | 59 | 1 | 37  | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 5 | 4 |   |   |   |
| 5 | 3 | 22 | 1 | 2   | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 5 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 | 5 | 5 | 1 | 6 | 1 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 |   |   |   |
| 5 | 4 | 27 | 1 | 6   | 3 | 2 | - | 1 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 6 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 |   |   |   |
| 5 | 5 | 25 | 1 | 3   | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 |   |   |   |
| 5 | 6 | 23 | 1 | 2   | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |   |   |
| 5 | 7 | 22 | 1 | 2   | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 | 0 | 1 | 5 | 5 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 |   |   |
| 5 | 8 | 30 | 1 | 5   | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 5 |   |   |   |
| 5 | 9 | 49 | 1 | 29  | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 6 | 0 | 23 | 1 | 3   | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 |   |   |   |
| 6 | 1 | 30 | 1 | 6   | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |   |   |   |
| 6 | 2 | 25 | 1 | 2   | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 |   |   |   |
| 6 | 3 | 30 | 1 | 7   | 3 | 1 | 2 | 0 | 6 | 0 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 6 | 4 | 24 | 1 | 3   | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 0 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |   |   |   |
| 6 | 5 | 26 | 1 | 4   | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 4 | 6 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 0 | 6 | 6 | 1 | 7 | 7 | 6 | 6 |   |   |   |
| 6 | 6 | 25 | 1 | 2   | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 6 | 4 |   |   |   |
| 6 | 7 | 29 | 1 | 8   | 2 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 6 | 8 | 26 | 1 | 3   | 3 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 6 | 9 | 30 | 1 | 8   | 3 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |   |   |   |
| 7 | 0 | 41 | 1 | 19  | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 | 1 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 4 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 |   |   |   |
| 7 | 1 | 60 | 1 | 30  | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 7 | 6 | 7 | 5 | 6 |   |   |   |
| 7 | 2 | 25 | 1 | 7   | 3 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |   |   |   |
| 7 | 3 | 37 | 1 | 14  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 | 6 | 1 | 5 | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |   |   |   |
| 7 | 4 | 46 | 2 | 28  | 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 |   |   |   |
| 7 | 5 | 51 | 1 | 31  | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |   |   |   |
| 7 | 6 | 56 | 1 | 38  | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 6 | 5 | 6 | 6 | 4 |   |   |   |
| 7 | 7 | 26 | 2 | 5   | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |   |   |   |
| 7 | 8 | 32 | 1 | 13  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |   |
| 7 | 9 | 25 | 1 | 5   | 3 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 1 | 2 | 7 |   |   |   |
| 8 | 0 | 27 | 1 | 0.5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | 1 | 4 | 6 | 3 | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 0 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 |   |   |   |
| 8 | 1 | 23 | 1 | 3   | 3 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 6 | 0 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 7 | 7 | 1 | 7 |   |   |   |
| 8 | 2 | 25 | 1 | 2   | 3 | 2 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 8 | 3 | 49 | 1 | 22  | 5 | 2 | - | 3 | 3 | 2 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 6 | 5 | 6 | 4 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |   |   |   |



## ANEXO 9

### Gestor bibliográfico Zotero

}

The screenshot displays the Zotero application window. The top menu bar includes options like 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Herramientas', 'Ayuda', and 'Zotero'. Below the menu is a toolbar with icons for adding, deleting, and organizing items. The main window is divided into two panes. The left pane shows a list of items, each with a title and a type (e.g., 'Artículo de revista académica'). The right pane shows detailed information for the selected item, including the title, author, publication details, and a full citation.

| Título  | Tipo de elemento                 |
|---|----------------------------------|
| Burnout and executive functions in Palliative Care health...  | Artículo de revista académica... |
| Prevention of burnout: New perspectives                       | Artículo de revista académica... |
| Síndrome de "burnout" y satisfacción de vida en policí...     | Artículo de revista académica... |
| Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ...    | Artículo de revista académica... |
| Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida...   | Artículo de revista académica... |
| Relación de la calidad de vida profesional y el burnout ...   | Artículo de revista académica... |
| Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección ... | Artículo de revista académica... |
| Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Bu...      | Artículo de revista académica... |
| El bienestar subjetivo  | Artículo de revista académica... |
| Estrés laboral y desempeño de los efectivos policiales ...    | Artículo de revista académica... |
| COVID-19 y la actuación de las agencias policiales de ...     | Artículo de revista académica... |
| The relationship between subjective wellbeing and subj...     | Artículo de revista académica... |
| The Satisfaction With Life Scale                              | Artículo de revista académica... |
| Subjective well-being   | Artículo de revista académica... |
| Satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiem...   | Artículo de revista académica... |
| Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos polic...  | Artículo de revista académica... |
| Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológ...   | Artículo de revista académica... |
| Calidad de vida de policías: una revisión sistemática de...   | Artículo de revista académica... |
| Calidad y satisfacción: el caso de la Universidad de Jaén     | Artículo de revista académica... |
| El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con est...    | Artículo de revista académica... |
| Análisis del bienestar psicológico en policías que labor...   | Artículo de revista académica... |
| Síndrome del Burnout en policías de Colombia y su rel...      | Artículo de revista académica... |
| Síndrome del burnout en policías de Colombia y su rel...      | Artículo de revista académica... |
| Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad...  | Artículo de revista académica... |
| Estrés y calidad de vida, estresores ocupacionales de p...    | Artículo de revista académica... |
| Calidad de vida relacionada con la salud en los militar...    | Artículo de revista académica... |
| Burnout y calidad de vida profesional en policías de Li...    | Artículo de revista académica... |
| Características de la calidad de vida laboral del person...   | Artículo de revista académica... |
| Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de ...  | Artículo de revista académica... |
| Elementos que generan insatisfacción y bajos niveles e...     | Artículo de revista académica... |
| Estrés, salud y psicopatologías laborales. Síndrome de ...    | Tesis                            |
| Capítulo III. Síndrome de burnout, malestar psicológico...    | Artículo de revista académica... |
| Síndrome burnout en policías de tránsito de la Region ...     | Tesis                            |

**Información** | **Notas** | **Etiquetas** | **Relacionado**

Tipo de elemento: Artículo de revista académica

Título: El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios

Autor: Rodríguez, Yanimar Rosa

Autor: Berrios, Areliz Quiñones

(...) Resumen: Psychological well-being is defined as the development of capabilities and personal growth

Publicación: Revista Griot

Volumen: 5

Número: 1

Páginas: 7-17

Fecha: 2012

Serie:

Título de la serie:

Texto de la serie:

Abrev. de revista:

Idioma: es

DOI:

ISSN: 1949-4742

Título corto:

URL: <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772>

Accedido: 22/3/2023 16:34:59

Archivo:

Posición en archivo:

Catálogo de biblioteca: revistas.upr.edu

Signatura:

Derechos: open access journal

Adicional: Number: 1

Publisher: Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil, Universidad de Puerto Rico

Fecha de adición: 22/3/2023 16:34:59

Modificado: 22/3/2023 16:34:59



### Anexo 10: Matriz de consistencia de la investigación

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPOTESIS  | VARIABLES  | DIMENSIONES  | INDICADORE<br>S  | TIPO DE<br>INVESTIGACIO<br>N   |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>Problema General</b><br>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida en los policías de la comisaría de Wánchaq-Cusco, 2022? | <b>Objetivo General</b><br>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida en los policías de la comisaría de Wánchaq-Cusco, 2022. | H <sub>1</sub> : Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco, 2022.<br>H <sub>0</sub> : No existe relación significativa | <b>Variable de estudio X1</b><br><b>Síndrome burnout</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio al final del trabajo.</li> <li>• Agotado cada mañana al enfrentar los días.</li> <li>• Estrés por trabajar con personas.</li> <li>• Desgaste por el trabajo.</li> <li>• Demasiado trabajo.</li> <li>• Alcance del límite de posibilidad es personales.</li> </ul> | <b>Tipo de investigación</b><br>La presente investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental.<br><br><b>Nivel de investigación.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo</li> <li>• Correlaciona l</li> </ul> |

|  |                     |  |  |   |  |  |
|--|---------------------|--|--|---|--|--|
|  | Wánchaq-Cusco, 2022 | entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco, 2022. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Despersonalización.</li> <li>• Realización personal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratar a las personas como objeto.</li> <li>• Sentirse invisible con las personas.</li> <li>• Emocionalmente endurecido.</li> <li>• Desinterés por las personas.</li> <li>• Victimización.</li> <li>• Comprensión con las personas.</li> <li>• Efectividad en la resolución de problemas.</li> <li>• Influir positivamente</li> </ul> | <p><b>Diseño de investigación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Transversal</li> </ul> <p><b>Población</b></p> <p>La población estará constituida por 120 policías de la comisaría de Wánchaq</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> |
|--|---------------------|--|--|---|--|--|

|  |  |  |   |  |  |   |
|--|--|--|---|--|--|---|
|  |  |  | <p><b>Variable de estudio X2</b></p> <p><b>Satisfacción con la vida</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con la vida</li> </ul> | <p>nte en la vida de las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Energético.</li> <li>• Clima laboral agradable.</li> <li>• Logros en el trabajo.</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideal de la vida</li> <li>• Satisfacción con las condiciones de vida.</li> <li>• Insatisfacción con la vida</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Policías que se encuentran trabajando en la comisaría de Wanchaq.</li> <li>• Policías de ambos sexos.</li> <li>• Policías que acepten participar en el estudio bajo consentimiento informado.</li> </ul> |
| 1. ¿Cuáles son las características generales | Identificar las características generales de los | <b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el |   |  |  |   |

|  |   |   |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|
| <p>de los policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción</p> | <p>policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022</p> <p>Estimar el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en policías de la Comisaría de Wánchaq - Cusco - 2022</p> <p>Medir el nivel de satisfacción con la vida en policías de la</p> | <p>agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.</p> |  |  |  | <p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Policías que se encuentren de vacaciones y con licencia durante el mes de aplicación del instrumento</li> </ul> |
|--|---|---|--|--|--|--|

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>con la vida en<br/>policías de la<br/>comisaría de<br/>Wánchaq –<br/>Cusco -<br/>2025?</p> <p>4. ¿Qué<br/>relación<br/>existe entre<br/>el<br/>agotamiento<br/>emocional del<br/>síndrome de<br/>Burnout y la<br/>Satisfacción<br/>con la vida en<br/>policías de la<br/>Comisaría de<br/>Wánchaq –</p> | <p>comisaría de<br/>Wánchaq –<br/>Cusco - 2025</p> <p>Relacionar el<br/>agotamiento<br/>emocional<br/>del síndrome<br/>de Burnout<br/>con la<br/>Satisfacción<br/>con la vida en<br/>policías de la<br/>Comisaría de<br/>Wánchaq –<br/>Cusco - 2025</p> <p>Relacionar la<br/>despenalizaci<br/>ón del<br/>síndrome de<br/>Burnout con</p> | <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe<br/>relación<br/>significativa<br/>entre la<br/>despersonalizac<br/>ión y la<br/>satisfacción con<br/>la vida en<br/>policías de la<br/>Comisaría de<br/>Wánchaq –<br/>Cusco, 2022.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe<br/>relación<br/>significativa<br/>entre la<br/>despersonalizac<br/>ión y la<br/>satisfacción con</p> |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|

|   |  |   |  |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|
| <p>Cusco - 2025?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la despenalización del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2025?</p> | <p>la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2025</p> <p>Relacionar la realización personal del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2025</p> | <p>la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.</p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa</p> |  |  |  |  |
| <p>6. ¿Qué relación existe entre</p>  |  |   |  |  |  |  |

|  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|
| la realización personal del síndrome de Burnout y la Satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco - 2025? |  | entre la realización personal y la satisfacción con la vida en policías de la Comisaría de Wánchaq – Cusco, 2022. |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|