

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



**BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE
REGULACIÓN EMOCIONAL EN MIEMBROS
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DE UNA COMISARÍA DE LIMA
METROPOLITANA DURANTE EL
CONTEXTO DE COVID - 19**

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología

ANDREA JIMENA GONZÁLEZ SANDOVAL

Código 20102421

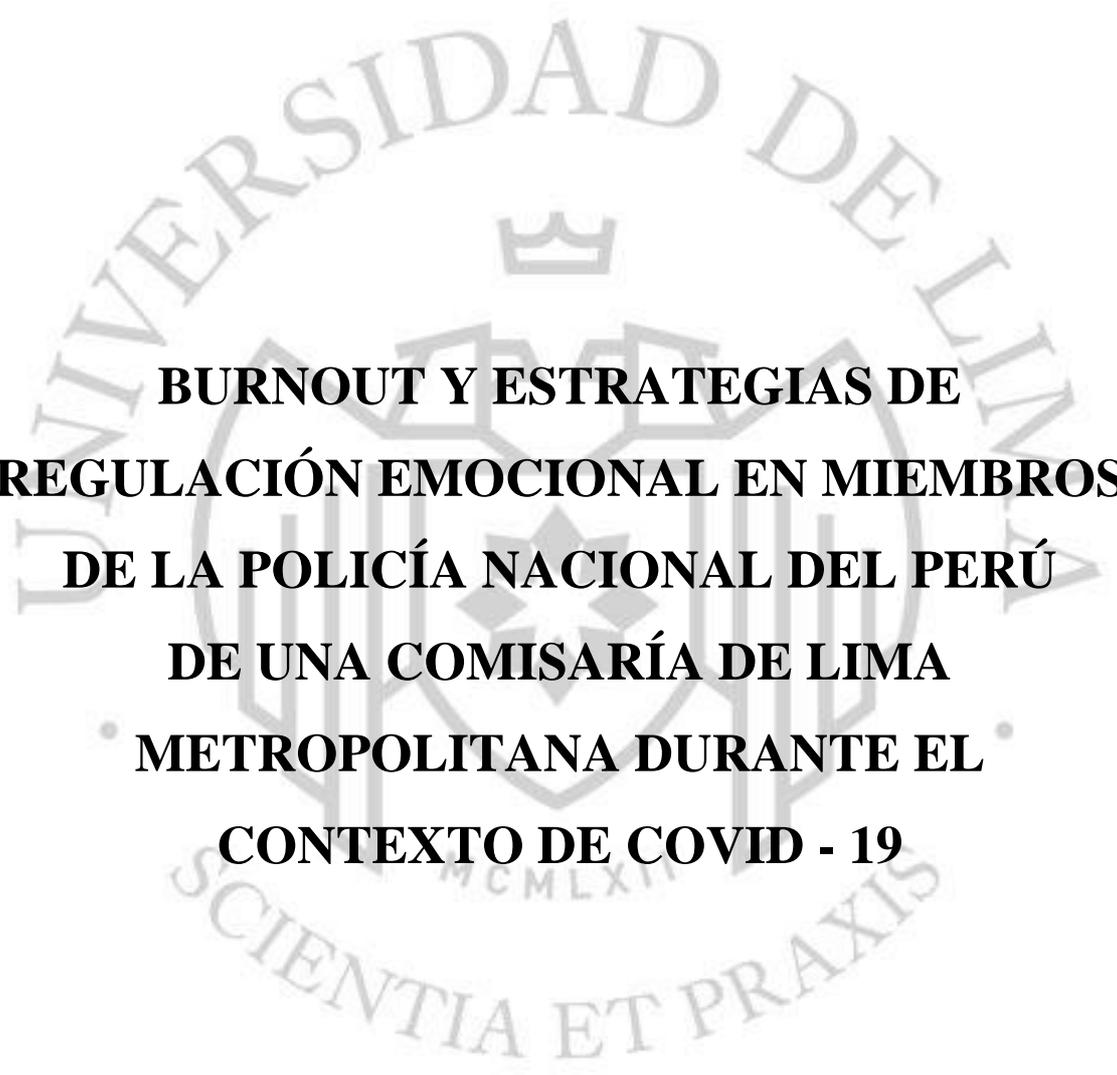
Asesor

Luís Miguel Ecurra Mayaute

Lima – Perú

Junio de 2024





**BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE
REGULACIÓN EMOCIONAL EN MIEMBROS
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DE UNA COMISARÍA DE LIMA
METROPOLITANA DURANTE EL
CONTEXTO DE COVID - 19**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco especialmente a mi mamá y mi papá, Rosa Sandoval y Cesar González, quienes desde el inicio de mi carrera me han brindado su apoyo y amor incondicional, además de enseñarme sobre la perseverancia para lograr mis metas y soñar en grande. Su guía y enseñanzas han sido de mucha importancia para mi vida personal y profesional.

También quiero extender mi agradecimiento a Julio, porque su presencia y cuidado amoroso han sido un bálsamo reconfortante durante todo este tiempo de creación.

Por otro lado, a mi asesor, el profesor Escurra, cuya paciencia, apoyo y comprensión constante han sido fundamentales en todo el proceso de la tesis. Estoy agradecida por su dedicación y apoyo.

En resumen, agradezco de todo corazón a cada una de estas personas, a mi familia y amigos en general que han hecho posible este logro.



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	
.....	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Justificación y relevancia.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Policía Nacional del Perú.....	16
2.2 Burnout	17
2.2.1 Dimensiones	18
2.2.2 Signos y Síntomas	19
2.2.3 Burnout en trabajos asistenciales.....	20
2.2.4 Burnout en policías.....	21
2.2.5 Policías y COVID- 19	23
2.3 Regulación emocional	25
2.3.1 El modelo de proceso de regulación emocional	26
2.3.2 Estrategias de regulación emoción	28
2.3.3 Regulación Emocional en policías	28
2.4 Relación entre la regulación emocional y burnout en miembros de la policía.....	31
CAPÍTULO III: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y DEFINICIÓN DE VARIABLES	33
3.1 Objetivo(s)	33
3.2 Hipótesis	34
3.3 Definición de variables.....	35
3.3.1 Burnout	35
3.3.2 Regulación emocional	35
CAPÍTULO IV: MÉTODO	36
4.1 Tipo y diseño de investigación	36
4.2 Participantes.....	36
4.3 Técnicas de recolección de datos.....	38
4.3.1 Inventario Burnout de Maslach (MBI)	38
4.3.2 Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P)	41
4.3.3 Ficha de recolección de datos.....	44
4.4 Procedimiento de recolección de datos.....	44

CAPÍTULO V: RESULTADOS	46
5.1 Resultados descriptivos	46
5.1.1 Resultados descriptivos de las dimensiones del Inventario Burnout de Maslach (MBI).....	46
5.1.2 Resultados descriptivos de las estrategias del Cuestionario de Autoregulación de la Emoción (ERQ-P).....	46
5.2 Confiabilidad de las puntuaciones de los instrumentos de evaluación.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2.1 Confiabilidad del Inventario Burnout de Maslach (MBI) .	¡Error! Marcador no definido.
5.2.2 Confiabilidad del Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P)	¡Error! Marcador no definido.
5.3 Resultados inferenciales	47
5.3.1 Análisis de normalidad	47
5.3.2 Correlación de variables	48
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN.....	49
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
APÉNDICES	73



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	37
Características sociodemográficas de los participantes.....	37
Tabla 2	40
Puntuación del Inventario Burnout de Maslach (MBI)	40
Confiabilidad de las dimensiones del MBI	41
Tabla 4	42
Niveles del Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P)	42
Confiabilidad de las estrategias del ERQ -P.....	44
Tabla 6	46
Niveles de la autorregulación de la emoción.....	46
Tabla 7	47
Niveles de las dimensiones del burnout	47
Tabla 8	48
Análisis de normalidad de las variables estudiadas.....	48
Tabla 9	48
Correlación de Spearman entre las dimensiones de síndrome de burnout y regulación emocional	48

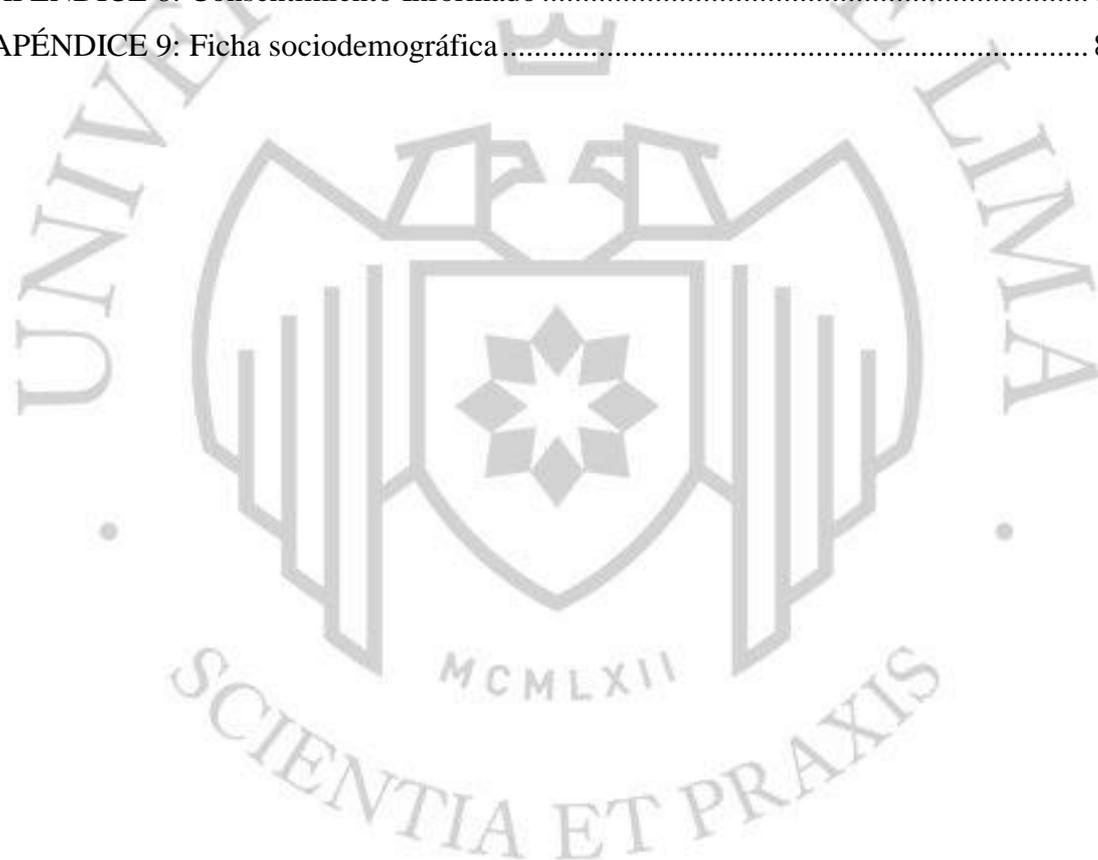
ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	26
<i>Modelo Modal de la Emoción y las Posibilidades de Regulación Emocional.</i> <i>Adaptado de Ochsner y Gross (2011)</i>	26
Figura 2.....	27
<i>Modelo Extendido de Regulación Emocional de Gross (2015)</i>	27



ÍNDICE DE APÉNDICES

APÉNDICE 1: Inventario de Burnout (MBI).....	74
APÉNDICE 2: Correlaciones entre subescalas en la muestra de validación del MBI...	75
APÉNDICE 3: Baremos del MBI.....	76
APÉNDICE 4: Análisis factoriales de los elementos del MBI	77
APÉNDICE 5: Autorización del MBI.....	78
APÉNDICE 6: Autorización del ERQ-P.....	79
APÉNDICE 7: Análisis de cargas factoriales del ERQP	80
APÉNDICE 8: Consentimiento Informado	81
APÉNDICE 9: Ficha sociodemográfica.....	83



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el covid-19. Es un estudio de enfoque cuantitativo no experimental, de alcance tipo correlacional para el cual se utilizó como técnica de recolección de datos dos cuestionarios: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Cuestionario de Autorregulación de la emoción (ERQ-P). La muestra está compuesta por 47 policías de Lima Metropolitana que laboran en una comisaría del distrito de la molina, donde se observó mayor presencia masculina con un 70.2%; el grupo etario con mayor presencia es el grupo de entre 31 a 40 años (36.2%). Se realizó el análisis de correlación a través del coeficiente no paramétrico Rho de Spearman lo que evidencia que, de las dimensiones abordadas, las únicas que presentan una relación estadísticamente significativa y negativa son las dimensiones Realización Personal de la variable Burnout y la dimensión Supresión de la variable Autorregulación Emocional.

Palabras clave: *Burnout, Regulación emocional, Policías, Covid-19, comisaría*

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the dimensions of burnout and emotional regulation strategies among members of the National Police of Peru at a police station in Metropolitan Lima during the COVID-19 pandemic. It is a quantitative non-experimental study with a correlational scope, for which two questionnaires were used as data collection techniques: the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Emotion Regulation Questionnaire (ERQ-P). The sample consists of 47 police officers from Metropolitan Lima who work at a police station in the district of La Molina, where a higher male presence was observed at 70.2%. The age group with the highest presence is the group between 31 to 40 years old (36.2%). Correlation analysis was conducted using the non-parametric Spearman's Rho coefficient, which shows that, among the dimensions examined, the only ones that have a statistically significant negative relationship are the Personal Accomplishment dimension of the Burnout variable and the Suppression dimension of the Emotional Regulation variable.

Keywords: *Burnout, Emotional regulation, Police, Covid-19, police station*

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Según el Ministerio del Interior (MININTER), en nuestro país, el cuerpo policial está constituido por la Policía Nacional del Perú (PNP), la cual tiene la responsabilidad de preservar y restablecer el orden dentro del país. El rol de esta institución se extiende a la indagación, prevención, supresión de actos ilícitos y asegurar el cumplimiento de las leyes, como brindar protección y asistencia a individuos y comunidades, además de seguridad para el patrimonio público como del privado (Decreto Legislativo N° 1148, 2012, p. 1).

El cuerpo policial está constituido por 140 mil efectivos, lo que demuestra que, en promedio, existe en la actualidad 1 policía por cada 240 habitantes (MININTER, 2021), por lo que el número de agentes policiales resulta insuficiente, sobre todo, en Perú, uno de los países con mayor inseguridad ciudadana e índices de criminalidad en las calles (OMS, 2014; Romero, 2017). Asimismo, se enfrentan a turnos largos y a menudo rotativos, limitaciones de recursos, amenazas de violencia, mayor necesidad de hipervigilancia, falta de apoyo público y reconocimiento de su esfuerzo (Hartley et al., 2011; McCraty y Atkinson, 2012). También, suelen tener entornos laborales poco saludables y establecimientos laborales precarios (Aguayo, 2017; INEI, 2017). Asimismo, en el ámbito peruano, se ha observado que la Policía Nacional enfrenta una notable carencia de credibilidad y confianza por parte de la población, ya que se percibe como corrupta, poco eficiente y carente de profesionalismo (Dammert, 2012).

Estos factores han ido afectando la eficacia en su labor (Barrenechea y Sosa, 2014). Diversos estudios realizados a nivel mundial han identificado que los policías tienen una de las ocupaciones más exigentes mentalmente (Hartley et al., 2011), puesto que conllevan un constante encuentro con situaciones estresantes y peligrosas que pueden comprometer su salud mental y bienestar psicológico (Valladares, 2017). En cuanto a los desafíos más comunes en la salud mental de los policías en 24 países de norte América, se señala que el 14,6% del personal policial experimenta síntomas depresivos, el 9,6% enfrenta ansiedad generalizada, el 14,2% sufre de estrés postraumático, el 8,5% presenta ideación suicida y un 5%

tiene dependencia al alcohol (Syed, et al., 2020). A nivel nacional, el coronel psicólogo de la Policía Nacional del Perú, Santiago Valero Álamo refiere que desde el 2019 se vive un incremento exponencial en el número de suicidios, principalmente entre los rangos más bajos y los ingresantes a dicha institución (Bogdanov, 2022).

En consecuencia, en el ámbito peruano, los estudios indican que, así como el estrés, se han descrito otras variables de riesgo como factores institucionales, características propias de la labor policía y personales, que predisponen al síndrome burnout (Nunura, 2016; Romero, 2015).

Este síndrome impacta principalmente a aquellos trabajadores cuyas responsabilidades laborales se enfocan en proporcionar asistencia a otros, lo cual demandan una intervención social considerable, debilitando sus interacciones y socavando la eficiencia y eficacia de los servicios que ofrecen a la comunidad (Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas, 2012), todo esto genera una reacción emocional e interpersonal crónica frente a los estresores que su propia labor exige (Maslach, 2015).

La literatura científica peruana señala que el 53% de policías muestra niveles severos de burnout en comparación a otros profesionales en el área asistenciales (Arias y Jiménez, 2012) afectando la eficiencia en su labor y menguando potencialmente su salud (Márquez et al., 2008; Nunura, 2016). Bajo estas circunstancias, el bienestar psicológico de los agentes de la policía emerge como una problemática de salud pública que demanda atención y acciones concretas para ser intervenidas (Caycho-Rodríguez, 2020).

Ello aunado, a que la Policía Nacional del Perú se convirtió en parte del personal de primera línea asignado por el Estado Peruano para combatir la pandemia originada por el Covid-19 en el año 2020. Su trabajo consistió en implementar medidas de protección dictaminadas por la OMS. Estas medidas incluyeron el aislamiento y distanciamiento social, el cierre de fronteras y la promoción de prácticas de higiene (Malamud y Núñez, 2020). En consecuencia, con estas medidas, los oficiales requirieron transgredir las pautas de distanciamiento social, lo que aumentó el riesgo de infecciones, ascendiendo a 50,616 contagiados y 787 muertes de policías a causa de la COVID-19 en el período 2020 - 2021 (Gestión, 2021), lo cual supera a cualquier otro grupo profesional en el Perú que se encuentre en la

primera línea de trabajo (Hernández-Vásquez, 2020; MINSA, 2022). Todo eso repercute en una mayor carga de trabajo para los que quedan en la fuerza policial (Stogner et al., 2020), generando situaciones inciertas o potencialmente estresantes resultando en experimentar problemas de salud mental a un ritmo mayor que la población en general (Hartley et al., 2011).

De hecho, según un estudio reciente en el Perú, el 19,6% presentó síntomas de depresión y el 17,3% de ansiedad generalizada durante la pandemia (Caycho-Rodríguez et al. 2020). La investigación de Marie Otilie Frenkel en policías australianos refiere que el oficial "promedio" estaba bastante estresado por la pandemia, donde las mujeres policía, los oficiales con menos experiencia laboral o aquellos que no se sienten preparados, evalúan la pandemia como estresante utilizan una regulación de emociones desadaptativa, corriendo el riesgo de experimentar estrés severo (Frenkel et al., 2021).

Por tal razón, el adecuado manejo emocional es considerado como un factor protector ante situaciones adversas. Recientes trabajos en el contexto laboral han comenzado a priorizar el papel de la regulación de emociones en el bienestar de los empleados (Grandey, 2015). La regulación emocional está definida como una modificación voluntaria y racional de la manera como procesamos las emociones dentro de las vivencias que las desencadenan y el cómo las expresamos (Gross, 2010). Las investigaciones a nivel internacional refieren que la participación en la regulación de las emociones desadaptativas, es decir, la rumia y la supresión expresiva, se asoció con una mayor tensión en los policías (Schaible y Six, 2016). En contraste, el uso de la regulación adaptativa de las emociones, es decir, la reflexión, la reevaluación, el intercambio social y la distracción, redujo la tensión de los oficiales, fue un predictor significativo de la calidad de vida, incluida la salud física y salud psicológica (Schaible y Six, 2016; Kale y Gedik, 2018), y además genera una disminución en los síntomas de burnout de dicha población (Toth, 2019).

Por lo antes expuesto, el presente estudio busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana durante el contexto de Covid-19?

1.2 Justificación y relevancia

Diversos estudios han descrito los niveles de burnout que manifiestan los policías, encontrando que la mayoría presenta altos niveles (Romero, 2015; Acha, 2004; Arias, 2012; Barrenechea, 2013; Durán, 2006; León, 2012; Márquez, 2008); dichas investigaciones recalcan la importancia de que los agentes policiales tengan un adecuado abordaje emocional de las situaciones, para que puedan afrontar efectivamente las diferentes problemáticas y cumplir con los roles asignados a su puesto. Si bien se encuentran investigaciones donde se evalúa la inteligencia emocional (Aremu, 2006; Calienes y Díaz, 2013; Nuñez, 2017), cólera y hostilidad (Romero, 2015), la evidencia del impacto en el estado emocional de los policías y el uso de estrategias emocionales de estos para poder gestionar sus emociones es reducido.

La investigación generará un aporte aplicativo, los resultados de la investigación permitirá dar información para crear diseño de capacitaciones situados a la realidad policial peruana, e intervenciones terapéuticas como las basadas en mindfulness, la reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) de 8 semanas (Alkoby et al., 2018) y la terapia cognitiva basada en la atención plena para disminuir dificultades de regulación de las emociones, reduciendo reactividad emocional que aumenta la capacidad de un individuo a participar en la actividad diaria independientemente de los niveles de excitación emocional o estrés (Roemer et al., 2015). Los cuales podría ayudar para disminuir el burnout en los centros de labores de los policías a través de la promoción de una adecuada elección de estrategia de regulación emocional (Montoya y Moreno, 2012) así promoviendo un mejor desempeño y bienestar en dicha población.

Finalmente, esta investigación tiene valor social, ya que, al identificar la relación entre el burnout y regulación emocional se podrá comprender la experiencia emocional de los policías en el contexto nacional, esto podría generar una intervención en la disminución de su burnout y un adecuado uso de estrategias que les permita regular sus emociones, lo que podría repercutir en su trabajo que consiste principalmente en prestar protección y ayuda a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y cuidado de la ciudadanía.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Policía Nacional del Perú

La Constitución Política del Perú, en el artículo 166° de la ley 27238 (2002), precisa la finalidad de la Policía Nacional del Perú: “la Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras”

Los efectivos policiales se dividen tradicionalmente en policía de investigaciones, los cuales tienen como tarea principal recopilar de manera discreta información relevante para los funcionarios encargados de perseguir un delito, manteniéndose alejada de cualquier situación violenta y garantizando la confidencialidad de sus actividades y la policía de acción, la cual opera principalmente a través de su mera presencia física, influyendo en el comportamiento de los ciudadanos para que cumplan con la ley. También cuentan con la capacidad de intervenir en situaciones peligrosas, por lo que están equipados para combatir diversas formas de delincuencia organizada. Estas intervenciones pueden involucrar aspectos tácticos y estratégicos que se asemejan a las operaciones militares (Acha y Diez Canseco, 2004).

El lema del cuerpo policial es "vida que cuida tu vida", lo cual implica que los miembros de la fuerza policial arriesgan sus propias vidas para proteger las de los ciudadanos. Según Torrente (2001), el modelo policial es un concepto que engloba diversas variables relacionadas con la organización, la sociedad, la política y la economía. Se trata de una construcción que establece conexiones entre las instituciones policiales, el entorno social y las ideas que lo sustentan. Desde esta perspectiva, es posible clasificar los modelos policiales en dos enfoques: uno que se enfoca en hacer cumplir la ley y la legalidad como principio fundamental (modelo racional-burocrático), y otro que está influenciado por la comunidad, la policía, la autoridad y la propia legalidad en la definición de su misión y función (modelo comunitario).

2.2 Burnout

El término "Burnout" fue acuñado inicialmente en la década de los años 70, y su traducción al español podría entenderse como sentirse agotado o quemado. Esta expresión surgió en respuesta a los altos niveles de estrés que se identificaron en ocupaciones que implican brindar servicios a otras personas, es decir, empleos que requieren una interacción directa con individuos. (García Izquierdo, 1993). La variable fue conceptualizada por el psiquiatra Herbert Freudenberg en 1974, quien, mientras trabajaba en la clínica para personas con problemas de toxicidad en Nueva York, notó que una parte significativa del personal de atención presentaba ciertos cambios en su actitud hacia el trabajo. Estos cambios incluían una gradual disminución de la energía, una pérdida de motivación laboral, un distanciamiento en la relación con los pacientes y la aparición de síntomas característicos de la ansiedad y la depresión. Es por ello que el psiquiatra acuñó el término "Burnout" para describir este conjunto de síntomas (Bosqued, 2008).

En 1976, durante el Congreso Anual de la APA, la psicóloga Cristina Maslach formalizó el término "burnout", una definición ampliamente aceptada hasta hoy. Según Maslach y Pines (1977), el burnout se caracteriza por un agotamiento emocional y físico que se traduce en una percepción negativa del trabajo, baja autoestima y pérdida de interés, principalmente en profesionales de organizaciones de servicios. La autora destaca que este síndrome es frecuente en individuos que trabajan directamente con personas, involucrándose en relaciones personales confidenciales y enfrentando condiciones crónicas de estrés y tensión. Una definición más reciente de Maslach (2009) define el burnout laboral como un síndrome psicológico que surge como respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el entorno laboral, manteniéndose constante con el tiempo. Las tres dimensiones fundamentales de este síndrome abarcan un agotamiento extremo, despersonalización, y una sensación de ineficacia laboral. Además, destaca que el burnout no es una dificultad inherente a las personas, sino más bien el resultado del contexto social y laboral en el que se desempeñan.

Además, Gil-Monte (2011) sugirió que el burnout puede ser visto como la reacción al estrés laboral crónico, siendo común en ciertos profesionales del sector

servicios. Este fenómeno impacta en el deterioro cognitivo de los individuos, provocando un desgaste psicológico y dando lugar a la manifestación de actitudes y conductas hacia las personas.

La Organización Mundial de la Salud (2019) presenta la siguiente definición del Burnout en su documento de Clasificación Internacional de Enfermedades-11: "El burnout es un síndrome conceptualizado como el resultado del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado de manera exitosa. Se caracteriza por tres dimensiones: (1) sentimientos de agotamiento o falta de energía, (2) aumento de la distancia mental hacia el trabajo o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el mismo, y (3) reducción de la eficacia profesional. Burnout se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe utilizarse para describir experiencias en otras áreas de la vida".

El documento de la OMS también establece claramente que el agotamiento no es una enfermedad, distinguiendo el síndrome de formas de enfermedad mental, como la depresión. Un modelo de enfermedad ubica el problema dentro de la persona. En cambio, la afirmación de que el burnout refleja "estrés que no ha sido gestionado con éxito" sitúa el problema en las relaciones de las personas con su lugar de trabajo. El manejo fallido del estrés refleja tanto al individuo como al lugar de trabajo. Los lugares de trabajo pueden facilitar o limitar los esfuerzos de los empleados para evitar o aliviar el estrés que surge de su trabajo. El estrés gestionado con éxito es una responsabilidad compartida con implicaciones tanto para los empleados como para los empleadores, ya que los problemas del lugar de trabajo requieren acción en el lugar de trabajo con la intención de cambiar cualidades importantes de cómo las personas hacen su trabajo (Leiter, 2022).

2.2.1 Dimensiones

Modelo de Maslach y Jackson

Maslach y Jackson (1981) han definido el síndrome de burnout en tres dimensiones: cansancio emocional, el cual se refiere al agotamiento físico y psicológico. Por otro lado, está la dimensión de la despersonalización, la cual hace alusión a una actitud de distanciamiento, irritabilidad, cinismo, etc, hacia los compañeros

de trabajo y las personas atendidas. Finalmente, la dimensión de falta de realización personal se manifiesta al constatar de manera recurrente que las exigencias planteadas superan su habilidad para abordarlas de manera eficaz.

El cansancio emocional es el componente individual que se presenta cuando los empleados sienten que ya no pueden ofrecer más a nivel afectivo. Este fenómeno se refiere a una disminución de energía y recursos personales emocionales, resultado del contacto diario con individuos a los que deben atender en el ámbito laboral (Maslach y Jackson, 1981). En otras palabras, experimentan una carga emocional abrumadora y fatiga debido a la constante interacción con las personas a las que prestan servicio, lo que conduce a una reducción de sus recursos emocionales y limita su capacidad para brindar atención a los demás (Sarria et al., 2008).

La despersonalización es el factor interpersonal que se refiere al desarrollo de actitudes y emociones negativas e irritabilidad (Schaufeli et al., 1993; Salas, 2010) hacia las personas a las que se presta servicio en el trabajo, lo que lleva a tratar a esas personas de manera deshumanizada debido a una falta de sensibilidad emocional, y a veces, a culparlas por sus problemas (Maslach y Jackson, 1981).

La falta de realización personal en el ámbito laboral se refiere a la tendencia de los empleados a evaluarse negativamente, experimentando insatisfacción consigo mismos y descontento con los logros en su trabajo. Estos sentimientos tienen un impacto directo en su capacidad para realizar eficientemente sus tareas laborales y para relacionarse con las personas a las que prestan servicio (Maslach y Jackson, 1981). Como resultado, los profesionales pueden experimentar descontento tanto con su propia persona como con su trabajo, mostrando poco aprecio por los resultados obtenidos en su entorno laboral (Gil-Monte, 2005; Maslach y Jackson, 1981)

2.2.2 Signos y Síntomas

Gil-Monte (2007, 2008) identifica dos perfiles dentro del proceso del síndrome de burnout. El primer perfil se caracteriza por la aparición de emociones y acciones relacionadas con el estrés laboral que generan un nivel moderado de malestar, sin incapacitar al individuo para llevar a cabo su trabajo, aunque su rendimiento podría mejorar. Este patrón se manifiesta con falta de entusiasmo hacia el

trabajo, agotamiento mental elevado y apatía, pero sin sentimientos de culpa. El segundo perfil, más grave, se asocia con casos clínicos más afectados por el desarrollo del burnout. Además de los síntomas mencionados, las personas experimentan sentimientos de culpa. Ponce et al. (2005) y Bosque (2008) señalan que el "Burnout" siempre está relacionado con sentimientos de desvalorización y fracaso, y mencionan que en la sintomatología más común se encuentran:

- A. Síntomas físicos o fisiológicos como agotamiento, fatiga crónica, cefaleas frecuentes, malestar general, trastornos del sueño, tensiones musculares, dolor, problemas gastrointestinales, pérdida de peso, ritmo cardíaco acelerado e hipertensión, entre otros.
- B. Síntomas emocionales que se manifiestan con irritabilidad, confusión, agotamiento, estados depresivos, impotencia, desconexión afectiva, pérdida de memoria, impotencia, poca tolerancia a la frustración, impaciencia, sensación de fracaso, dificultad para enfocarse, limitada realización personal.
- C. Síntomas cognitivos que abarcan consideraciones sobre renunciar a su profesión, pensamientos de terminar con su vida, desinterés en sus tareas laborales, percepción negativa de lugar de trabajo, negación de situaciones complejas en su lugar de trabajo, problemas de retención y atención de información.
- D. Se evidencian síntomas conductuales mediante la reducción en el rendimiento laboral, la evitación de responsabilidades, el incremento en las ausencias laborales, críticas excesivas, conflictos interpersonales, inclinación hacia comportamientos de riesgo y el abuso de sustancias, entre otras manifestaciones.

En resumen, el síndrome de burnout afecta integralmente la salud física y emocional, el pensamiento y el comportamiento de las personas, con un impacto significativo en su vida laboral y personal.

2.2.3 Burnout en trabajos asistenciales

Según Galván (2010), la incidencia del síndrome de burnout en España afecta aproximadamente al 10% de los trabajadores, mientras que en México la afectación es del 50%, y en el Perú la cifra asciende al 20%. Sin embargo, un informe del Instituto Integración en 2014 reveló que el 60% de los trabajadores en Perú experimenta estrés.

En el Perú el burnout, según varias investigaciones, se ha concentrado principalmente en profesionales de la salud (Ayala, 2013; Nunura, 2016; Palacios y Correa, 2016; Velásquez, 2014) y docentes (Salas, 2010). No obstante, también se ha prestado atención a otras poblaciones laborales, como agentes de tráfico aeroportuario (Quirós, 2013), conductores (Hurtado, 2017) e incluso policías (Arias y Jiménez, 2012; Romero, 2015).

Los resultados obtenidos en el ámbito de la salud revelan que el 60.42% (29) de las enfermeras evaluadas (48) en un Hospital de Lima, experimenta un nivel medio de estrés laboral (Dávalos, 2005). Además, presentan un nivel medio de cansancio emocional y realización personal, y un nivel bajo en despersonalización (Arauco, 2008). Siguiendo con este grupo profesional, en otro Hospital de Lima, el síndrome de burnout se manifiesta mayormente en niveles medio y alto, indicando que se sienten agotadas al terminar su jornada de trabajo y muestran indiferencia hacia lo que les sucede a los pacientes (Ayala, 2013). Además, Velásquez (2014) encontró que el síndrome de burnout en enfermeras de dos distritos de Lima se presenta a un nivel alto, siendo ligeramente más elevado en mujeres y en el grupo de edad de 35 a 55 años. Las enfermeras contratadas muestran ligeramente puntajes más altos en comparación con las nombradas, y existe una relación negativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico.

En el ámbito educativo, Salas (2010) realizó una investigación sobre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL N° 7. Los resultados indicaron que el 21.8% obtuvo un nivel leve de burnout caracterizado por baja despersonalización, realización personal reducida y bajo cansancio emocional. Por otro lado, el segundo puntaje más alto, con un 19.6%, que representa un burnout elevado con altas puntuaciones en despersonalización, bajas en realización personal y altas en cansancio emocional.

2.2.4 Burnout en policías

Los agentes de policía están obligados a desempeñar sus funciones en circunstancias desafiantes. A pesar de abordar sus tareas con entusiasmo y tener altas expectativas en la institución, deben enfrentarse no solo a la lucha contra la delincuencia, sino también a numerosas carencias, como la falta de respaldo logístico.

Esto llega al extremo de que algunos agentes no disponen de chalecos antibalas ni de munición para garantizar su propia seguridad (Romero, 2015).

En este sentido, existen investigaciones que han profundizado la relación que tienen los policías al padecer burnout y su desempeño laboral o el efecto que tiene este en su salud mental.

A nivel internacional, en Portugal, Gomes, et al (2022), tuvo como objetivo examinar el impacto del burnout en el rendimiento y la intención de rotación de las fuerzas policiales portuguesas, así como analizar el efecto moderador de la satisfacción “por cuidar” (Compassion Satisfaction) en esta relación, en 1.682 oficiales de policía. Los resultados mostraron que: (1) el burnout está relacionado de manera negativa con el rendimiento; (2) el burnout está relacionado de manera positiva con la intención de rotación; (3) la CS, aunque tiene un efecto positivo en el rendimiento, no asume un papel moderador, como se esperaba, en la relación entre el burnout y el rendimiento; (4) la CS asume un papel moderador en la relación entre el burnout y la intención de rotación. Es decir, cuando una persona que todavía sufre de burnout experimenta CS, disminuye la intención de abandonar la organización.

Por otro parte, en Grecia, Pikoulas et al. (2022) tuvo como objetivo investigar el efecto de la autoestima en los síntomas del burnout y depresión, utilizando un enfoque de análisis de trayectoria. Evaluó un total de 396 oficiales de policía griegos, 145 mujeres y 251 hombres, con 37.7 años de edad promedio. El cuestionario incluyó, la escala de autoestima de Rosenberg, la escala de depresión de Zung y la escala de Burnout de Maslach. Se encontró que las puntuaciones de agotamiento emocional y logro personal tenían un efecto directo en la depresión y que, además, los oficiales que trabajan en un entorno urbano tienen un mayor riesgo de desarrollar síntomas de burnout y depresión. Se descubrió que la autoestima era un regresor significativo en la depresión y las tres subescalas del burnout, es por ello promover formas alternativas de apoyar la autoestima y crear una imagen positiva de uno mismo fortalecerá el estado psicológico de los oficiales de policía., mientras que los oficiales más mayores y con más experiencia tenían síntomas de agotamiento significativamente más bajos.

A nivel nacional, Arias y Jiménez (2012) realizaron una investigación en Arequipa con una muestra de 142 policías (113 hombres y 29 mujeres), 86 enfermeras

y 233 profesores. Los resultados revelaron que los agentes de policía exhibían niveles más elevados de síndrome de burnout en comparación con otros profesionales en la muestra. Más de la mitad de los policías (53%) mostraba niveles severos de burnout, y se observaron relaciones significativas entre una baja realización personal y los ingresos económicos, así como relaciones moderadas entre la despersonalización y el tiempo de servicio en la institución policial. La despersonalización fue la dimensión que más puntúa en este grupo, explicada por el sistema vertical y autoritario de las instituciones policiales en el país.

Adicionalmente, Ana Romero (2015) evaluó la relación entre la colera y el burnout a 59 suboficiales de la Policía Nacional del Perú. Los resultados mostraron conexiones entre experimentar sentimientos de cólera y niveles elevados de cansancio emocional y despersonalización, así como entre expresar cólera y una baja realización personal. Factores laborales como trabajar en días libres o percibir una falta de reconocimiento adecuado se relacionaron con la tendencia a experimentar rasgos de cólera y a reprimirla, respectivamente. Estos factores también se vincularon con niveles elevados de cansancio emocional. En relación con el síndrome de burnout, se identificó que el 25.4% de los policías evaluados experimentaba niveles altos de cansancio emocional, el 35.6% mostraba niveles elevados de despersonalización, y un 22% evidenciaba una marcada falta de realización personal. La despersonalización fue el síntoma más predominante, y las fuentes causales del burnout incluyeron la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la percepción de recompensas insuficientes, la disolución del sentido de comunidad, la ausencia de equidad o la percepción de injusticia y el conflicto de valores (Maslach, 2009).

2.3 Policías y COVID- 19

La pandemia de COVID-19 desató una crisis de salud y económica, la cual generó un impacto significativo en la actividad operativa de las instituciones públicas a nivel global. Los cuerpos policiales, en particular los de América Latina y el Caribe, no han escapado a esta situación. Esta región ya enfrentaba desafíos considerables antes de la pandemia, como altas tasas de criminalidad y recursos limitados (Alvarado et al., 2020).

Durante el contexto de emergencia sanitaria, los cuerpos policiales han desempeñado un papel fundamental en la implementación y ejecución de medidas de salud pública destinadas a frenar la propagación del virus. Su objetivo principal ha sido garantizar el cumplimiento de las restricciones y directrices establecidas por las autoridades sanitarias y gubernamentales.

Las responsabilidades de la policía durante la pandemia de COVID-19 han variado según el país y las regulaciones locales. Algunas de las tareas comunes que han llevado a cabo incluyen (MININTER, 2020; Caycho-Rodriguez, 2020; Alvarado et al., 2020):

- Hacer cumplir las órdenes de cuarentena y confinamiento: Esto ha implicado patrullar las calles y verificar el cumplimiento de las restricciones de movilidad, asegurándose de que las personas se queden en casa o solo salgan para actividades esenciales.
- Controlar el uso de mascarillas y el distanciamiento social: La policía ha estado a cargo de garantizar que las personas cumplan con el uso obligatorio de mascarillas en espacios públicos y mantengan el distanciamiento social adecuado. En algunos lugares, se han impuesto multas o sanciones a quienes no cumplan con estas medidas.
- Dispersar reuniones y eventos masivos: Los cuerpos de policía han intervenido en fiestas, eventos y reuniones que violen las restricciones impuestas durante la pandemia, asegurándose de que se cumplan los límites de capacidad y se eviten aglomeraciones.
- Controlar el cumplimiento de las medidas en establecimientos: La policía ha realizado inspecciones en negocios y establecimientos para asegurarse de que se cumplan las normas de higiene y seguridad establecidas para prevenir la propagación del virus.

Desafortunadamente, llevan a cabo sus responsabilidades con recursos escasos, enfrentando así un riesgo más elevado de contraer la enfermedad, lo que resulta en un aumento de la presión laboral y del estrés. Asimismo, la cantidad de agentes confirmados con COVID-19 y las lamentables pérdidas de vidas, ascienden a 50,616 casos confirmados y 787 muertes de policías a causa de la COVID-

19 (Gestión, 2021) que supera a cualquier otro grupo profesional en el Perú que se encuentre en la primera línea de trabajo (Hernández-Vásquez, 2020; MINSA, 2022).

En este sentido, recientes investigaciones han comenzado a priorizar el papel del burnout y la salud mental de los policías en el contexto de COVID – 19. A nivel internacional, se encuentran la investigación de Hernández-Corona, et al (2021) en Mexico, donde tuvo como objetivo evaluar el síndrome burnout, entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en una muestra de 26 oficiales de policía mexicanos durante la pandemia por COVID-19. Los resultados demostraron que, a pesar de las condiciones desafiantes, los oficiales mostraron niveles bajos de burnout y altos niveles de entusiasmo laboral y satisfacción.

También en Mexico, Rojas-Solís et al. (2021) llevaron a cabo una evaluación con 27 policías entre los 19 y 43 años. El objetivo fue analizar el grado de burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida durante el covid-19. Se encontró que la mayoría de la muestra padecía de despersonalización, la mitad de realización personal y un tercio en agotamiento emocional, además de que también la mayoría indicó malestar psicológico moderado y solo la mitad una alta satisfacción con la vida.

En cuanto al contexto nacional, se encuentra la investigación de Caycho Rodríguez (2020), el cual evaluó síntomas de depresión, ansiedad generalizada y miedo relacionado a COVID-19 en 120 policiales de Lima. Estos hallazgos sugieren que los policías tienen bajos niveles de reacciones somáticas del miedo (síntomas de depresión y ansiedad generalizada) y altos niveles de reacciones emocionales del miedo (incomodos por pensar en el COVID y miedo a perder la vida) (Caycho-Rodriguez, 2020).

2.4 Regulación emocional

La Regulación emocional se define generalmente como el conjunto de procesos mediante los cuales los individuos influyen en las emociones que tienen, cuándo las tienen, y cómo experimentan y expresan esas emociones (Gross, 1998). La regulación de la emoción se refiere al conjunto heterogéneo de procesos mediante los cuales se regulan las emociones (Gross, 2008). Cuando pensamos en la

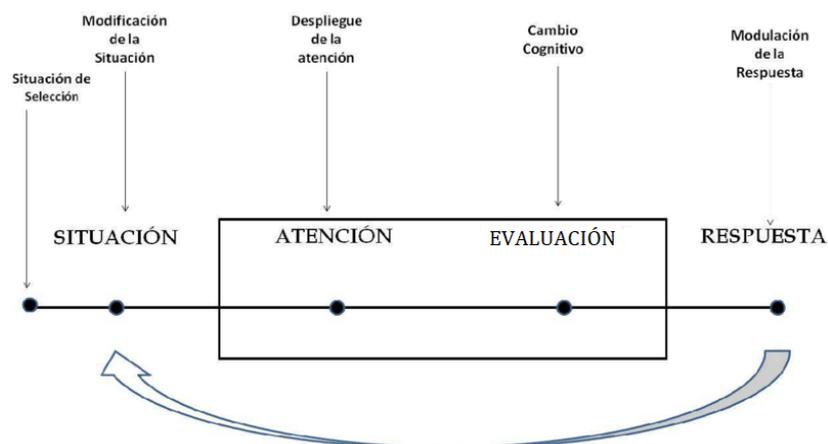
regulación de la emoción, muchos de los casos que saltan a la mente, al menos en un contexto cultural occidental, implican rechazar (disminuir) los aspectos experienciales y / o de comportamiento de emociones negativas como la ira, el miedo y la tristeza (Gross et al., 2006). Esto no quiere decir que las emociones positivas no estén reguladas; ciertamente lo son, como cuando intentamos parecer menos felices de lo que somos por ganar un juego de tenis (Gross, 2008).

Años después Gross, refiere a la regulación emocional como un proceso mediante el cual influenciamos a las emociones y su experimentación (Gross, 2015).

2.4.1 El modelo de proceso de regulación emocional

El Modelo de procesual de regulación emocional (Gross y Thompson, 2007; Gross, 2014) propone la utilización de cinco estrategias que representan cinco categorías de procesos de regulación emocional (Figura1): selección de la situación, modificación de la situación, despliegue de la atención, cambio cognitivo y modulación de la respuesta (Gross, 1998). Las primeras cuatro estrategias pueden considerarse como centradas en el antecedente, ya que se llevan a cabo antes de que se activen las respuestas emocionales. En contraste, la modulación de la respuesta se percibe como una estrategia centrada en la respuesta, dado que suele implementarse después de que la respuesta emocional se ha generado (Gross y Muñoz, 1995).

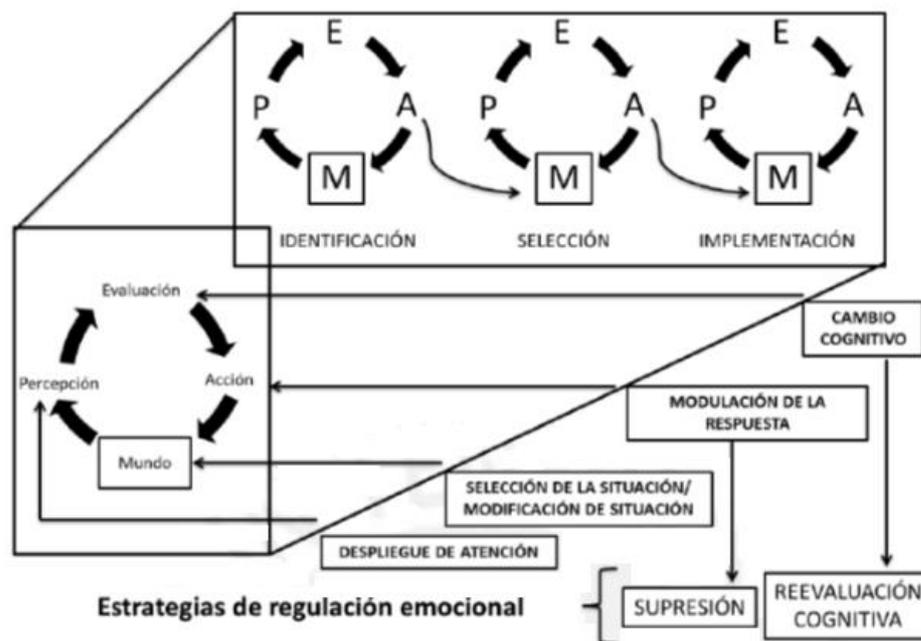
Figura 1
Modelo Modal de la Emoción y las Posibilidades de Regulación Emocional. Adaptado de Ochsner y Gross (2011)



La regulación de las emociones se realiza mediante dos métodos distintos: la reevaluación cognitiva y la supresión. En primer lugar, la reevaluación implica modificar el proceso cognitivo que origina la emoción con el propósito de cambiar cómo esa emoción afectará a la persona. Esta estrategia se concentra en las etapas previas a la respuesta emocional. Por otro lado, la supresión implica inhibir la expresión de la respuesta emocional y se enfoca en alterar el aspecto conductual sin modificar la emoción en sí.

Adicionalmente hay tres etapas en las cuales se desarrollan de forma cíclica los cuatro momentos mencionados previamente de la regulación emocional. En la Figura 2 se puede observar lo siguiente: a) Identificación, que se refiere a la etapa en la que se decide si se va a regular la emoción o no; b) Selección, que corresponde a la etapa en la que se elige una de las estrategias disponibles en cada individuo; y c) Implementación, que implica llevar a cabo la táctica seleccionada. Las dificultades en la regulación emocional pueden surgir principalmente en la segunda etapa, la selección, ya que los resultados dependerán de la estrategia elegida (Gross, 2015).

Figura 2
Modelo Extendido de Regulación Emocional de Gross (2015)



2.4.2 Estrategias de regulación emoción

La reevaluación cognitiva (RC) se centra en el antecedente y consiste en la creación de significados alternativos para un evento con el fin de reducir el impacto emocional negativo. Por otro lado, la supresión de la expresión emocional (SEE) es una estrategia centrada en la respuesta que busca inhibir la expresión conductual de la experiencia emocional (Gross y Thompson, 2007).

Se considera que la RC es una estrategia más adaptativa, capaz de prevenir o reducir la experiencia de afecto negativo y con el potencial de disminuir los resultados negativos subsiguientes, ya que se relaciona con niveles más elevados de optimismo, autoestima, crecimiento personal, sentido de propósito en la vida y una mayor satisfacción general con la vida (Gross y Thompson, 2007). A diferencia de la SEE que se ha mostrado como una estrategia de regulación emocional menos saludable, ya que ha sido vinculada con una menor propensión al optimismo, una disminución en la satisfacción con la vida, menor autoestima y bienestar (Gross y Thompson, 2007). A pesar de inhibir la expresión del afecto negativo, la experiencia emocional puede permanecer inalterada o incluso aumentar, debido a la diferencia entre la experiencia interna y la expresión externa (Gross y John, 2003).

Estos descubrimientos respaldan la idea de que la reevaluación es una estrategia más efectiva y preferible que la supresión emocional. No obstante, es esencial destacar que la elección entre estas estrategias puede depender considerablemente del contexto específico en el que se encuentre una persona, ya que no hay una única respuesta correcta para todas las situaciones (Gross, 2015).

2.4.3 Regulación Emocional en policías

Existen investigaciones que han profundizado la relación que tienen los policías y sus estrategias de regulación emocional. A nivel internacional, Zurich, Suiza, Berking et al. (2010), evaluó a 31 policías con el objetivo investigar si un entrenamiento de regulación de las emociones (Entrenamiento Integrativo de Competencias Emocionales; ITEC) puede mejorar las habilidades de regulación de las emociones de los agentes de policía. Los resultados indican que, en comparación con los grupos de control, los agentes tienen dificultades para

aceptar y tolerar emociones negativas, apoyarse en situaciones angustiantes y afrontar situaciones emocionalmente desafiantes. Los policías suelen utilizar la negación, la supresión y la evitación general para las emociones negativas que experimentan en su servicio; estas estrategias inicialmente podrían disminuir las emociones negativas, sin embargo, tienen el efecto paradójico de conducir a la continuación, o incluso a una escalada, de las emociones que pretenden suprimir. Por otro lado, teniendo esta experiencia los autores citan Burke (1993), Dietrich y Smith (1986) donde estos describen que los policías utilizan estrategias disfuncionales para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes como la problemática del consumo alcohol y el aislamiento físico. Por último, los resultados mostraron congruencia con los hallazgos previos de que los agentes de policía, donde estos ven las emociones negativas como un signo de debilidad que debe evitarse, por lo tanto, pueden percibir actividades como la aceptación, el auto estímulo o la autosuficiencia como inapropiadas. En cuanto a sus resultados, los investigadores plantearon un entrenamiento de regulación emocional, donde se evidenció que sus habilidades de regulación emocional mejoraron significativamente.

Por otro lado, se encuentran la investigación de Kale y Gedik, (2018) en Turquía, la cual tuvo como objetivo investigar las asociaciones entre calidad de vida, regulación de las emociones (reevaluación cognitiva y supresión), ira y salud mental en una muestra de 156 policías antidisturbios. Se encontró que la reevaluación cognitiva era un predictor significativo de todos los dominios de la calidad de vida, incluida la salud física, la salud psicológica, las relaciones sociales y el entorno, por otro lado, la reevaluación funcionó como una estrategia cognitiva de afrontamiento para lidiar con emociones discretas al cambiar cómo se percibe e interpreta una situación que evoca emoción, lo que demostró que esta estrategia es "saludable" y no tiene efectos negativos en el bienestar físico y psicológico. Por otro lado, la supresión de la expresión emocional no fue un predictor significativo de la calidad de vida en el presente estudio. Además, la supresión no se correlacionó significativamente con ninguno de los dominios de la calidad de vida.

Igualmente, la investigación de Balogun, et al (2022) en Nigeria. Recopilaron datos de 391 miembros del personal policial (198 hombres y 193 mujeres)

en varias divisiones de su país, donde los evaluaron con el propósito de determinar la relación entre la ruptura del contrato psicológico (PCB) y la corrupción policial, e investiga el papel moderador de las estrategias de regulación emocional (reevaluación cognitiva y supresión expresiva) en dicha relación. Este estudio demuestra que la vulneración de su contrato psicológico (PCB) es un factor clave que aumenta las tendencias corruptas entre los oficiales de policía. Sin embargo, se encontró que la reevaluación cognitiva es un recurso emocional importante que puede disminuir o debilitar el impacto de la PCB en las tendencias corruptas entre los agentes de policía. Por consiguiente, nuestro estudio resalta la importancia de la reevaluación cognitiva en la relación entre el PCB y la corrupción, y sugiere la necesidad de brindar entrenamiento en reevaluación cognitiva al personal policial.

En cuanto a nivel nacional, las investigaciones que evalúan la regulación emocional en policías fueron escasos, sin embargo, se encontró en profesionales castrenses, como es el caso de la investigación de Gutiérrez (2016), donde se evaluaron a 42 militares del VRAEM que están hospitalizados, con el objetivo de analizar la relación entre las estrategias de regulación emocional y alexitimia. Los resultados evidenciaron una asociación entre la alexitimia y la aplicación de la estrategia de supresión, destacando que esta última se relaciona con el componente de la alexitimia que involucra dificultad para expresar los sentimientos. Asimismo, se observó que los individuos pertenecientes al ámbito militar emplean con mayor frecuencia la estrategia de supresión debido a las experiencias de combate y entorno laboral en el que operan involucran experiencias emocionales negativas y afectaciones cognitivas, esta estrategia se considera a menudo “no adaptativa”. Sin embargo, en este escenario, cuando los militares se encuentran en situaciones de riesgo real, podría no ser práctico emplear una táctica como la reevaluación cognitiva. Esto se debe a que dicha estrategia podría disminuir los aspectos experienciales y fisiológicos de la ansiedad, limitando así su capacidad para afrontar eficazmente la situación de combate. Es por ello que la adaptación saludable depende de la capacidad de elegir entre estas estrategias en función del contexto particular y las demandas de la situación, en lugar de considerar una estrategia inherentemente mejor que la otra.

2.5 Relación entre la regulación emocional y burnout en miembros de la policía

A nivel mundial se han podido investigar la relación entre la regulación emocional y el burnout; sin embargo, ha sido investigado en el ámbito educativo (Brackett et al., 2010; González et al., 2011;) o de salud (Jackson- Koku y Grime, 2019). Siendo escasas las investigaciones en policías utilizando el MBI para medir el burnout y el ERQP para reconocer las estrategias de regulación emocional.

A nivel internacional, la investigación de Toth (2019) evaluó a 81 policías del sureste de Estados Unidos, donde el 87% eran hombres. El objetivo de esta investigación fue descubrir la relación entre el estrés, el burnout (MBI) y las estrategias de regulación emocional (ERQ). Se encontró que la mayoría de los oficiales utilizaron frecuentemente tanto la reevaluación como la supresión. Además, se encontró que los agentes que utilizan más reevaluación cognitiva también experimentan menos despersonalización ($r = -.26, p < .05$) y mayores sentimientos de realización personal ($r = .25, p < .05$). Estos resultados recalcan que la reevaluación funciona como una estrategia cognitiva de afrontamiento para lidiar con su mundo emocional al cambiar cómo se percibe e interpreta una situación que evoca emoción. Por otro lado, la supresión no se correlacionó significativamente con las dimensiones del burnout ni con el WIF basado en la tensión.

En cuanto a trabajos asistenciales, está la investigación de Jackson- Koku y Grime (2019) en departamento de salud ocupacional de la Universidad de Cambridge, realizaron una reciente revisión sistemática sobre la regulación emocional y el burnout en doctores. Los resultados de esta revisión muestran que la regulación de las emociones predice y se correlaciona con el burnout en los médicos, también indicó que el uso de habilidades / intervenciones autorreguladoras o de regulación de emociones enseñadas, como sería la atención plena, estaban asociadas con una reducción en el burnout.

Por otro lado, González et al. (2011) en España, examinaron la regulación emocional (ERQ) y el agotamiento académico (MBI) en estudiantes universitarios de fisioterapia. Confirmaron la existencia de una correlación estadísticamente significativa y con un tamaño de efecto mediano entre ambas variables ($r = .49, p = .01, r^2 = .24$). Se observó que todas las dimensiones de la regulación emocional presentan correlaciones positivas y significativas, a un nivel de confianza del 99%,

con las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización del burnout académico, y correlaciones negativas y significativas con la dimensión de realización personal.

En el ámbito nacional, el estudio llevado a cabo por Fuentes (2019) involucró a 110 profesionales de salud mental en Lima. El objetivo de esta investigación fue examinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de regulación emocional en profesionales de salud mental de un hospital psiquiátrico. Los resultados revelaron una asociación entre el estrés laboral y la aplicación de la estrategia de reevaluación emocional. La estrategia reevaluación cognitiva tuvo correlaciones bajas con el puntaje de estrés ocupacional general ($r = .26$; $p < .01$). Además, en el caso de las mujeres, se identificó una correlación entre el estrés y la estrategia de supresión emocional, mientras que en los hombres se estableció una correlación entre el estrés y la reevaluación emocional.

En cuanto al burnout, la regulación emocional y el COVID-10 en población asistencia, la investigación de Valdez (2021) en México evaluó a 131 psicólogos clínicos, donde tuvo como objetivo descubrir la relación entre el autocuidado, la regulación emocional (ERQ) y el burnout (MBI). Los resultados indicaron que los participantes no presentan el síndrome de burnout. Respecto a la regulación emocional, se observó que una mayor expresión de las emociones se asoció con menor agotamiento emocional y despersonalización, así como mayor realización personal. Además, se encontró que mayores puntuaciones en las conductas de autocuidado se relacionaron con menor agotamiento emocional y mayor realización personal. En términos generales, al examinar la conexión entre las variables investigadas, se observa que el autocuidado, la regulación emocional y la reducción de la supresión expresiva de las emociones están vinculados al burnout al disminuir la percepción de agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, estos factores tienden a potenciar la sensación de realización personal en los psicólogos clínicos.

Por último, la investigación de González y Serpa (2022), donde investigaron a 200 estudiantes de carreras asistenciales (medicina, nutrición, terapia física y enfermería) de una universidad de Lima - Perú. Tuvieron como objetivo conocer la relación entre el burnout (MBISS) y la regulación emocional (ERQP), en tiempos de Covid-19. Dentro de los resultados se encontró que todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .05$) aunque, de magnitud baja.

De la revisión de los estudios se permite concluir que hay diversas investigaciones a nivel mundial que han mostrado evidencia de que existe correlación entre las estrategias de regulación emocional y las dimensiones del burnout, en muestras bastante diversas como profesionales del sector de la salud, ya sean doctores, enfermeras y, por otro lado, también maestros y alumnos. Observando que dicha relación es escasa en policías.

CAPÍTULO III: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y DEFINICIÓN DE VARIABLES

3.1 Objetivo(s)

- Objetivo general:
 - Analizar la relación que existe entre las dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
- Objetivos específicos:
 - Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y reevaluación cognitiva en los miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y supresión en los miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Determinar la relación que existe entre despersonalización y reevaluación cognitiva en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Determinar la relación que existe entre despersonalización y supresión en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.

- Determinar la relación que existe entre la realización personal y reevaluación cognitiva en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
- Determinar la relación que existe entre la realización personal y supresión en miembros de una comisaría de Lima Metropolitana durante la pandemia por Covid-19. Identificar los niveles alto, medio, bajo de las dimensiones del burnout en miembros de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.

3.2 Hipótesis

- Hipótesis general:
 - Existe relación entre las dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
- Hipótesis específica:
 - Existe relación entre cansancio emocional y reevaluación cognitiva en los miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Existe relación entre cansancio emocional y supresión en los miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Existe relación entre despersonalización y reevaluación cognitiva en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
 - Existe relación entre despersonalización y supresión en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.

- Existe relación entre la realización personal y reevaluación cognitiva en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.
- Existe relación entre la realización personal y supresión en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19.

3.3 Definición de variables

3.3.1 Burnout

Se define como un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son cansancio emocional, realización personal y despersonalización (Maslach, 1993). Se va a operacionalizar a partir del puntaje obtenido en el Inventario “Burnout” de Maslach y Jackson (2007) adaptado por Llaja, Sarria y García (2007) para un sector tomado de una muestra realizada en el Perú.

3.3.2 Regulación emocional

Se describe como el conjunto de estrategias que los individuos emplean para influir en las experiencias emocionales, así como en las respuestas fisiológicas y conductuales asociadas. Para los propósitos de este estudio, se examinan dos estrategias particulares: la reevaluación cognitiva, que implica modificar la respuesta emocional mediante la reinterpretación de un estímulo; y la supresión emocional, que consiste en controlar la manifestación y expresión interna y externa de la respuesta emocional (Ochsner y Gross, 2011). Estas variables se medirán utilizando los puntajes obtenidos a partir de la aplicación de la prueba ERQ (Gross y John, 2003), en su versión traducida al español (Gargurevich y Matos, 2010).

CAPÍTULO IV: MÉTODO

4.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental y un alcance de tipo correlacional (Alarcón, 2013), debido a que el objetivo es encontrar la relación entre las dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional (Hernández et al., 2018) en efectivos pertenecientes a la Policía Nacional del Perú. Las variables no son manipuladas debido a que se espera que el fenómeno pueda presentarse en el contexto natural donde se desenvuelve la población elegida y su principal objetivo es describir a profundidad, lo cual pretende describir las tendencias de cada grupo. Además, se trata de una investigación transaccional porque las variables se medirán, describirán y analizarán en un tiempo único en la muestra seleccionada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

4.2 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 47 policías de Lima Metropolitana que laboran en una comisaría del distrito de la Molina. Existiendo mayor presencia masculina con un 70.2%; el grupo etario con mayor presencia es el grupo entre 31 a 40 años (36.2%). Por otro lado, la mayor parte de los participantes (46.8%) son casados y con hijos (59.6%). En lo vinculado al grado de instrucción, más de la mitad de la muestra tiene estudios universitarios (51.1%). Además, el 95.7% de los trabajadores son nombrados y el 48.9% trabajan en turnos de 24x24. (ver *Tabla 1*).

Tabla 1*Características sociodemográficas de los participantes*

Variable	Característica	<i>n</i>	%
Sexo	Masculino	33	70.2
	Femenino	14	29.8
Grupo de edad	21-30 años	16	34
	31-40 años	17	36.2
	41-50 años	5	10.6
	51-60 años	9	19.1
Estado civil	Casado	22	46.8
	Soltero	18	38.3
	Conviviente	4	8.5
	Divorciado	3	6.4
¿Tiene hijos?	Sí	28	59.6
	<i>1 hijo</i>	10	21.3
	<i>2 hijos</i>	10	21.3
	<i>3 hijos</i>	4	8.5
	<i>4 hijos</i>	3	6.4
	<i>5 hijos</i>	1	2.1
	No	19	40.4
Grado de instrucción	Estudios secundarios	6	12.8
	Algunos cursos universitarios	17	36.2
	Licenciado	24	51.1
Situación laboral	Trabajador fijo (Nombrado)	45	95.7
	Contratado	2	4.3
	24x24	23	48.9
Turno de trabajo	Tiempo completo	17	36.2
	Tiempo parcial	3	6.4
	Otro	4	8.5
	Menos de 1 año	2	4.26
Tiempo de ejercer su profesión	1 año y 1 mes a 10 años	14	29.79
	10 años y 1 mes a 20 años	16	34.04
	20 años y 1 mes a 30 años	6	12.77
	30 años y 1 mes a más	9	19.15
Tiempo en el trabajo actual	Menos de 1 año	20	42.6
	1 año y mes a 5 años	16	34
	5 años y 1 mes a 10 años	5	10.6
	10 años y 1 mes a 15 años	2	4.3
	15 años y 1 mes a más	4	8.5

La forma de muestreo utilizado es de tipo no probabilístico y por conveniencia, debido a que el acceso a los participantes, así como su disposición o conformidad de participar en el estudio determinó su inclusión dentro de la muestra (Alarcón, 2013). Todos los participantes fueron invitados personalmente a participar en el estudio, se les informará sobre el objetivo del estudio y se les garantizará la confidencialidad y el carácter voluntario de su participación.

Como criterios de inclusión se requiere que el participante sea un profesional de la PNP y que esté dispuesto a participar del estudio, firmando el consentimiento informado; además que labore en el servicio policial por más de 6 meses. Los criterios de exclusión se darán para los profesionales que estén en periodo de inducción o los que no firmen el consentimiento informado.

La cantidad de participantes original estaba compuesta por 80 casos de los cuales se tuvieron que eliminar a 33 sujetos por no cumplir con los criterios de inclusión o por haber respondido de manera errónea o no haber completado el cuestionario de forma satisfactoria. Quedando así con 47 sujetos evaluados correctamente.

Para establecer el tamaño de la muestra, se utilizó el programa G*Power (Faul et al., 2009). Se propuso realizar un modelo de correlación bivariada normal con una hipótesis de dos colas, con un nivel de significancia de .05 y una potencia estadística de .85. Además, en vista que la investigación de González, et al (2011) obtuvo en su investigación el valor de $r=.49$ considerado como tamaño del efecto, estos datos se usaron para calcular el tamaño mínimo de la muestra. A partir de estos datos, el programa propuso que la muestra este conformada como mínimo por 47 casos.

4.3 Técnicas de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos para medir el burnout y las estrategias de regulación emocional respectivamente:

4.3.1 Inventario Burnout de Maslach (MBI)

El inventario Burnout de Maslach fue creado en 1981, el cual fue adaptado al español por primera vez por Seisdedos (1997). Es una prueba de desempeño

típico que utiliza el formato de respuesta tipo Likert de siete puntos de calificación donde 0 = *nunca* a 6 = *todos los días*. Las otras valoraciones son las siguientes: 1= *pocas veces al año o menos*, 2= *una vez al mes o menos*, 3= *unas pocas veces al mes*, 4= *una vez a la semana*, 5= *unas pocas veces a la semana*. La versión original del MBI fue administrada a una muestra compuesta por 1025 profesionales de áreas asistenciales, que abarcaban distintas ocupaciones como policías, enfermeras, administradores, profesores, asistentes sociales, médicos, psicólogos, psiquiatras, abogados, entre otros. El tiempo estimado para completar la evaluación oscila entre 10 y 15 minutos, mientras que la calificación manual requiere aproximadamente 4 minutos. Los resultados obtenidos por los autores revelaron una consistencia interna global de .80, con coeficientes alfa de Cronbach que variaron entre .71 y .90 para las diferentes áreas evaluadas. La fiabilidad test-retest, realizada con intervalos de 2 a 4 semanas, mostró valores entre .60 y .82, mientras que con un intervalo de un año, los coeficientes se situaron entre .54 y .57 (Maslach y Jackson, 1986).

Las subescalas que tiene la prueba de Cansancio Emocional, la cual representa el componente de estrés individual básico del burnout. Se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos (Maslach, 2009). La puntuación que se obtiene con la suma de las puntuaciones indicadas en los elementos 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Puntuación máxima 54. La siguiente subescala es Despersonalización, la cual se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo (Maslach, 2009). La puntuación se obtiene con la suma de las puntuaciones indicadas en los elementos 5, 10, 11, 15, 22. Puntuación máxima 30. Por último, la subescala es falta de realización personal: representa el componente de autoevaluación del burnout (Maslach, 2009). Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. La puntuación será considerada como la puntuación total de la dimensión "Realización personal" se obtiene con la suma de las puntuaciones indicadas en los elementos 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Puntuación máxima 48. Así, en cuanto a la sintomatología, el inventario posibilita la identificación de individuos con burnout mediante la cuantificación de los puntajes en las escalas, clasificándolos posteriormente en las categorías de alto, medio o bajo. Cuando se observa un único síntoma, se hace referencia al riesgo de burnout; la presencia de dos síntomas

indica una tendencia, y finalmente, con la manifestación de los tres síntomas característicos del burnout (cansancio emocional alto, despersonalización alta y baja realización personal), se establece el diagnóstico definitivo de Burnout (Llaja et al., 2007) (*Ver tabla 2*).

Tabla 2

Puntuación del Inventario Burnout de Maslach (MBI)

MBI	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
Cansancio Emocional	≤ 11	12-20	≥ 21
Despersonalización	≤ 2	3-6	≥ 7
Realización personal	≤ 39	40-43	≥ 44

Llaja et al. (2007) realizan una adaptación del inventario. Se recolectaron evidencias de validez relacionadas al contenido de los ítems. El inventario fue sometido al criterio de 15 jueces expertos en Psicología Clínica y de la Salud. Los ítems más observados fueron el 8 y el 13. Las observaciones consistieron en mejorar la semántica de los ítems y reajustar la escala de frecuencia de los sentimientos. En segundo lugar, se realizó la administración del instrumento a la población peruana con una muestra de 313, entre profesionales de salud y profesionales de otros rubros, donde se confirmaron las propiedades psicométricas encontradas en los estudios previos.

Se encontraron evidencias de validez relacionadas con otras variables de tipo discriminante, que se exploró a través de las correlaciones entre las escalas, tanto en la muestra de estudio como en la validación (Llaja et al., 2007) (ver Apéndice 2).

Adicionalmente en referencia a las evidencias de validez basadas en la estructura interna, a través de tres análisis por componentes principales, según cada dimensión de forma independiente, para el cansancio emocional se extrajo un porcentaje de varianza explicada de 39.97%, para la Despersonalización se explicó el 37.59% y para la Realización Personal fue de 34.90%. Asimismo, en el Apéndice 4 se puede observar distribución de los ítems de acuerdo a las dimensiones (Llaja et al., 2007).

En la prueba se obtuvieron los coeficientes de Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de las puntuaciones derivadas del instrumento, cuyos coeficientes fueron de .80 para CE (muy buena confiabilidad), .56 para DP (confiabilidad inaceptable) y .72 para RP (confiabilidad aceptable) (Llaja et al.,2007).

La adaptación de esta prueba ha sido empleada en algunos estudios con profesionales dentro del contexto peruano. Fernández (2002) realizó un estudio en Docentes de Educación Básica y Superior, donde reportó hallazgos sobre evidencias de validez basadas en la estructura interna de la prueba del MBI con los análisis por componente principales. En comparación de los hallazgos respecto a la confiabilidad en la adaptación de la prueba (Llaja et al., 2007), Delgado (2003) obtuvo que los valores de Alfa oscilaban entre .78 y .71, y para Fernández (2002), los valores estuvieron entre .78 y .74.

Durante la ejecución del presente estudio se estimó la confiabilidad por consistencia interna con el Omega de Mc Donald cuyos coeficientes indicaron que para CE .904 (muy buena confiabilidad), .668 para DP (aceptable) y .705 para RP (confiabilidad aceptable) (Alarcón, 2013; DeVellis,2021) (*Ver tabla 3*).

Tabla 3

Confiabilidad de las dimensiones del MBI

Dimensiones	<i>M</i>	<i>S. D</i>	<i>N° de ítems</i>	Ω
Cansancio Emocional	14.36	12.858	9	.904
Despersonalización	4.23	4.719	5	.668
Realización personal	42.47	5.548	8	.705

4.3.2 Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P)

Gross y John (2003) desarrollaron el Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) y ha sido traducido al español como Cuestionario de Autorregulación Emocional. Este instrumento consta de 10 ítems, de los cuales seis corresponden a la escala de Reevaluación Cognitiva, y cuatro corresponden a la escala de Supresión. Utiliza una escala Likert que evalúa cuán de acuerdo o en desacuerdo están los participantes con las estrategias de regulación emocional

que va de 1= *Totalmente de acuerdo* a 7= *Totalmente en desacuerdo*. Fue realizado en una población de estudiantes universitarios. Para la Reevaluación cognitiva se obtiene con la suma de las puntuaciones indicadas en los Ítems 1, 3, 5, 7,8 y 10 y para la Supresión se obtiene con la suma de las puntuaciones indicadas en los Ítems 2,4, 6 y 9. Para obtener los baremos del instrumento se dividieron los resultados en percentiles, utilizando de referencia los puntos de corte del centil 25 y 75 para la obtención de tres niveles: bajo, medio, alto (Ver *Tabla 4*).

Tabla 4

Niveles del Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P)

ERQ-P	Bajo	Medio	Alto
Reevaluación Cognitiva	≤25	26-34	35≤
Supresión	≤13	14-18	19≤

Gross y John (2003) explican que, para evaluar las evidencias de validez basadas en la estructura interna, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio y se consideraron las relaciones convergentes y divergentes entre las subescalas del cuestionario y las escalas del SPANAS. Las cargas factoriales para los ítems de la Reevaluación cognitiva variaron entre .32 y .85, mientras que para la Supresión oscilaron entre .54 y .89. Además, se observó la ausencia de correlaciones estadísticas significativas entre ambas subescalas, lo que confirmó su independencia mutua.

Para la confiabilidad de las puntuaciones derivadas del instrumento se empleó la medida de consistencia interna; se obtuvo valores entre .75 y .82 para la Reevaluación Cognitiva, entre .68 y .76 para la Supresión.

El Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ-P) fue adaptado para su uso en el contexto peruano por Gargurevich y Matos en 2010. Para este propósito, se contó con la participación de una muestra compuesta por 320 estudiantes universitarios de ambos géneros, con una edad promedio de 20 años, pertenecientes a dos universidades privadas. La adaptación incluyó la traducción de

los ítems del cuestionario del inglés al español, seguida de una traducción inversa llevada a cabo por investigadores con un sólido dominio del idioma inglés. Posteriormente, un grupo de siete jueces, competentes en inglés, dieron su opinión acerca de la idoneidad lingüística de la prueba.

El Análisis Factorial exploratorio evidenció que la prueba mantiene su estructura bifactorial. Se llevaron a cabo pruebas de validez relacionadas con otras variables para evaluar la convergencia y divergencia de los puntajes del cuestionario. Esto se hizo mediante la correlación de las subescalas con la Escala de Afecto Positivo y Negativo en español (SPANAS). Los investigadores concluyeron que los puntajes de Afecto Positivo muestran una convergencia baja con la escala de Reevaluación Cognitiva ($r=.14$ $p<.05$), y la escala de Afecto Negativo tiene una correlación positiva y moderada con la escala de supresión ($r=.32$ $p<.05$). En cuanto a las escalas de afecto positivo y negativo del SPANAS, se observaron divergencias, aunque no significativas, con las escalas de Reevaluación Cognitiva y Supresión del ERQP, respectivamente ($r=-.09$ y $r=-.05$).

Además, el gráfico de sedimentación de Cattell confirmó la presencia preponderante de dos factores. Un análisis de AFE junto con un análisis factorial confirmatorio (AFC) revela que las cargas factoriales de los ítems son todas significativas y alcanzan valores entre .32 y .83 (Ver Apéndice 7)

Los resultados de los análisis mostraron que dos factores explicaban el 50.3% de la varianza. El primer factor, presentó un autovalor de 2.61 el cual explicaba el 26.7% de la varianza. El segundo factor presentó un autovalor de 2.36, lo que explico el 23.6% de la varianza adicional (Gargurevich y Matos, 2010). Por otro lado, se obtuvo un índice de confiabilidad por consistencia interna Alfa de Cronbach de .72 (aceptable) para Reevaluación Cognitiva y .74 (aceptable) para la de Supresión. Luego, la medida de adecuación (KMO) de la muestra total fue de .72(aceptable) (Gargurevich y Matos, 2010).

Posteriormente este cuestionario se ha empleado para evaluar el constructo en diversos perfiles profesionales. Miguel De Priego (2014), en un estudio con acogedores (psicoterapeutas), indica que, en el análisis de consistencia interna, el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.80 para la escala de supresión y 0.86 para la Reevaluación Cognitiva. Estos mismos instrumentos fueron utilizados

por Rubini (2016) en investigaciones con personal de enfermería, donde el coeficiente Alfa de Cronbach para la Reevaluación Cognitiva fue de 0.78 y de 0.64 para la Supresión.

Durante la ejecución del presente estudio se estimó la confiabilidad por consistencia interna tanto con el Omega de Mc Donald donde se presentó el valor de .813 (muy buena) para la Reevaluación Cognitiva, mientras que para la supresión fue de .638 (mínimamente aceptable) (DeVellis,2021) (*Ver tabla 5*).

Tabla 5

Confiabilidad de las estrategias del ERQ -P

Estrategias	<i>M</i>	<i>S. D</i>	<i>N° de ítems</i>	Ω
Reevaluación Cognitiva	28.53	8.267	6	.813
Supresión	15.21	5.353	4	.638

4.3.3 Ficha de recolección de datos

Se elaboro una ficha de recolección de datos en la cual los participantes después de dar su consentimiento informado aportaban información sobre sus principales características sociodemográficas incluyéndose preguntas acerca de edad, sexo, tiempo de servicio.

4.4 Procedimiento de recolección de datos

Para iniciar el procedimiento del presente estudio se realizó el trámite administrativo mediante una solicitud dirigida al comandante de la Policía Nacional del Perú a fin de obtener la autorización respectiva.

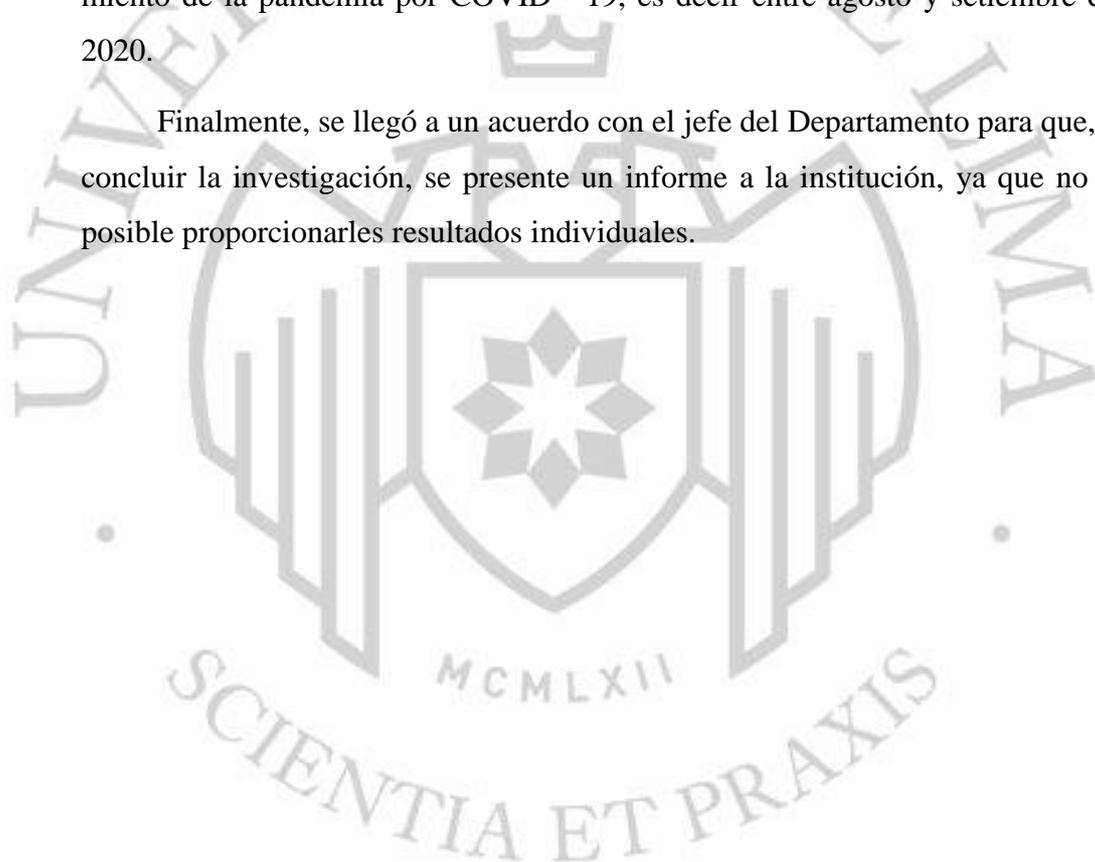
Para salvaguardar los aspectos éticos de la investigación, se solicitó que la comisaria leyera los permisos del consentimiento informado donde se garantiza el anonimato, esto con el fin de tener una correcta aplicación de los instrumentos.

Para la obtención de información necesaria se diseñó una encuesta virtual mediante Survey Monkey la cual incluyó una ficha sociodemográfica, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptada por Llaja et al. (2007) al contexto

peruano y Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQ) creada por Gross y John (2003) adaptada para Perú (ERQP) por Gargurevich y Mattos (2010). Los participantes realizaron las pruebas en un máximo de 20 minutos.

Se realizaron las coordinaciones a través de las autoridades de la comisaria de manera que facilitaron el enlace a los participantes para acceder a la encuesta virtual. Adicionalmente las autoridades facilitaron un listado de los participantes para poder llevar un control. Una vez que accedieron los participantes a la encuesta virtual, estas fueron realizadas de forma anónima, explicándose por medio de Survey Monkey el propósito académico de la investigación y la voluntariedad de su participación. Las evaluaciones se realizaron terminando el primer confinamiento de la pandemia por COVID - 19, es decir entre agosto y setiembre del 2020.

Finalmente, se llegó a un acuerdo con el jefe del Departamento para que, al concluir la investigación, se presente un informe a la institución, ya que no es posible proporcionarles resultados individuales.



CAPÍTULO V: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del estudio. En primer lugar, se presentarán los resultados descriptivos de la muestra, las puntuaciones de los instrumentos y los resultados de confiabilidad de los cuestionarios. Posteriormente se presentará la correlación entre las dimensiones de las variables.

5.1 Resultados descriptivos

5.1.1 Resultados descriptivos de las estrategias del Cuestionario de Autoregulación de la Emoción (ERQ-P)

Tabla 6

Niveles de la autorregulación de la emoción

Estrategias de ERQ- P	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Reevaluación Cognitiva	13	27.7	17	36.2	17	36.2
Supresión	13	27.7	23	48.9	11	23.4

Según los datos recolectados mediante el Cuestionario ERQ-P, se evidencia que el 36.2% presenta puntuaciones altas y 36.2% medias de reevaluación cognitiva, lo que implica que los policías suelen realizar una modificación de la respuesta emocional mediante la resignificación de un estímulo. Además, se evidencian también altas y medias puntuaciones en supresión 23.4% y 48.9% respectivamente, ello explica que los participantes suelen controlar la manifestación y expresión interna y externa de su respuesta emocional.

5.1.2 Resultados descriptivos de las dimensiones del Inventario Burnout de Maslach (MBI)

Tabla 7

Niveles de las dimensiones del burnout

Dimensiones del MBI	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Cansancio Emocional	22	46.8	9	19.1	16	34
Despersonalización	20	42.6	15	31.9	12	25.5
Realización personal	0	0	12	25.5	35	74.5

Según los datos obtenidos por la escala MBI, se evidenció que el 34% de la muestra presenta un nivel alto en la subescala Cansancio Emocional (CE), lo que implica que dichos trabajadores reconocen estar exhaustos emocionalmente por las demandas del trabajo. Además, el 25.5% y el 31.9% presentan un nivel alto y medio de despersonalización, ello nos indica que reconocen actitudes de frialdad y distanciamiento vinculadas con su trabajo.

Sin embargo, el 100 % de la muestra manifiesta tener sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, ubicándose el 74.5% en un nivel alto y el 25.5% en un nivel medio; lo que representa un factor protector frente al burnout (Llaja et al.,2007).

5.2 Resultados inferenciales

5.2.1 Análisis de normalidad

Para realizar el análisis de correlación entre las dimensiones de las variables es necesario identificar el comportamiento de las variables en la muestra. En ese sentido, se utilizó el análisis estadístico de Shapiro-Wilk para realizar la prueba de normalidad de las dimensiones.

Tabla 8*Análisis de normalidad de las variables estudiadas*

Variable	S-W	Df	<i>p</i>
Burnout			
Cansancio emocional	.904	47	.001
Despersonalización	.843	47	.001
Realización personal	.866	47	.001
Estrategias de regulación emocional			
Reevaluación cognitiva	.943	47	.022
Supresión	.924	47	.005

Tras desarrollar el análisis de la normalidad de las variables desarrolladas con el test de bondad de ajuste de Shapiro – Wilk (Razali y Wah, 2011) se encontraron evidencias empíricas en contra del supuesto de que las puntuaciones en todas las escalas se distribuyan normalmente a nivel de la población estudiada, motivo por el cual se utilizará Rho de Spearman, para la correlación de variables.

5.2.2 Correlación de variables

Las hipótesis específicas serán contrastadas a través de los análisis de correlación, solo se encontró una correlación estadísticamente significativa, negativa y de baja intensidad entre la realización personal y supresión, además el análisis de las otras correlaciones realizadas a través del coeficiente no paramétrico Rho de Spearman evidencian que estas no son estadísticamente significativas (de $r = -.085$ a $r = .242$) (Ferguson, 2009).

Tabla 9

Correlación de Spearman entre las dimensiones de síndrome de burnout y regulación emocional

Variables	Cansancio emocional Rho (<i>p</i>)	Despersonalización Rho (<i>p</i>)	Realización personal Rho (<i>p</i>)
Reevaluación cognitiva	.127 (.393)	.163 (.272)	-.085 (.568)
Supresión	.173 (.245)	.242 (.101)	-.365 (.012)

Nota: El tamaño del efecto es cuantificando utilizando la fuerza del coeficiente Rho (Ferguson, 2009).

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre las dimensiones de burnout y las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto del Covid-19. Esto se planteó a partir de ocho objetivos específicos con el fin de describir cómo se vinculan ambas variables. Los objetivos específicos fueron: 1) determinar la relación que existe entre cansancio emocional y reevaluación cognitiva, 2) determinar la relación que existe entre cansancio emocional y supresión, 3) determinar la relación que existe entre despersonalización y reevaluación cognitiva, 4) determinar la relación que existe entre despersonalización y supresión, 5) determinar la relación que existe entre la realización personal y reevaluación cognitiva, 6) determinar la relación que existe entre la realización personal y supresión. 7) identificar los niveles de las estrategias de regulación emocional, 8) identificar los niveles de las dimensiones del burnout.

Para cumplir con los objetivos, se utilizaron pruebas psicométricas validadas en el contexto peruano, dichas pruebas fueron el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Autorregulación de la Emoción (ERQ-P). Igualmente, se estudiaron los niveles de fiabilidad de ambos instrumentos en la población de estudio, los cuales presentaron adecuados y moderados niveles de fiabilidad, lo cual coincide con lo evidenciado por Llaja et al. (2007) y Gargurevich y Matos (2010). Por otro lado, la muestra estuvo constituida por 47 participantes entre los 21 y 60 años, pertenecientes a una comisaría de Lima Metropolitana evaluados al terminar el confinamiento por el Covid-19.

La hipótesis principal de este estudio planteo la existencia de relaciones significativas entre las estrategias de regulación emocional y las dimensiones del burnout en los oficiales de policía. Investigaciones previas respaldan esta idea (Gross y John, 2003; Sánchez y Velásquez, 2022; González y Serpa, 2022, González et al., 2011). Los hallazgos indican que es válida la hipótesis específica seis, que alude que existe relación entre la realización personal y supresión en miembros de la policía nacional del Perú de una comisaría de lima metropolitana durante el contexto de covid-19, este resultado indica que se obtiene una correlación de $r = -.365$, $p = .012$ que se puede interpretar como negativa,

estadísticamente significativa con un tamaño del efecto que puede clasificarse como moderada. Esta relación también se encuentra en investigaciones anteriores (González y Serpa, 2022; González, et al 2011; Advíncula, 2018).

Esta relación sugiere que el uso constante de la estrategia emocional inhibitoria, conocida como supresión, implica una reducción en la expresión de emociones intensas, lo que conlleva a una disminución en la cercanía emocional (Gross, 2015). Al emplear esta estrategia, los miembros de la policía experimentan una discrepancia entre sus emociones, pensamientos y acciones, generando en ellos una dificultad en su autoconocimiento, aumentando así la inseguridad para abordar conflictos de manera activa, ya que se ignoran información emocional valiosa (Gross y John, 2003).

Su uso también conlleva una disminución a la flexibilidad, la cual es una habilidad para implementar diversas estrategias de regulación emocional que permiten responder a las demandas laborales, esto llevándolo a un aumento de los síntomas de estrés (Gross, 2015; Toth, 2019) y pérdida de respuestas satisfactorias a las demandas laborales (De Priego, 2014, Gross, Fuentes 2019).

Todo lo anteriormente mencionado podría explicar la relación significativa negativa que existe con la baja realización personal de los agentes, quienes experimentan insatisfacción y una disminución en su eficacia laboral (Maslach, 2009). La estrategia de supresión emocional lleva a una negación de la propia personalidad (González y Serpa, 2022, ya que no son congruentes sus emociones, pensamiento y acciones, haciendo así que no se conozcan, lo que repercute en sus creencias y habilidades, generando una falta de confianza en sí mismos (Gil-Monte & Peiró, 1997; Piquera, et al, 2009). Además, y al ser una estrategia evitativa empuja a no resolver conflictos de forma activa, lo cual repercute en su percepción reducida de autoeficacia, conllevando resultados negativos al comprometer la calidad del servicio que brindan a los ciudadanos (Advíncula, 2018).

La disminución en el bienestar general y una baja autoestima pueden afectar adversamente su sentido de competencia y valía, lo que a su vez repercute en su desempeño laboral (Gross y Thompson, 2007). Es decir, los policías al hacer uso excesivo de la supresión emocional actúan como un obstáculo para el crecimiento personal y la satisfacción en la vida, al dificultar la expresión auténtica, al perder flexibilidad para responder a las demandas laborales (Advíncula, 2018) y sentir que poseen menos control en la toma de decisiones para la resolución de problemas.

Por otro lado, al tener una alta realización personal, es decir, sentirse competente en el ámbito profesional, donde el agente de la policía reconoce que tiene la capacidad

para resolver de forma más constructiva y activa las problemáticas que se les presenta, además de gestionar sus emociones de manera más saludable (Maslach, 2009), se relaciona con el menor uso de estrategias evitativas como la supresión emocional, puesto que, en lugar de solo suprimir, probablemente aprender a comprender, reconocer y expresar sus emociones de forma adecuada (González y Serpa, 2022, Hernández-Corona, et al 2021). Puede abordar los problemas de manera constructiva, expresando sus sentimientos y necesidades de manera asertiva (Gil-Monte, 2005). Los profesionales que utilizan de manera estratégica las estrategias de regulación emocional son profesionales que mejor se adaptaban a las situaciones desagradables de su profesión, lo que les genera una mejor realización personal (Gross y Thompson, 2007, Valdez 2021).

Existen investigaciones que no comparten estos resultados como el de Romero (2015) en Perú, donde se encontró una correlación positiva entre la realización personal y el control de la colera ($r=.38, p<.05$), refiriendo que los agentes de la policía al no tener capacidad de ejercer control sobre sí mismo, generan una baja realización personal es decir una indefensión. Y cuando existe una realización personal elevada, podría reforzar la sensación de control sobre si mismos. Por otro lado, Valdez, et al (2020) y Hernández y González (2022) en México, evaluando psicólogas durante el COVID 19, también encontró una relación significativa y positiva entre la supresión y la realización personal ($r=.181, p<.05$).

En cuanto a los resultados descriptivos de las estrategias de regulación emocional, se midieron a través del ERQ-P con reactivos relacionados a dos dimensiones emocionales: la reevaluación cognitiva y la supresión. La supresión es considerada una estrategia desadaptativa de regulación emocional, ya que evita la expresión emocional y se relaciona con baja satisfacción con la vida, y menor autoestima; mientras que la reevaluación previene el impacto negativo del evento en las emociones y se vincula al mantenimiento de la funcionalidad y preservación de la salud mental (Di Nota et al., 2021; Gross, 2015).

Se encontró que el 36.2% de los policías participantes utilizan en un nivel alto la estrategia de reevaluación cognitiva, igualmente el 36.2% en un nivel medio y el 27.7% en un nivel bajo. Se observa distribuida de forma equivalente entre sus tres niveles; mientras que el uso de una supresión, el 23.4% tiene un nivel alto de uso, el 48.9% un nivel medio y un 27.7% un nivel bajo, lo que demuestra que esta estrategia parece ser la más frecuente, sin embargo, no alcanza a ser predominante; ya que hubo poca variabilidad en

las respuestas a las subescalas de reevaluación y supresión. La mayoría de los participantes indicaron que utilizaban con frecuencia ambas estrategias, por lo tanto, hubo pocos miembros en la muestra que representaron el extremo inferior de la escala.

Sin embargo, estos resultados se diferencian de investigaciones previas como las realizadas por Berking (2010) y Gutiérrez (2016) quienes mencionan que la supresión era la estrategia predominante en fuerzas de seguridad (policías y militares), ya que otras estrategias de afrontamiento eran interpretadas como debilidad e incapacidad, por lo que eran evitadas. Esto se relaciona con la necesidad de ajustarse a un patrón conductual masculinizado donde la expresión emocional es tomada como signos de debilidad, en contraposición caracterizado por rigidez y frialdad emocional, que son comúnmente alentados en instituciones policiales y castrenses (Arias y Jiménez, 2012; Berking, 2020) y a su vez la supresión probablemente permite al personal policial mantener la objetividad, la neutralidad y la autoridad, que son parcialmente requeridas por sus roles profesionales (Wang, 2019).

Los participantes en esta investigación, en general, emplearían ambas estrategias para adaptarse a las demandas de una situación, como lo sugieren estudios anteriores realizados en miembros de la policía (Toth, 2019) y profesionales de la salud mental (Rubini, 2016; Fuentes, 2019). Estos estudios identifican que estas profesiones experimentan emociones negativas más intensas debido al contexto laboral en el que se desenvuelven, lo que, a largo plazo, afecta su salud mental a un ritmo mayor que la población en general (Hartley et al., 2011), incluso antes de enfrentarse a los desafíos adicionales de la pandemia (Valdés et al., 2023; Caycho- Rodríguez, 2020).

Esta realidad implica que los individuos se ven obligados a recurrir a ambas estrategias de regulación emocional ante situaciones laborales estresantes tan cambiantes como son las vivencias de los policías. Esto se debe a que una estrategia que sea adaptativa en un contexto específico puede resultar desadaptativa en otros escenarios (Rubini, 2016; Gutiérrez, 2016). Por lo tanto, la elección entre una u otra estrategia para hacer frente a las demandas de una situación dependerá de la flexibilidad, más que de la estrategia en sí misma (Kashdan & Rottenberg, 2010).

En consecuencia, la adaptación saludable estará condicionada por la capacidad de seleccionar entre estas estrategias en función del contexto específico y las demandas de la situación, en lugar de considerar que una estrategia es intrínsecamente superior a la otra (Sheppes et al., 2014). Esta flexibilidad está estrechamente vinculada a una mejor salud mental (Gross, 2015).

En cuanto a los resultados descriptivos de los niveles de las dimensiones del burnout, se midieron a través del MBI con reactivos relacionados a tres dimensiones emocionales: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La escala aplicada mostró que el 34% de los participantes tiene un alto nivel de cansancio emocional, el 19.1% se encuentra en medio y el 46.8% se encuentra en bajo. Además, en cuanto a la despersonalización un 25.5% evidencio estar en un nivel alto, el 31.9% en un nivel medio y un 42.6% en un nivel bajo. Finalmente, en la Realización personal, el 74.5% se encuentra en un nivel alto, el 25.5% en nivel medio y el 0% en un nivel bajo.

Estos resultados difieren de lo encontrado por el estudio de Arias y Jimenes (2012) realizado en Arequipa, Morales, et al (2007) y Ana romero (2015) en lima, donde la población estudiada obtuvo puntuaciones menores en realización emocional y mayores en agotamiento y despersonalización, ya que, los factores laborales como trabajar en sus días libres o percibir una falta de reconocimiento de la institución a la que pertenecen se vinculan con estos resultados (Romero, 2015).

Sin embargo, los resultados obtenidos en esta investigación sí se relacionan a los hallazgos por Hernández – Corona et al., (2021) y Valdés et al, (2023) donde encontraron que los oficiales y carreras asistenciales evaluados durante el Covid-19 tienen una alta satisfacción por la vida o puntuaciones que llegan al máximo de realización personal, ya que podría estar vinculado a que perciben un sentido de logro personal, satisfacción y bienestar en su vida profesional por estar en contacto directo con los desafíos únicos y variados, con situaciones imprevistas y la necesidad de tomar decisiones rápidas. Además, el tener la autoridad para hacer cumplir las leyes y los reglamentos establecidos por el gobierno, esta variedad puede mantener el trabajo interesante y estimulante, lo que contribuye a la satisfacción personal (Hernández – Corona et al., 2021).

Se puede concluir que los resultados de esta investigación revelan una notable sensación de realización personal entre los policías evaluados. La literatura respalda (Valdés, et al 2023; Hernández – Corona, et al 2021) la noción de que esta sensación de competencia profesional surge de su capacidad estratégica para adaptarse a diversas situaciones. Además, según los hallazgos de esta investigación, el empleo de las dos estrategias de regulación emocional de manera equitativa y complementaria (Rubini, 2016; Fuentes, 2019; Toth, 2019), tanto la estrategia emocional de reevaluación cognitiva como la de supresión, es sinónimo de flexibilidad en el uso de diferentes estrategias emocionales se atribuye a su capacidad de discernimiento para seleccionar la más adecuada según las exigencias de su labor profesional en cada momento (Gross, 2015).

Por otro lado, la relación significativa y negativa entre la supresión emocional y la realización personal puede ser explicada por el hecho de que, si existe un empleo excesivo y poco adaptativo de esta estrategia emocional, esta puede mermar dicha sensación de realización (Advíncula, 2018; González y Serpa, 2022). Cuando los agentes de la policía dependen en exceso de la supresión y no reconocen su capacidad para abordar los problemas de manera más activa y constructiva, es probable que experimenten una disminución en su satisfacción tanto personal como profesional.

En síntesis, la presente investigación aporta información sobre el burnout y las estrategias de regulación emocional en policías. Un principal aporte radica en la comprensión que una mayor realización personal conlleva a la reducción de estrategias disfuncionales como la supresión emocional en el personal policial; por tanto, es importante profundizar sobre los beneficios de una mayor realización personal en el bienestar, la calidad de vida y otras variables asociadas a la conservación de la salud mental.

En cuanto a las principales limitaciones que afectaron el desarrollo de esta investigación se considera que la muestra es relativamente pequeña y el contexto limitado pues los participantes eran de una sola comisaría, por lo que estudios posteriores podrían incluir más instituciones, ya que limita la extrapolación y generalización de los resultados (Alarcón, 2013), además, debe tenerse en consideración que cada comisaría tiene un clima laboral y laboran en distritos con un nivel socio económico diferente, lo cual repercute en la carga laboral, por lo que deben considerarse esas variables en el contexto como factores de riesgo en los oficiales. Además, es necesario tener en cuenta la posible influencia de la deseabilidad social en los participantes, ya que esto podría haber afectado sus respuestas, especialmente dado que se utilizaron cuestionarios de auto reporte y el personal policial estaba siendo evaluado en función de las expectativas de su trabajo. Igualmente, es crucial considerar que el instrumento utilizado para evaluar las estrategias de regulación emocional se centra únicamente en dos estrategias; en investigaciones futuras, se podría contemplar la utilización de herramientas que abarquen un conjunto más amplio de estrategias.

Existió una ausencia de estudios de imparcialidad, por lo que los resultados deben observarse teniendo en cuenta que fueron desarrollados mayoritariamente en personal asistencial y educativo y no en agentes policiales. No obstante, han sido utilizadas en otras investigaciones con población asistencial y castrense, indicando índices de confiabilidad aceptables.

Las medidas de distanciamiento social dificultaron el acceso a la población objetivo, ya que para la recolección de los datos se realizó en una encuesta virtual en agosto 2020, al terminar el confinamiento, situación que limita la participación de algunos policías que no contaron con acceso y manejo de medios tecnológicos. A pesar de las limitaciones, el presente estudio supone un aporte empírico, ya que los resultados permitirán incrementar el conocimiento en nuestro medio y a la vez genera un aporte teórico de las variables de estudio en el contexto de la pandemia mundial por Covid -19.

CONCLUSIONES

En los miembros de la Policía nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana durante el contexto de COVID- 19, se encontró solo una correlación significativa entre las dimensiones de burnout y estrategias de regulación emocional. En su mayoría presentan bajo riesgo de padecer del síndrome de burnout; utilizando las dos estrategias de regulación emocional de supresión y reevaluación cognitiva para el desempeño de sus labores cotidianas. Respondiendo a los objetivos específicos de la investigación, se encontraron las siguientes conclusiones:

- La realización personal y la supresión emocional se relacionan de forma negativa y estadísticamente significativa presentando una fuerza de baja intensidad.
- En las demás dimensiones del burnout y las estrategias de regulación emocional no se observaron correlaciones rho estadísticas significativas.
- Según los datos obtenidos por la escala MBI, se evidenció que un poco más de la mitad de los policías evaluados presenta niveles medio-bajo en la subescala Cansancio Emocional y Despersonalización. Sin embargo, una gran mayoría de la muestra manifiesta niveles altos de tener sentimientos de Realización personal en el trabajo.
- Según el Cuestionario ERQ-P, se evidencia que los evaluados presentan puntuaciones altas y medias en su mayoría en utilizar las dos estrategias de regulación emocional: Reevaluación Cognitiva, como de Supresión.

RECOMENDACIONES

A continuación, se proponen una serie de recomendaciones tomando en consideración los resultados alcanzados, la discusión y conclusiones determinadas previamente:

- Aunque este estudio no arrojó las relaciones significativas que se anticipaban, persiste la relevancia de profundizar en la exploración de dichas conexiones.
- Replicar el estudio aumentando el tamaño de la muestra, así como desarrollar estudios de tipo longitudinal para determinar los efectos de la regulación emocional sobre el burnout en los policías peruanos en un lapso de tiempo.
- Es esencial implementar programas de capacitación en realización personal para los policías o cambios estructurales que les generen esa sensación de plenitud laboral, con el fin de fomentar un impacto positivo en su bienestar, calidad de vida y otros factores vinculados a la preservación de la salud mental.
- Realizar investigaciones que evalúen las estrategias de regulación emocional inmediatamente después de situaciones estresantes específicas puede ser particularmente esclarecedora en términos de comprender cómo funcionan estas estrategias de afrontamiento para reducir el burnout.
- Este estudio solo analizó dos estrategias de afrontamiento: la reevaluación y la supresión. Las investigaciones futuras deben investigar el uso de múltiples estrategias de afrontamiento en conjunto.
- Se evidenció que los policías utilizan las dos estrategias, por lo que es indispensable generar programas de capacitación para seguir fortaleciendo su flexibilidad a la hora de saber elegir qué estrategia les conviene para cada situación.
- Se sugiere focalizar las intervenciones psicológicas en los policías que presenten riesgo alto de desarrollar el síndrome del burnout, a fin de preservar la funcionalidad del cuerpo policial.

REFERENCIAS

- Acha, E. (2004). Cultura organizacional: Vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía. *Debates en Sociología*, 29, 140-159. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/7024/7191>
- Acha, E., & Diez Canseco, J. (2004). *Patios interiores de la vida policial: Ética, cultura civil y reorganización de la Policía Nacional*. Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Adama, F. (28 de agosto de 2014). *Bienvenidos al blog del “Escuadrón de emergencia de la PNP”* [Entrada de blog]. <http://emergencistapnp.blogspot.com>
- Aguayo, A. (2017). *El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales: La inteligencia emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadoras* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Library. <https://1library.co/document/q5mx5v83-tesis-doctoral.html>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2.^a ed.). URP.
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008
- Alparslan Kale & Zumrut Gedik. (2020). *Calidad de vida en la policía antidisturbios: vínculos con la ira, la regulación de las emociones, la depresión y la ansiedad*, Investigación aplicada sobre la calidad de vida, Springer; Sociedad internacional de estudios sobre la calidad de vida, vol. 15(1), páginas 107-125, marzo.
- Alkoby, A., Pliskin, R., Halperin, E., & Levit-Binnun, N. (2018). An eight-week mindfulness based stress reduction (MBSR) workshop increases regulatory choice flexibility. *Emotion*, 19(4), 593-604. <https://doi.org/10.1037/emo0000461>

- Andrés, M., Castañeiras, C., & Richaud, M. (2014). Relaciones entre la personalidad y el bienestar emocional en niños: El rol de la regulación emocional. *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 8(2), 217-241. <https://doi.org/10.7714/cnps/8.2.205>
- Arauco, G. V. (2008). *Síndrome de burnout en enfermeras del hospital nacional especializado "Víctor Larco Herrera", 2007* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/495>
- Aremu, A.O (2006). A Confluence of Credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *International Journal of Police Strategies & management*, 28(4).77-85. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639510510628695/full/html?skipTracking=true>
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2012). Síndrome de burnout en enfermeras, policías y docentes de Arequipa. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(2), 80-206. https://www.researchgate.net/publication/275584033_ESTUDIO_COMPARATIVO_DEL_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_ENFERMERAS_POLICIAS_Y_DOCENTES_DE_AREQUIPA
- Atuncar, G. (2017). *Actividad física, estrés percibido y autorregulación emocional en estudiantes universitarios de lima* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8721>
- Ayala, E. (2013). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del hospital central de la fuerza aérea del Perú* [Tesis para optar el título profesional de Especialista en Enfermería Intensivista, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12861/Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Balogun, A. G., Ayodele, I. O., Olowodunoye, S. A., & Ogundijo, K. (2022). Impact of psychological contract breach on police corruption in Nigeria: The moderating role of emotion regulation strategies. *International Journal of Police Science & Management*, 24(2), 137–146. <https://doi.org/10.1177/14613557211064052>
- Barrenechea, R. & Sosa, P. (2014). Perú 2013: La paradoja de la estabilidad. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 34(1), 267-292. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2014000100013>
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: Una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87. <http://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
- Berking, M., Meier, C., & Wupperman, P. (2010). Mejora de las habilidades de regulación de la emoción en los oficiales de policía: Resultados de un estudio piloto controlado. *Terapia conductual*, 41(3), 329-339. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2009.08.001>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome de burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* Ediciones Paidós Ibérica.
- Bogdanov, A. (2022, setiembre). El suicidio que se da dentro de la fuerza policial es un tema tabú. *Perfil*. <https://www.perfil.com/noticias/cordoba/el-suicidio-que-se-da-dentro-de-la-fuerza-policial-es-un-tema-tabu.phtml>
- Brackett, M., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, C., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47, 406 - 417. <https://doi.org/10.1002/pits.20478>
- Burke, R. J. (1993). Work-family stress, conflict, coping, and burnout in police officers. *Stress Medicine*, 9(3), 171-180. <https://doi.org/10.1002/smi.2460090308>
- Bustamante E. Fuerzas Armadas y Policiales (15 de febrero de 2021) *Misión constitucional ante la pandemia del COVID-19*. <https://laley.pe/art/9512/fuerzas-armadas-y-policiales-mision-constitucional-ante-la-pandemia-del-covid-19>

- Calienes, V., & Díaz, F. (2013). *Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en los suboficiales de la Policía Nacional del Perú* (Tesis de licenciatura). <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3755>
- Caycho T., Carbajal C., Vilca L., Heredia J., & Gallegos M. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos: Resultados preliminares. *Acta Med Peru*, 37(3):396-8. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). Una revisión y una integración de la investigación sobre el agotamiento del trabajo. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Costa, G. (2011). La inseguridad en América Latina. ¿Cómo estamos? *Revista Brasileña de Seguridad Pública*, 5(8), 6-36. <http://www.revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp>
- Costa, G. F., & Romero, C. (2011). *Inseguridad en el Perú: ¿Qué hacer?* Ciudad Nuestra.
- Dammert, L. (2012). *Seguridad ciudadana en el Perú: Las cifras del desconcierto*. Corporación Andina de Fomento.
- Dávalos, H. (2005). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias "José Casimiro Ulloa"* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1029/Davalos_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Vellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Dietrich, J., & Smith, J. (1986). The nonmedical use of drugs including alcohol among police personnel: A critical literature review. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), 300-306. <https://psycnet.apa.org/record/1988-12428-001>

- Di Nota PM, Arpaia J, Boychuk EC, Collins PI y Andersen JP (2021) Prueba de la eficacia de una intervención policial de modulación autónoma y toma de decisiones policiales de 1 día: un ensayo controlado pragmático cuasi aleatorio. *Frente. Psicólogo*. 12:719046. doi: 10.3389/fpsyg.2021.719046
- Demirtas, O.; Ozdevecioglu, M. & Capar, N. (2015). The relationship between cognitive emotion regulation and job stress: moderating role of social support. *Asian social science*, 11(12), 168-173.
- Durán, M. A., Montalbán, F. M. & Stangeland, P. (2006). El síndrome de estar quemado en la policía: Perfil de incidencia e influencia de factores sociodemográficos. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 95-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1375007>
- Efron, B., & Tibshirani, R. (1986). Bootstrap methods for standard errors, confidence intervals, and other measures of statistical accuracy. *Statistical Science*, 1(1), 54-75. <https://doi.org/10.1214/ss/1177013815>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., y Lang, A. (2009). Statistical power analysis using GPower 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima.
- Ferguson, C. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532-538. <http://doi.org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1037/a0015808>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock «n» roll)* (4.^a ed.).Sage.
- Frenkel, M. O., Giessing, L., Egger-Lampl, S., Hutter, V., Oudejans, R. R. D., Kleygrewe, L., Jaspert, E., & Plessner, H. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands, and coping resources. *Journal of Criminal Justice*, 72, 101756. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>

- Freundenberg, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of School Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fuentes Mejia, M. L. (2019). *Estrés laboral y regulación emocional en profesionales de salud mental*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15469>
- Galván, R. (29 de enero de 2010). Los peligros del Burnout. *El Peruano*. http://www.bvsde.paho.org/notici/per100129_04.pdf
- García, C. R., Zúñiga, A. M., Santillán, M. D., Velázquez, V. H., & Fiesco, M. D. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de dos hospitales del Estado de México. *Fundamentos en Humanidades*, 10(19), 179-193. <http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
- García Izquierdo, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: Efectos psicológicos de los nuevos estresores*. Ediciones Pirámide.
- Gargurevich, R., & Matos, L. (2010). Propiedades psicométricas del cuestionario de autorregulación emocional adaptado para el Perú (ERQP). *Rev. Psicol*, 12, 192-215. http://sis-bib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a09.pdf
- Gascón, S., Torres Ortiz, A., Fernández Hernández, L. M., & Salas Cisneros, F. V. (2022). *Factores psicosociales en el trabajo: trabajo digno y saludable en la era COVID: desafíos y oportunidades*. Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza.
- Gestión. (2021). *La Policía es la institución pública que más muertos ha tenido por COVID-19, asegura José Elice*. <https://gestion.pe/peru/la-policia-es-la-institucion-publica-que-mas-muertos-ha-tenido-por-la-covid-19-asegura-jose-elice-nndc-noticia/>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva histórica*. Ediciones Pirámide.

- Gil-Monte, P. (2008). *Evaluación psicométrica del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): El cuestionario "CESQT"*. Granica.
- Gil-Monte, P. R. (2011). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Ediciones Pirámide.
- Grandey, A. (2015). Smiling for a wage: What emotional labor teaches us about emotion regulation. *Psychological Inquiry*, 26(1), 54-60. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.962444>
- Gross, J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.1.224>
- Gross, J. (2010). *Emotion regulation*. Guilford Press.
- Gross, J. (2014). *Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations*. Guilford Press.
- Gross, J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gross, J., y John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationship, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J., & Muñoz, R. F. (1995). Emotion regulation and mental health. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 2(2), 151-164. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2850.1995.tb00036.x>
- Gross, J., & Thompson, R. (2007). *Emotion regulation: Conceptual foundations*. Guilford Press. <https://psycnet-apa-org.ezproxy.ulima.edu.pe/record/2007-01392-001>
- Gross, J., Richards, J. M., & John, O. P. (2006). *Emotion regulation in everyday life*. American Psychological Association. <http://dx.doi.org./10.1037/11468-001>
- González, S., Alexandra del Pilar y Serpa, V., Alexandra. (2022). *Regulación emocional y síndrome de burnout académico en universitarios de Ciencias de la Salud en tiempos de*

Pandemia por Covid-19. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología Clínica, Universidad Peruana de ciencias aplicadas]. Repositorio Institucional de la UPC <https://sustentaciones.upc.edu.pe/sustentaciones/regulacion-emocional-y-sindrome-de-burnout-academico-en-universitarios-de-ciencias-de-la-salud-en-tiempos-de-pandemia-por-covid-19/>

González, R., Souto, A., Fernández, R., & Freire, C. (2011). Regulación emocional y burnout académico en estudiantes universitarios de Fisioterapia. *Revista de Investigación en Educación*, 9, 7-18. <http://webs.uvigo.es/reined/>

Gutiérrez, J. (2016). *Alexitimia y regulación emocional en militares hospitalizados de la zona VRAEM* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7693>

Gutiérrez, E. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana* [Tesis optar el grado académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/9626>

Hartley, T. A., Burchfiel, C. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E. & Violanti, J. M. (2011). Disparidades de salud en los agentes de policía: Comparaciones con la población general de EE. UU. *Int J Emerg Mental Health*, 13(4), 211–220. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22900455/>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill

Hernández-Corona, M. E., García-Ramírez, B. E. B., Rojas-Solís, J. L. y Alcázar-Olán, R. J. (2021). *Repercusiones de la pandemia de COVID-19 en oficiales de policía mexicanos: un estudio sobre burnout, satisfacción con la vida y entusiasmo laboral*. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 9 (18), 77-90.

Hernández-Vásquez, Diego Azañedo, COVID-19 in Peru: the need to pay attention to the high number of police deaths due to the pandemic, *Journal of Public Health*, Volume 42, Issue 3, September 2020, Pages 640–641, <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa079>

Hervás, G. (s. f.). *Psicopatología de la regulación emocional: El papel de los déficits emocionales en los trastornos clínicos*.

Hurtado, D. (2017). *Síndrome de Burnout en conductores de una empresa de taxi de Lima Metropolitana* [Tesis optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3568>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Perú: III Censo Nacional de Comisariás*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1254/libro.pdf

Jackson-Koku, G., y Grime, P. (2019). Emotion regulation and burnout in doctors: A systematic review. *Occupational Medicine*, 69(1), 9–21. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqz004>

Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 205-216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>

Leiter, M. P., & Maslach C. (2000). *Burnout and health*. Lawrence Erlbaum.

León Mallki, J. M. (2012). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal que labora en las comisariás de la división territorial norte 1 de la región policial Lima, de enero a diciembre de 2012* [Tesis de maestría no publicada]. Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú.

Ley 27238. Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú. Congreso de la República del Perú (2002).

Ley de la Policía Nacional del Perú Decreto Legislativo N°1148 (2012). El Peruano. http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13185/PLAN_13185_2016_DL.1148-LEY_PNP.PDF

- Llaja, V., Sarria, C., & García, P. (2007). *MBI Inventario "Burnout" de Maslach & Jackson. Muestra Peruana*. Pinedo Grafic.
- Malamud C., & Núñez R. (2020). El COVID-19 en América Latina: desafíos políticos, retos para los sistemas sanitarios e incertidumbre económica. *Fundación Real Instituto Elcano*, 27(1), 1-12. <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/el-covid-19-en-america-latina-desafios-politicos-retos-para-los-sistemas-sanitarios-e-incertidumbre-economica/>
- Marmar, C. R., McCaslin, S. E., Metzler, T. J., Best, S., & Weiss, D. (2006). Predictores de estrés postraumático en policías y otros socorristas. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1071(1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4649881>
- Márquez, R., García, L. A., & Velázquez, A. (2008). Ránking de estresores en la policía local de Canarias. *Anuario de Psicología Jurídica*, 18(1), 73-79. <https://journals.copmadrid.org/apj/archivos/jr2008v24a8.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.ª ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quartely*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Matarazzo, G., Fernandes, A., & Alcadipani, R. (2020). Organizações policiais frente à pandemia: Sensemaking, liderança e discricionariedade. *Revista de Administração Pública*, 54(4), 898-908. <https://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200178>

- Mennin, D. S., Fresco, D. M., Ritter, M., & Heimberg, R. G. (2015). An open trial of emotion regulation therapy for generalized anxiety disorder and concurring depression. *Depression and Anxiety*, 32(8), 614–623. <https://doi.org/10.1002/da.22377>
- Miguel de Priego, W. (2014). *Ansiedad y autorregulación emocional en acogedores de Lima* [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5544>
- Ministerio de Salud (2022). *Sala situacional virtual de COVID-19 en trabajadores del sector salud*. <https://www.dge.gob.pe/dashpersonalsalud/#grafico12>
- Ministerio del Interior (2021). *Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/informes-publicaciones/1722538-bases-para-el-fortalecimiento-y-modernizacion-de-la-pnp>
- McCraty, R., & Atkinson, M. (2012). El programa de entrenamiento en resiliencia reduce el estrés fisiológico y psicológico en los agentes de policía. *Glob Adv Health Med*, 1(1) 42–64.
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29 (1), 205-227. <http://www.redalyc.org/pdf/213/21323171011.pdf>
- Morales, G., Gallego, L. M., & Rotger, D. (2007). Entre crisis, traumas y “burnout”. *Cuadernos de Crisis*, 7(2), 8-19. <http://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2008/Num7Vol22008.pdf>
- Nunura, L. (2016). *Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana* [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3282>
- Núñez, R. (2017). *Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en estudiantes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú Mariano Santos Mateo-Lima, 2017* [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad San Pedro]. Reposi-

torio Institucional de la Universidad San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4566/Tesis_56791.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochsner, K. N., & Gross, J. J. (2011). *The Reason in Passion*. The Guilford Press.

Olivares, V., Mena, L., Wilke, C., & Macía, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1), 145-159. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730432013>

Organización Mundial de la Salud (2014). *Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia 2014*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/145089/WHO_NMH_NVI_14.2_spa.pdf;jsessionid=AA13FBA5C8E6FD2DE59FCEDDF9E8F367?sequence=1

OMS. (2019, mayo 28). *Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Oyesoji, A. (2005). Una confluencia de credenciales, experiencia profesional, autoeficacia, inteligencia emocional y motivación en el compromiso de carrera de jóvenes policías en Ibadan, Nigeria. *Policía: Revista Internacional de Estrategias y Gestión Policial*, 28(4), 609-618. <https://doi.org/10.1108/13639510510628695>

Palacios P. C., & Correa L. (2016). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en internos de medicina de la Universidad Ricardo Palma* [Tesis para optar el título de Médico Cirujano, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3154>

Pikoulas, G., Charila, D., & Elias, T. (2022). The protective role of self-esteem on burnout and depression symptoms among police officers: A path analysis approach. *International Journal of Police Science & Management*, 24(3), 313-324. <https://doi.org/10.1177/14613557221089569>

Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., & Huertas, R. (2005). El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v8i2.4050>

- Quirós, S. M. (2013). *Burnout y afrontamiento en un grupo de agentes de tráfico del aeropuerto* [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5098>
- Razali, NM y Wah, YB (2011). Comparaciones de potencia de las pruebas de Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors y Anderson-Darling.
- Rionda-Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 2(1), 43-50. <https://doi.org/10.5461/rlmc.v2.i1.27414>
- Roemer, L., Williston, S.K., & Rollins, L.G. (2015). Mindfulness and emotion regulation. *Current Opinion Psychology*, 3, 52–57. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.02.006>
- Romero, A. (2015). *Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia de Lima* [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6394>
- Romero, V. (2017). Impacto de los temas de seguridad pública en la aprobación presidencial. *Política y Gobierno*, 20(3), 139-160. <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/1852/1054-2642-1-PB.pdf?sequence=1>
- Rojas-Solís, J. L. y Morán, T. (2015). *Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos*. Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística, 3 (5), 1-17.
- Rojas-Solís, J. L., Hernández-Corona, M. E., García-Ramírez, B. E. B. y López-Cortés, V. A. (2021). *Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19 (Burnout, psychological discomfort and life satisfaction in police officers during the health contingency due to COVID-19: An exploratory study)*. Archivos de Medicina, 21 (2), 556-566
- RPP. (2019, noviembre). Tres suicidios de policías ponen en agenda la salud mental en la institución. *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/tres-suicidios-de-policias-ponen-en-agenda-la-salud-mental-en-la-institucion-noticia-1230068>

- Rubini, C. (2016). *Ansiedad y regulación emocional en personal de enfermería psiquiátrica* [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7105>
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL n.º 7* [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/616>
- Sánchez, V. (2016). *Síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima* [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7702>
- Sarria, C., García, P., & Llaja, V. (2008). *Compendio de neuropsicología clínica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional Burnout: Recent developments in Theory and Research*. Taylor & Francis.
- Schaible, L. M., & Six, M. (2015). Emotional strategies of police and their varying consequences for Burnout. *Police Quarterly*, 19(1), 3-31. <https://doi.org/10.1177/1098611115604448>
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. "inventario Burnout" de Maslach. Síndrome del "Quemado" por Estrés Laboral Asistencial*. TEA Ediciones.
- Silva C., J. (2005). Regulación emocional y psicopatología: El modelo de vulnerabilidad/resiliencia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 43(3), 201-209. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272005000300004>
- Sim M. R. (2020). The COVID-19 pandemic: Major risks to healthcare and other workers on the front line. *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 281–282. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106567>

- Stogner, J., Miller, B. L., & McLean, K. (2020). Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 Pandemic. *American Journal of Criminal Justice* 45, 718–730 (2020). <https://doi.org/10.1007/s12103-020-09548-y>
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 77(11), 737–747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>
- Torrente, D. (2001). *Desviación y delito*. Alianza Editorial.
- Toscano, J., Hernández, L., & Salgado, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 8(15), 39-52. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648004.pdf>
- Toth, A. (2019). *Stress, burnout, and work-family conflict among police officers: The moderating effect of emotion regulation strategies*. *Unc Charlotte Electronic Theses And Dissertations*.
- Valdés García, K. P., González-Tovar, J., Hernández Montaña, A., & Sánchez Loyo, L. M. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 10(1), e-6430. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2020.6430>
- Velásquez, A. (2014). *Síndrome de Burnout y el bienestar psicológico en enfermeras de la Microrred de Salud de San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo Lima* [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/106>
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: Un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Wang, M., Hu, C., Huang, M., Xie, Y. and Zhu, W. (2019), The effect of emotional clarity and attention to emotion on job satisfaction: A mediating role of emotion regulation

among Chinese medical staff. *Asian J Soc Psychol*, 22: 316-324.
<https://doi.org/10.1111/ajsp.12365>

Yslado, R., Ramírez, E., & García, M. (2021). Propiedades psicométricas del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana. *Archivos de Medicina*, 21(2), 425-435. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.3983.2021>





APÉNDICE 1: Inventario de Burnout (MBI)

(Adaptado por Llaja, Sarria y García, 2007)

ENCUESTA AL PERSONAL

DE SERVICIOS HUMANOS

MBI

Muestra una "X" en el cuadro a la izquierda de cada ítem sobre la MBI

DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Apellidos: _____

Sexo: Varón Mujer Edad: años

Estatus Civil: Soltero Casado
 Divorciado Viudo
 Otro _____

Si está casado, ¿cuántos años lleva casado con su actual pareja? años

No tengo hijos Si tengo hijos

Si tiene hijos, ¿cuántos vive con usted? hijos

Nivel de estudio alcanzado:

Estudios primarios Estudios secundarios

Algunos cursos universitarios Licenciado

Otros: _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: Trabajador fijo Contratado

Otra: _____

Horario: Tu mo _____

Tiempo en su trabajo actual: años meses

Tiempo en esta profesión: años meses

ESCALA DE FRECUENCIA DE LOS SENTIMIENTOS

0	1	2	3	4	5	6
NINGUNA	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE UD. HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO:

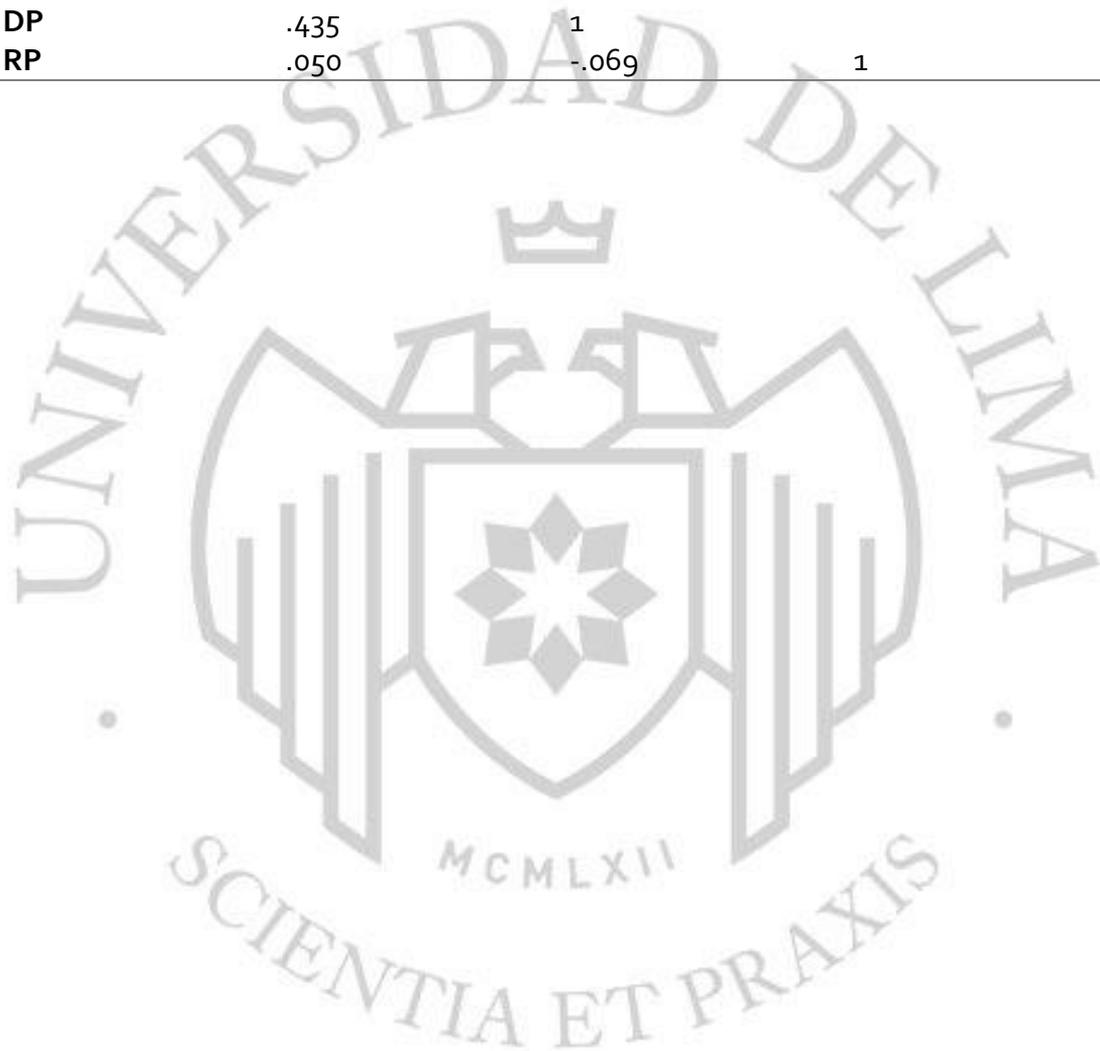
01. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.....						
02. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....						
03. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.....						
04. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.....						
05. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.....						
06. Trabajar todo el día con personas es un desafío.....						
07. Trato muy eficientemente los problemas de las personas.....						
08. Me siento exhausto por mi trabajo.....						
09. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.....						
10. Me he vuelto muy insensible con la gente desde que oírzo esta profesión.....						
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.....						
12. Me siento muy activo.....						
13. Me siento frustrado en mi trabajo.....						
14. Creo que estoy trabajando demasiado.....						
15. No me preocupa realmente lo que le ocurra a algunas personas a las que le doy servicio.....						
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.....						
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.....						
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.....						
19. He conseguido muchas cosas nuevas en mi profesión.....						
20. Me siento abastado.....						
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.....						
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.....						

APÉNDICE 2: Correlaciones entre subescalas en la muestra de validación del MBI

Tabla 1

Correlaciones entre subescalas en la muestra de validación

	CE	DP	RP
CE	1		
DP	.435	1	
RP	.050	-.069	1



APÉNDICE 3: Baremos del MBI

Tabla 2

Baremo del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Rango percentil	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Rango percentil
1	0			1
5	2			5
10	5		0	10
15	6		1	15
20	8	0	2	20
25	9		3	25
30	10		4	30
35	11	1	5	35
40	12	2		40
45	13	3	6	45
50	14		7	50
55	15	4	8	55
60	16	5	9	60
65	17	6	11	65
70	19	7	12	70
75	20	8	13	75
80	22	9	14	80
85	27	10	18	85
90	30	11	20	90
95	36	13	24	95
99	42	20	44	99
M	15,46	4,34	9,07	M
D.E.	6,63	4,44	5,32	D.E.

N = 334

Fuente: Inventario Burnout de Maslach (MBI), 1993



APÉNDICE 4: Análisis factoriales de los elementos del MBI

Tabla 3
Análisis factoriales de los elementos del MBI

	Original				Medicos				Total				Varones				Mujeres			
	CE	DP	RP	H2	CE	DP	RP	H2	CE	DP	RP	H2	CE	DP	RP	H2	CE	DP	RP	H
E1	.74			.55	.81			.69	.76			.65	.73			.66	.77			.63
E2	.73			.54	.83			.73	.77			.56	.81			.62	.67			.46
E3	.66			.49	.50		-.26	.33	.66			.46	.62			.47	.65			.42
E6	.61			.43	.63			.42	.59			.34	.62			.37	.57			.33
E8	.84			.75	.71			.59	.68	.26		.67	.59	.36		.67	.77			.65
E1	.65			.49	.66			.53	.58	.33		.62	.51	.43		.64	.67			.59
E1	.56			.32	.78			.67	.62			.40	.67			.44	.56		.27	.37
E1	.54	.31		.39	.48			.25	.65			.45	.67			.48	.66			.44
E2	.65			.47	.32	.33		.23	.43			.36	.30	.34		.39	.55			.35
E5		.67		.47	.30	.52		.36		.53		.37		.45		.32		.49		.33
E1		.66		.51	.33	.63		.51		.76		.61		.68		.52		.81		.67
E1	.37	.55		.45	.44	.37		.33		.57		.42	.29	.51		.43		.58		.44
E1		.62		.42		.64		.42		.53		.29		.54		.32		.67		.42
E2		.41		.19		.48	.34	.37		.52		.29		.55		.32		.29		.14
E4			.50	.27	.32	-.42	.48	.52		.48		.32		.45	.25	.32		.51		.39
E7			.54	.30			.61	.38		.70		.44		.70	.47		.70		.53	
E9			.58	.37			.69	.48		.69		.45		.65	.39		.70		.51	
E1	-.30		.43	.28			.64	.49		.59		.38		.63	.44		.54		.29	
E1			.51	.27			.63	.41		.61		.39		.58	.36		.63		.43	
E1			.55	.36	-.27		.58	.42		.55		.44		.53	.48		.58		.43	
E1			.57	.36			.48	.26		.54	.30			.48	.28		.60		.39	
E2			.59	.36			.55	.32		.49	.29			.54	.31		.47		.30	
VT %	.20	.10	.11	.41	.21	.9	.14	.44	.18	.13	.9	.41	.18	.13	.10	.41	.19	.14	.9	.42
CE	*	.52	-.22		*	.31	-.5		*	.24	-.14		*	.26	-.16		*	.18	-.11	
		*	-.26			*	-.14			*	-.29			*	-.28			*	-.25	
			*			*				*				*				*		

APÉNDICE 5: Autorización del MBI

Autorización para el uso del Inventario de Burnout validado por Victoria Llaja, César Sarriá y Pedro García (2007)



victoria llaja

para yo ▾

lun., 27 ago. 22:56 (Hace 11 horas.)



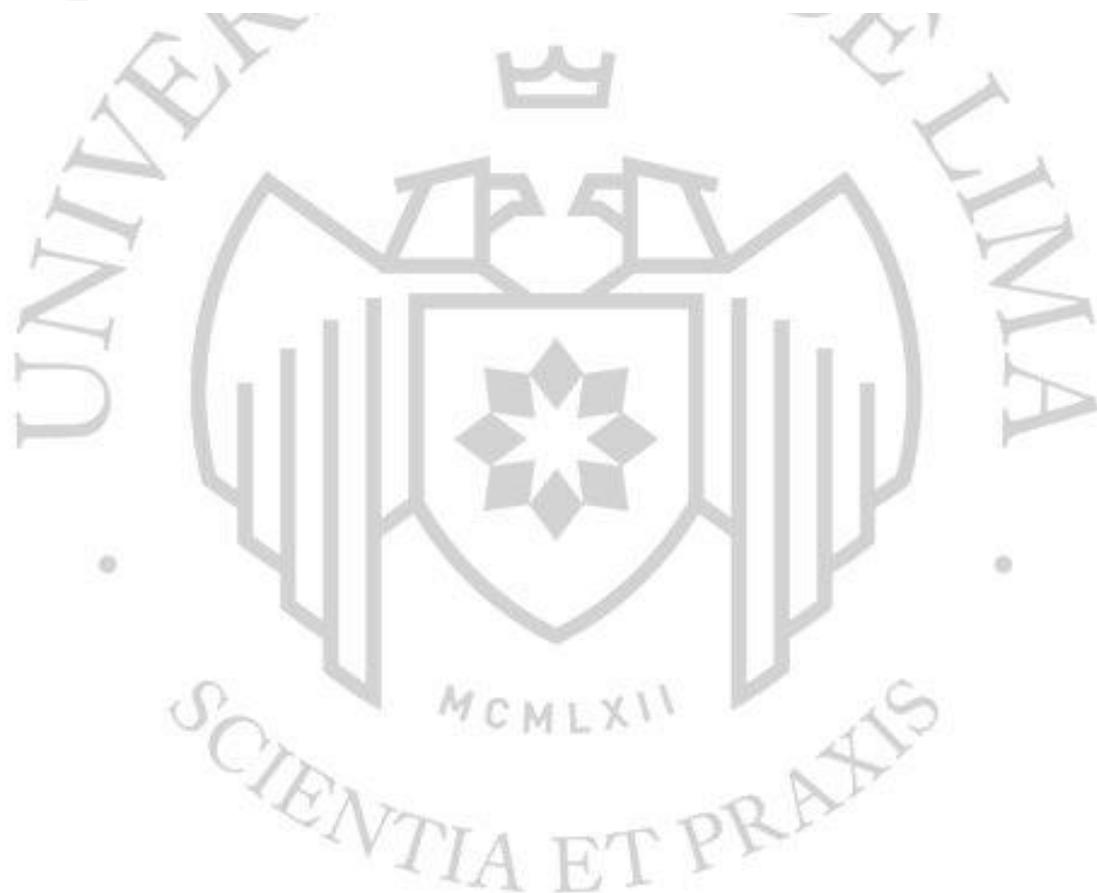
Estimada Bachiller Andrea Gonzáles.

La saludo cordialmente, y a través del presente e-mail formalizo la autorización para el uso del Inventario de Burnout que adapté y poseo el copyright ; para ser utilizado en el proyecto de su investigación sobre Burnout en muestra de policías en el Dpto. de Seguridad de Bancos Aguila Negra.

Sin otro particular

Queda de Ud. Atte:

Dra. Victoria Llaja Rojas



APÉNDICE 6: Autorización del ERQ-P

Autorización para el uso del Cuestionario de autorregulación emocional adaptado para el Perú (ERQ-P) validado por Rafael Gargurevich y Lennia Matos (2010)

autorización ERQ-P Recibidos ★

A Andrea Gonzalez Ayer
para rafa.gargurevich

Buenas tarde Dr. Gargurevich,
Acepto todos los puntos.
Muchas gracias por la respuesta.
Andrea González Sandoval

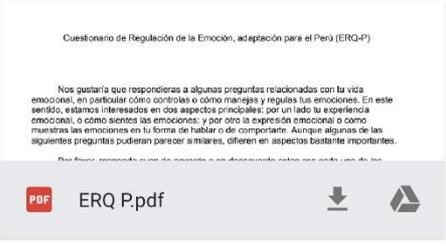
[Mostrar texto citado](#)

R rafa.gargurevi... 11:33 a. m.
para mí

Hola Andrea:
Gracias por tu correo. Acá va la prueba.
Saludos,
Rafael

[Mostrar texto citado](#)

--
Rafael Gargurevich, PhD



A Andrea Gonzalez 8:09 p. m.
para rafa.gargurevich

Muchísimas gracias Dr. Gargurevich por el envío y autorización del uso de la prueba adaptada.
Cualquier duda, le estaré consultado.
Saludos
Gracias
Andrea González Sandoval

[Mostrar texto citado](#)

A Andrea Gonzalez Ayer
para lenniamatos, rafa.g... ↩ ⋮

Buenas tardes Dra.Matos y Dr. Gargurevich
Es un placer saludarlos,
Soy andrea gonzález sandoval, bachiller de Psicología de la Universidad de Lima.
El presente correo es para buscar la autorización de uso del Cuestionario de Autorregulación emocional adaptado para el Perú (ERQ-P), ya que mi proyecto tesis buscar medir dicho constructo en Policías.
La presente investigación tiene como finalidad utilizar la prueba para fines académicos. La prueba (ERQ-P) no será colocada en anexos, ya que no se cuenta con la autorización de reproducción de esta en ninguna plataforma.
Espero su respuesta
Muchas gracias

R rafa.gargurevich@... Ayer
para mí, Matos, Lennia ↩ ⋮

Estimada Andrea:
Gracias por tu correo. NO hay problema con que uses la prueba para tu investigación pero si te ido que cumplas con algunos puntos importantes y me escribas diciéndome que los vas a seguir antes de mandarte la prueba:

1. La prueba solo puede ser utilizada en tu investigación y la puedes reproducir para tu investigación pero no la puedes modificar de ninguna manera (no puedes cambiar instrucciones, opciones de respuesta o items), y no la puedes reproducir en ninguna otra parte, es decir no puede estar en tu tesis ni en cualquier otro documento escrito que hagas (online o impreso). Aunque eso lo mencionas en tu mail, me gustaria que quede bien claro.
2. Por favor no entregues la prueba a nadie más, si alguien te la pide dale a esa persona mi contacto y/o el de la Dra. Matos y que nos la pida directamente.
3. Cita por favor a los autores originales y a los autores de la adaptación peruana de la prueba (Gargurevich & Matos, 2010).

Si aceptas estas condiciones te envío la prueba ¿te parece?
Saludos,
Rafael

[Mostrar texto citado](#)

--

APÉNDICE 7: Análisis de cargas factoriales del ERQP

Tabla 4

Carga factoriales resultantes del Análisis Factorial Confirmatorio del ERQP (N=320)

Resumen de los Items	Análisis Factorial confirmatorio		Análisis Factorial Exploratorio	
	Reevaluación cognitiva	Supresión	Reevaluación cognitiva	Supresión
1. Sentir una emoción positiva con mayor intensidad.	.77		.73	
2. Ocultar emociones		.83		.78
3. Sentir una emoción negativa con menor intensidad	.62		.72	
4. No expresar emociones positivas		.72		.73
5. Mantener la calma	.32		.41	
6. Controlar las emociones		.70		.81
7. Cambiar la manera de pensar	.65		.65	
8. Cambiar la manera de pensar sobre la situación que genero una emoción positiva	.65		.72	
9. No expresar emociones negativas		.44		.61
10. Cambiar la manera de pensar sobre la situación que generó una emoción negativa	.57		.62	

APÉNDICE 8: Consentimiento Informado

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Andrea Jimena González Sandoval, de la Universidad de Lima. La meta de este estudio es conocer la relación entre el burnout con las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del mismo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

De estar conforme con participar por favor complete el siguiente consentimiento informado:

Consentimiento informado

Luego de haber leído y entendido el contenido del documento de presentación, si decides responder esa encuesta, por favor marca todas las casillas de verificación.

Entiendo que se está realizando una encuesta que tiene como objetivo conocer la relación entre el burnout (estrés laboral) con las estrategias de regulación emocional en miembros de la Policía Nacional del Perú de una comisaría de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19.

Sí

No

Sé que si acepto participar se me solicitará responder algunas preguntas, vinculadas a mi experiencia de trabajo en tiempos de covid-19

Sí

No

Sé que, si siento alguna incomodidad durante mi participación, puedo cerrar la página del navegador y retirarme, sin que ello me perjudique de ninguna forma.

Sí

No

Sé que la información recolectada en esta encuesta será anónima, por lo cual no se podrá identificar cuáles han sido mis respuestas individuales

Sí

No

POR TODO LO ANTERIOR, ACEPTO RESPONDER VOLUNTARIAMENTE ESTE CUESTIONARIO

Sí

No

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar con la investigadora al correo 20102421@aloe.ulima.edu.pe.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada al siguiente correo:



APÉNDICE 9: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: () Hombre () Mujer

Edad: _____ años

Estado civil: Soltero ()

Divorciado ()

Casado ()

Viudo ()

Otro _____

Si está casado, ¿Cuántos años lleva casado con su actual pareja? _____ años

¿Tiene hijos? Sí () No ()

Si tiene hijos, ¿Cuántos viven con usted? _____

Nivel de estudios alcanzado: Estudios primarios ()

Estudios secundarios ()

Algunos cursos universitarios ()

Licenciado ()

Otro _____

Actualmente está estudiando alguna otra profesión: Sí () No ()

Si está estudiando, ¿qué está estudiando? _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: Trabajador fijo ()

Contratado ()

Otro _____

Horario turno: 24 x 24 ()

Tiempo completo ()

Tiempo parcial ()

Otro _____ ()

Tiempo en su trabajo actual: _____ años _____ meses

Tiempo en su profesión: _____ años _____ meses

PREGUNTAS EN RELACION A LA PANDEMIA Y EL CONFINAMIENTO

¿Qué dificultades has vivido como consecuencia de la pandemia del coronavirus?

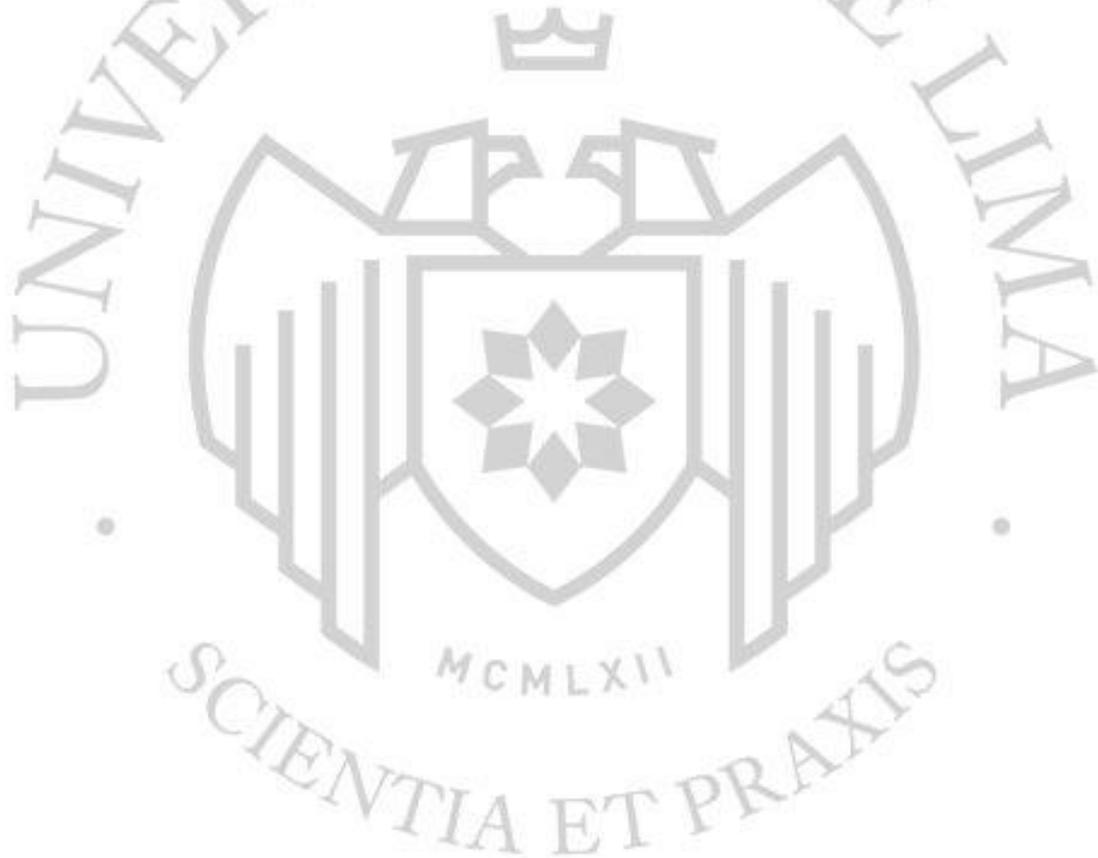
Marca solo las que te hayan sucedido desde que empezó la cuarentena

- Mis horas laborales como efectivo policial han aumentado
- Tengo nuevas responsabilidades que cumplir en el trabajo
- Tengo que cumplir con las responsabilidades del hogar, como lavar, planchar, cocinar
- He sido encargado (a) de la enseñanza virtual de mis hijos
- Mi relación de pareja se ha visto afectada negativamente por la cuarentena
- Creo que he estado expuesto a alguien que tenía coronavirus
- He sido contagiado con coronavirus
- He tenido que mudarme
- No he podido recibir el tratamiento que necesitaba para un problema de salud mental

- j) No he podido recibir el tratamiento que necesitaba para una enfermedad física.
- k) Ninguna de las anteriores
- l) Otro _____

¿Qué dificultades ha vivido tu familia como consecuencia de la pandemia del coronavirus? Marca solo las que le hayan sucedido a tu familia desde que empezó la cuarentena

- a) Una o más personas de mi hogar han perdido su trabajo o dejado de trabajar
- b) A veces no hemos tenido suficiente dinero para comprar alimentos
- c) Los menores del hogar se han quedado sin educación
- d) Un familiar cercano ha tenido o tiene coronavirus
- e) Un familiar cercano ha sido hospitalizado/a por coronavirus
- f) He perdido a un familiar cercano por coronavirus
- g) Ninguna de las anteriores
- h) Otro _____



Revisión propuesta final

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	doi.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	aprenderly.com Fuente de Internet	1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.ucundinamarca.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

11

www.grafiati.com

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

15

redi.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositori.uji.es

Fuente de Internet

<1 %

17

idus.us.es

Fuente de Internet

<1 %

18

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

"Efecto de las estrategias de regulación emocional y el clima de equipos de trabajo sobre el burnout : en contexto de salud.",
Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2017

Publicación

<1 %

22

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

23

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo