



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso organizacional y síndrome de burnout
en personal de un penal del sur del Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Vera Romero, Mayda Sofia (orcid.org/0000-0001-7291-6024)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Quisiera dedicar la presente investigación a mis padres, quienes me apoyaron en todo momento, y a mis abuelos quienes me enseñaron el valor del trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible y aportaron a este trabajo de investigación, al personal del penal que con mucha gentileza me facilitó la entrada al establecimiento para la recaudación de datos, a mis padres y en especial al Mg. Davis Velarde Camaqui que brindó su asesoría.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
Primera variable: Síndrome de Burnout	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad.....	21
Tabla 2	Correlaciones de compromiso organizacional y síndrome de burnout.....	22
Tabla 3	Correlaciones de compromiso organizacional y agotamiento emocional	23
Tabla 4	Correlaciones de compromiso organizacional y despersonalización	24
Tabla 5	Correlaciones de compromiso organizacional y falta de realización personal.....	25
Tabla 6	Nivel de síndrome de burnout.....	26
Tabla 7	Nivel de compromiso organizacional.....	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú en el año 2022. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población estuvo conformada por 114 técnicos penitenciarios para la recolección de datos. Se utilizó el cuestionario Burnout de Granada y el cuestionario de compromiso organizacional. Se concluyó que sí existió correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión de agotamiento emocional ($p < .050$), siendo esta inversa, de intensidad baja ($r = -.349$) y con tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .121$). Asimismo, se halló correlación inversa y de intensidad baja entre el compromiso organizacional y la dimensión agotamiento emocional. De igual manera entre compromiso organizacional y despersonalización, así como con realización personal ($p < .050$), con la diferencia que su intensidad es moderada. Con relación al nivel de síndrome de burnout se halla que el 73.7% se encuentra en un grado bajo. Finalmente, se halla que el 52.6% presentan un alto nivel de compromiso organizacional.

Palabras clave: Síndrome de burnout, compromiso organizacional, personal penitenciario.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and burnout syndrome in the staff of a prison in southern Peru in the year 2022. The research was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The population consisted of 114 prison technicians for data collection. The Granada Burnout questionnaire and the organizational commitment questionnaire were used. It was concluded that there is a correlation between organizational commitment and the emotional exhaustion dimension ($p < .050$), being inverse, of low intensity ($r = -.349$) and with a small effect size ($r^2 = .121$). Likewise, an inverse correlation of low intensity was found between organizational commitment and the emotional exhaustion dimension. The same was found between organizational commitment and depersonalization as well as with personal fulfillment ($p < .050$), with the difference that its intensity is moderate. In relation to the level of burnout syndrome, 73.7% were found to be at a low level. Finally, 52.6% were found to have a high level of organizational commitment.

Keywords: Burnout syndrome, organizational commitment, prison staff.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout ha sido añadido por primera vez como una enfermedad de desgaste profesional. Así lo anuncia la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022), después de ratificar la revisión en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (2022), que entró en validez desde inicios de este año, evidenciando que dicha enfermedad es de los problemas más graves en salud mental (Organización médica colegial de España, 2022).

El estrés laboral no solo afecta a salud física y mental del trabajador, sino que también afecta la precisión, rendimiento y eficacia que el trabajador debe tener en su centro laboral, lo que acarrea a un entorno laboral nocivo que da como consecuencia bajo compromiso, baja motivación y una menor satisfacción, lo que a su vez podría desencadenar a una renuncia del trabajador, afectando a la empresa (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2016).

A lo largo del tiempo, el servicio penitenciario en la sociedad ha sido de poco o casi nulo interés. Solo cuando se observan fallas en la organización es cuando atrae toda la atención social. El trabajo penitenciario no es evaluado adecuadamente para mejorar el desempeño y resultados, descartando sus posibilidades, condiciones, derechos y exigencias, alejando así a la organización de la mejora continua. Así mismo, esta ocupación es peligrosa debido a que se encuentra en constante contacto con criminales de baja, media y alta peligrosidad (Kalinsky, 2008a).

En la actualidad, el Perú cuenta con 68 establecimientos penitenciarios para albergar a 39156 reos. Para su atención, se cuenta con 191 profesionales de la salud mental, 155 trabajadores sociales y 92 trabajadores del área legal. Además, existen 88423 individuos acusados de algún crimen, lo cual demuestra una clara insuficiencia del personal para el resguardo de estas personas según Arauco Padilla et al., (2018).

Se observa diferentes investigaciones y noticias de uno de los penales más temidos, tanto por reos como por técnicos penitenciarios, como es el penal de Challapalca ya que se encuentra alejado de todo y a 4200 m.s.n.m.

sobre la cordillera de los Andes entre los departamentos de Tacna y Puno. Según Rengifo, (2013), el personal penitenciario está sometido a una alta presión por las circunstancias de este trabajo.

En vista a lo investigado anteriormente, se realiza la pregunta: ¿De qué forma se relaciona el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022?

Por ese motivo el presente estudio es de gran importancia ya que como se observó, el trabajo penitenciario es riguroso y exigente ya que cumple una importante función como es la de resguardar a delincuentes de alta peligrosidad, la salud mental de los técnicos podría verse afectada y junto con esta el compromiso que tienen con la institución.

Así mismo la relevancia en los conocimientos que presenta pretende promover las futuras investigaciones en personal penitenciario y observar otros factores de riesgo que se enfrentan los colaboradores.

Se justifica por la contribución que hará a la población penitenciaria e incentivar a futuras investigaciones en otros penales de máxima seguridad donde el personal penitenciario está aún más en riesgo, dar la debida importancia a la salud mental de cada técnico penitenciario.

Respondiendo a la problemática de estudio se estableció como objetivo principal del estudio: Determinar la relación que hay entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022. Se definió los siguientes objetivos específicos: Establecer la correlación que hay entre compromiso organizacional y cansancio emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022. Establecer la relación entre compromiso organizacional y la dimensión despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022. Describir la relación entre compromiso organizacional y falta de realización emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022. Describir el nivel de síndrome de burnout en personal penitenciario, Puno 2022. Definir el nivel de compromiso organizacional en personal penitenciario, Puno 2022.

Por esa razón, se desprende a continuación la hipótesis general que existe una relación significativa directa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en personal de un penal del sur del Perú, 2022. Para lo cual las hipótesis específicas son a) Existe correlación entre compromiso organizacional y cansancio emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022 b) Existe relación entre compromiso organizacional y despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022, c) Existe correlación entre compromiso organizacional y realización personal en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se observa las siguientes investigaciones:

En una investigación en Guayaquil, Ecuador, llevada a cabo por Tumbaco (2019), se propuso establecer la influencia entre las dos variables del presente estudio, la metodología de estudio fue de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, forma descriptiva, correlacional, de método deductivo. Para hallar el grado de burnout y compromiso organizacional utilizó los mismos instrumentos de la presente investigación en colaboradores de Valdivia del Establecimiento de Salud Tipo C. En dicho estudio, se concluyó que las variables estudiadas se relacionan negativa y significativamente en los profesionales de la salud. Se utilizó un coeficiente de correlación de Pearson de -0.764 , $\alpha < .01$., y sus resultados evidenciaron que la despersonalización y el cansancio emocional, dimensiones del síndrome de burnout, fueron las que mostraron mayor problema, y en la variable compromiso organizacional, fue la dimensión compromiso normativo.

Así mismo, en el siguiente estudio realizado por Jordán Vaca y Medina Masabanda (2018) en Ambato, Ecuador, los autores quisieron descubrir la influencia en las variables de la presente investigación en operarios administrativos de centros de educación superior, utilizando los mismos instrumentos de la presente investigación obteniendo datos para el análisis factorial exploratorio, eligiendo los componentes más importantes y así aplicar el estadígrafo de Pearson confirmando la relación entre variables, concluyendo una relación positiva media.

En Torbat en Irán, Seyyedmoharrami et al. (2019) quisieron descubrir la relación entre clima organizacional, agotamiento laboral y compromiso organizacional, en 250 empleados, dando como resultados, hallaron una correlación inversa entre compromiso organizacional y agotamiento, así también hallaron una correlación inversa entre agotamiento laboral y clima organizacional, por otro lado hallaron una correlación directa y significativa entre compromiso organizacional y clima organizacional ($r = .472$, $p < .05$).

Así también en Republica Checa Cech et al. (2020) evaluaron a 485 docentes, con el fin de determinar la correlación entre burnout y satisfacción laboral, en la que concluyeron que existe una correlación media negativa entre las variables (-.639), lo que quiere decir que cuando aumenta la satisfacción laboral, el burnout baja, así mismo la satisfacción laboral se relaciona con la despersonalización (-.401); y la realización personal (.328), lo que se interpreta como el nivel de satisfacción sube también sube la realización personal.

A continuación, a nivel nacional se evidencia las siguientes referencias:

En el siguiente estudio, Quispe (2021) se propuso hallar la correlación entre las mismas variables estudiadas de la presente investigación en Lima del 2021, dicha investigación fue de diseño no experimental, de tipo básica, nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, correlacional - transversal. Los 70 colaboradores conformaron la muestra, en los cuales aplicó los cuestionarios de síndrome burnout y compromiso organizacional debidamente validados por juicio de expertos evaluado a través de una prueba piloto demostrando confiabilidad en ambos cuestionarios, así concluyó la existencia de una relación significativa de las dos variables, el índice de correlación Rho = .893 y la siguiente bilateral fue de $p = .000 < .050$.

Así mismo, Sanchez y Sanchez (2019), se propusieron hallar la relación entre las variables ya mencionadas, en personal de SIMA. Su metodología fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental transversal en 25 trabajadores, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario y concluyeron que existe una relación significativa en las variables, evidenciando el crecimiento de los niveles de síndrome de burnout lo que altera al compromiso del personal con su trabajo.

De igual forma, Ferrando y Ferrando (2021), en Tacna con una muestra de 35 colaboradores de una financiera, quisieron determinar la relación entre las variables estudiadas, la metodología que empleo fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional, utilizó los mismos instrumentos de la presente investigación, debido al coeficiente de correlación

Rho de Spearman de $-.614$ indicando que si hay una relación moderada, con $.00$ de valor, siendo menor a $.05$ lo cual evidencia una relación significativa entre variables lo que concluye que mientras el síndrome de burnout es menor, los niveles de compromiso organizacional sean mejores.

Otro estudio desarrollado en 6 centros de emergencia mujer en la ciudad de Tumbes realizado por Sanchez (2021), quiso señalar la relación entre las variables de la presente investigación en pandemia, la muestra la conformaron 56 individuos, en la metodología se enmarcó que fue de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizó el cuestionario de compromiso organizacional y Human service Surrey de Maslach como instrumentos, que obtuvieron un coeficiente Pearson = $-.729$ concluyendo la existencia de una correlación inversa significativa entre variables.

Vargas (2021) se propuso describir la relación entre las variables ya mencionadas, con una población conformada por profesionales de la salud en Lima, respecto a la metodología fue de análisis correlacional de diseño transversal, no experimental, utilizó los mismos instrumentos de la presente investigación, concluyó la existencia de una relación negativa entre variables, destacando al componente afectivo del compromiso ya que demostró ser un factor que protege del burnout.

A continuación, en el distrito de la Esperanza, Mantilla (2018) quiso demostrar la relación entre las mismas variables de la presente investigación, aplicó los cuestionarios Inventory Burnout de Maslach y Compromiso organizacional, ambos adaptados a la realidad de Trujillo trabajando en la muestra de 275 profesores, la investigación fue de diseño descriptivo correlacional no experimental, donde obtuvo como resultados que cuando el síndrome de burnout es mayor, el compromiso organizacional bajará.

En otra investigación realizada por Rossali (2018) estudió la relación entre las variables de esta investigación, en 150 profesores y profesoras utilizando los cuestionarios de Maslach y de compromiso organizacional con una metodología de diseño no experimental-transversal de tipo descriptivo

correlacional. Concluyó que sí hay una significativa relación entre variables, destacando un alto valor entre realización personal y compromiso organizacional.

A continuación, Villanueva (2016) evaluó a 47 trabajadores con los mismos cuestionarios del presente estudio en Tacna con el fin de determinar la relación de estas dos variables con una metodología de alcance descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo básico no experimental. Dio como conclusión que el 74.5 % tienen un nivel medio de compromiso organizacional de los cuales el 66% presenta bajo síndrome de burnout, evidenciando la falta de relación entre las mencionadas variables teniendo como coeficiente de Pearson $r=.201$ y un valor de $.176$, lo que da a entender que así haya mayor compromiso los niveles de síndrome de burnout no se verán afectados, por otro lado en el análisis de dimensiones compromiso organizacional y cinismo es probable que haya una relación positiva débil.

Mendoza (2018), en su investigación realizada en Chachapoyas con una muestra de 43 trabajadores aplicó los mismos instrumentos de la presente investigación y se propuso hallar la relación entre las variables, en la metodología fue de corte transversal de tipo correlacional-descriptiva dando como resultado en la dimensión desgaste emocional y despersonalización dieron resultados de 84% y 88%, que se considera un nivel bajo, en realización personal 67% alto, en las dimensiones compromiso de continuidad afectivo y normativo se obtuvo un nivel medio de 81%, 63% y 70%, respectivamente, concluyendo que sí hay relación entre ambas variables, según la significativa cifra de correlación de Pearson ($.007$).

A continuación, Durand (2021) aplicó los cuestionarios de síndrome de burnout y compromiso organizacional a 80 colaboradores de 8 agencias de Arequipa con el propósito de analizar la relación entre las variables para lo cual la investigación tuvo como metodología un diseño de corte transaccional, cuantitativa e inductiva dando como resultados una correlación baja, significativa y positiva con una moderada inclinación entre las variables, lo que demuestra que ante burnout leve existiría cierto compromiso organizacional,

demostrando una valiosa correlación fuerte y notable, es así que niega su hipótesis general.

A nivel local se consideró la siguiente investigación:

En Juliaca, Ccari y Pinto (2016) aplicó los cuestionarios de síndrome de burnout y compromiso organizacional a 134 maestros de colegios parroquiales con el fin de determinar a relación entre las variables con una metodología de diseño no experimental tipo básica y de nivel correlacional. Obtuvo los resultados de que el 56% de profesores muestran un valor medio de cansancio emocional, 48.5% es decir medio en despersonalización, 52.2% también medio en realización personal, pero en compromiso organizacional los docentes presentan un 58.2% es decir un nivel alto, 50% en compromiso afectivo presenta un nivel alto, 52.2% en continuidad de alto, y 50.7% en normativo de nivel medio.

A continuación, se describe las definiciones y conceptos, siendo así que el síndrome de burnout se define como una inadecuada forma de enfrentar el estrés crónico (Maslach, 1982). Por otro lado, Gil (1999) define al síndrome como un estrés en el entorno laboral que se torna crónico y produce un conflicto personal y social en este mismo entorno. Esta enfermedad fue reportada por primera vez como síndrome del desgaste por (Greens, 1961) en su artículo "a burnout case".

Freudenberger (1974), lo define por primera vez al observar a sus compañeros en la clínica de toxicómanos de Nueva York, observando que al culminar sus labores durante más de diez años, los colaboradores sufrían de depresión, ansiedad, poca motivación en el trabajo, además de ausencia de energía, empatía e idealismo con los pacientes, pero la más grande autora representativa es la psicóloga Cristina Maslach que en equipo con el psicólogo Michael P. Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory, siendo este el instrumento de más relevancia para el diagnóstico de dicho síndrome, en este síndrome se destacan 3 componentes que son el agotamiento emocional, que es la ausencia gradual de la energía mental, la despersonalización, que es

mala adecuación al entorno laboral y el abandono de la realización personal, que es la falta del valor laboral del trabajador (Saborio, 1982).

Por primera vez el síndrome de burnout se encuentra en el CIE 11 como una enfermedad de desgaste emocional que lo define como consecuencia del mal manejo del estrés crónico en cualquier organización donde se trabaje. Lo divide en 3 dimensiones: ausencia de energía o agotamiento, aumento del desapego mental en el trabajo e impresión de ineficacia y ausencia de realización personal (OMS, 2019).

Para poder diagnosticar un síndrome de burnout, Magalhães et al., (2015), indica que tiene que haber un bajo nivel de satisfacción profesional y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, también afirma que el trabajador podría padecer severos efectos a nivel psicológico y físico, el síndrome se presenta cuando fracasan los métodos de evitación al estrés, se desestabiliza la armonía psicofisiológica del trabajador obligando a desgastar energías tratando de resolver dicho conflicto.

Hernández y Martín et al., (2006), en su libro afirman que uno de los trabajos más propensos de sufrir síndrome de burnout es el del personal penitenciario ya que viene siendo un trabajo donde están encargados de la seguridad interior de un penal donde deberán hacer respetar las reglas en un clima hostil, lo que podría desencadenar en problemas familiares enfermedades psicológicas o insatisfacción laboral.

Weber (2000) señala que hay varios factores que podrían generar un síndrome de burnout como son: las jornadas laborales, la presión del tiempo, horas extras, así como también el acoso laboral, carga económica, las diferentes tareas como el cumplimiento de actividades recreativas del gusto del individuo, la familia, el valor de las metas personales, todos estos factores podrían llevar al individuo a un estrés negativo que podría volverse crónico y si no se trata adecuadamente, podría llevarnos a consecuencias en la salud mental y física.

Por otro lado, el compromiso organizacional, se entiende como: un estado psicológico que distingue la conexión trabajador-empresa u

organización, el cual podría implicar en la opción de renuncia o de permanencia de la empresa (Meyer y Allen, 1997), la cual se dividen en tres categorías o dimensiones como son: el compromiso de continuidad que explica las consecuencias económicas que trae el renunciar al empleo, el compromiso normativo se refiere al nivel de responsabilidad de quedarse en el empleo y por último el compromiso afectivo que tiene que ver con la participación del empleado y también con el apego emocional a su institución (Hurtado, 2017).

Así también, el compromiso organizacional es definido como querer quedarse en la organización aceptando los valores y objetivos y el anhelo de esforzarse para contribuir con la organización (Porter y Lawer, 2007, como se citó en Hurtado, 2017).

Esta variable se ha estudiado para evitar las faltas, rotación o la renuncia del personal según Ko et al. (1997) el tema financiero de la institución según Rucci et al. (1998), así como también cuán productivos pueden ser los colaboradores en la empresa (Keller, 1997, como se citó en Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007).

Domínguez Aguirre et al. (2013), en su revista, define al compromiso organizacional como un instrumento que tiene toda organización para examinar cuan leales y vinculados están los empleados con su trabajo, también deben sentirse identificados, las metas personales y de trabajo, deberán estar en perfecta armonía.

Se ha visto que en los últimos años que los gerentes y directivos de las empresas se han interesado más en el compromiso organizacional, notando que para cumplir con las metas competitivas de una economía general, es imprescindible la relevancia del trabajador debidamente identificado con la organización, siendo así una de las mejores opciones para alcanzar la misión de la empresa (Omar y Urteaga, 2008).

Calderon Mafud (2016) muestra la importancia del bienestar laboral definiéndolo como un óptimo funcionamiento en la salud mental, autonomía, el logro de una finalidad vital, las positivas relaciones sociales, el control del

dominio del entorno, todos estos factores se relacionan con una buena salud física y ayudan a enfrentar las diferentes circunstancias de la vida, y lo más importante está estrechamente relacionado con un óptimo compromiso organizacional.

(Kalinsky, 2008) señala la importancia del trabajo penitenciario y como este tiene que cumplir el principal objetivo que es la reinserción del preso a la sociedad, para lo cual tiene que enfrentar todo tipo de circunstancias ya que tiene que lidiar con reos que cometieron diferentes delitos, lo que los obliga a ser imparciales y cumplir con las funciones del establecimiento penitenciario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica porque no se necesita interactuar, solo conocer las variables estudiadas (CONCYTEC, 2020).

La investigación compete al enfoque cuantitativo de alcance relacional porque los datos recogidos sirven para comprobar la hipótesis basándose en la estadística y el conteo numérico, teniendo como fin fijar la relación entre las pautas de comportamiento de las dos variables investigadas en el personal de un penal del sur del Perú (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación es el plan y estructura del estudio investigativo cuyo propósito es contestar las interrogantes del estudio y controlar la varianza (Kerlinger y Howard, 2002) , el presente estudio corresponde al diseño no experimental-transaccional transversal puesto que observamos los individuos tal como se dan en su entorno natural además al recolectar la información, se ejecutó en un solo y mismo instante (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Primera variable: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Se define como una respuesta al estrés en el centro de trabajo por una tensión del resultado del contacto con personal de la empresa, lo cual desencadena en cambios en el comportamiento y actitudes perjudicando a la persona y a la empresa, el agotamiento se precisa como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y una sensación limitada de realización personal, que puede ocurrir entre las personas que trabajan entre si (Leiter y Maslach, 1988).

Definición operacional

Se utilizará el cuestionario Burnout de Granada, adaptado a efectivos policiales, se tomó esta adaptación ya que el trabajo del policía se asemeja al

trabajo del personal penitenciario, lo componen 26 ítems, con una hoja de respuesta por el estilo Likert (Cleza, 2021).

Dimensiones

Está repartida en 3 dimensiones que son Agotamiento emocional, que a su vez se reparten en los siguientes indicadores: falta de energía, fatiga, falta de motivación, estrés, desgaste, agotamiento físico, agotamiento emocional, los cuales se reparten en los siguientes ítems: (2, 3, 5, 7, 8, 9, 14, 15, 22), el siguiente indicador es despersonalización que se reparte en los siguientes indicadores: actitudes negativas, falta de empatía, insensibilidad, pensamiento de negatividad, falta de entusiasmo y falta de competitividad que se reparte en los siguientes ítems (10, 12, 13, 23, 24, 25, 26), y por último la dimensión que evidencia la ausencia de realización personal del colaborador que se repartió en los siguientes indicadores: desvalorización inadecuación, insuficiencia, autoestima baja que se reparte en los siguientes ítems (1, 4, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21) (Cleza, 2021).

La escala de medición

Fue de tipo ordinal, ya que las respuestas fueron de tipo Likert.

Segunda variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual

El compromiso organizacional está precisado cómo cuan identificado está el trabajador con su determinada empresa u organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional

Se utilizó la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado para policías, se tomó esta adaptación ya que el trabajo del policía se asemeja al trabajo del personal penitenciario, el instrumento está compuesto por 18 preguntas con una escala de tipo Likert de 1 a 7 puntos y en los percentiles: (Santisteban, 2017).

Dimensiones

Se reparte en 3 dimensiones: Compromiso afectivo, son los aspectos emocionales que se relacionan con la identidad de la institución, se reparte en los siguientes ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6); seguimos con la siguiente dimensión: Compromiso de continuidad, represente el vínculo de no renunciar al trabajo y está repartida en los siguientes ítems: (7, 8, 9,10,11, 12); y por último la dimensión de compromiso normativo, que quiere decir las reglas que el colaborador debe cumplir en el trabajo, se reparten en los siguientes preguntas (13, 14, 15, 16, 18).

Escala de medición:

Es de tipo ordinal, ya que las preguntas son de respuesta tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población es el grupo de personas que son razón de estudio (Ñaupas et al., 2014) con peculiaridades en común las cuales prolongarán la resolución del estudio (Arias, 2021). Considerando que el propósito del estudio es el nivel de relación entre las variables ya mencionadas en personal de un penal del sur del Perú, 2022, y al conocer la cantidad de sujetos que integran la población quienes se encuentran registrados en cuadro de asignación personal del mencionado penal correspondiente al año 2022 (Arias y Covinos, 2021), asumimos como población del presente estudio a los 150 técnicos que laboran en la institución penitenciaria mencionada.

Criterios de inclusión:

- Personal que tiene contacto directo con los reos, se dividen en seguridad externa y seguridad interna.
- Personal que lleva trabajando mas de 6 años en la institución.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo que no tiene contacto directo con los reos, personal que se encuentra de vacaciones y personal que no quiso participar de las encuestas tomadas.

Muestra

Para Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), el concepto de muestra sería un parte o subconjunto del universo de la población de conveniencia, en la cual se recaudará las información oportuna que representara a la población. Así mismo, la selección de la muestra debe ser motivo de especial atención pues la importancia de las conclusiones está ligada a una correcta representatividad de la muestra, que está constituida por 114 técnicos penitenciarios que tienen contacto directo de la custodia de los presos.

Muestreo

Se determinará por muestreo no aleatorio o empírico de tipo intencional opinático es decir no tiene base estadístico-matemático (Ander y Egg, 2001).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Arias (2012), define la técnica de investigación como la técnica o tramite particular para conseguir los datos. En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, ya que se considera que responde al diseño de investigación y permite responder los objetivos planteados. Además, servirá para recopilar información mediante el cuestionario previamente diseñado y adaptado, en el mismo se evaluará a la muestra seleccionada para la investigación.

Instrumentos

Un instrumento es cualquier técnica o procedimiento, destinado a la reunión de datos (Arias, 2012). En esta investigación se utilizará el cuestionario. De cara a la consecución de los objetivos propuestos, el instrumento que se manejará para la recolección de datos en la variable compromiso organizacional será el de Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), Por otro lado, para la variable síndrome de burnout se utilizará el Cuestionario burnout de Granada, los que se detallan a continuación:

Primer instrumento: Síndrome de Burnout

Nombre Original: Cuestionario de Burnout de Granada

Autor: Maslach y Jackson (1997)

Procedencia: EEUU

Adaptación peruana: Cieza Chavarria Alexandra

Forma de aplicación: Grupal e individual

Tiempo de duración: De 12 a 18 minutos

Compuesta: por 26 preguntas

Objetivo: Identificar los grados de estrés en el ámbito laboral.

Reseña Histórica

Dicho instrumento fue desarrollado en el año 1997 por Christina Maslach y Susan Jackson, fue creada para tasar aspectos del síndrome de burnout a muchas personas del ámbito laboral, después de esto se tradujo a varios idiomas (Saborio, 1982).

Forma de calificación de instrumento:

Se calificará según a la escala de tipo Likert, de 1 a 5 puntos, posteriormente se hace una sumatoria de toda la escala y se separa por dimensiones para determinar los percentiles y su posterior interpretación.

Propiedades psicométricas originales:

Según, Maslach y Jackson (1981) con una muestra de 420 colaboradores para la investigación calcularon la confiabilidad de los dos sexos, dado Alpha de Cronbach como coeficiente, que dio como resultado los coeficientes de confiabilidad de .83 para la escala del total, en las dimensiones se observó un resultado de: en agotamiento emocional, .74; en la realización personal, .77; y en la despersonalización, .59, a su vez, las dimensiones de frecuencia correlacionadas de magnitud entre los componentes tienen un rango entre 0,35 y 0.73, con una media de .56 dando como resultado que si existe una relación tradicional en la frecuencia en la que se llega a sentir varios sentimientos y la intensidad, la relación no es perfecta.

Propiedades psicométricas peruanas

Cleza (2021), en su investigación, la muestra tuvo 400 sujetos, varones y mujeres de 20 a 55 años. De diseño instrumental. Según la opinión de los efectivos policiales, los ítems evidencian claridad en el instrumento, la validez evidencia un buen entendimiento de la teoría, optimizando el ajuste de la muestra estudiada, además, existe una precisión aceptable de confiabilidad por el coeficiente de omega para el uso continuo del instrumento. Es decir, el instrumento es válido y confiable ya que demuestra resultados con valores de .80 en despersonalización, .87 en agotamiento emocional y de .86 en ausencia de realización personal.

Propiedades psicométricas de la muestra:

Cleza (2021), para los datos de la muestra manejo el programa R Project 4.1, en donde fue realizó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), mediante el método de mínimos cuadrados ponderados robustos, por la repartición de los datos y así alcanzo los índices de ajuste $\chi^2/df < 3$, SRMR < .80, CFI > .90, RMSEA < .080, TLI > .90, PNFI > .80, como también las cargas factoriales > .30.

Segundo instrumento:

Compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen del año 1997

Procedencia: Estados Unidos.

Adaptación peruana: Santisteban (2017)

Forma de aplicación: Realizado de forma individual o grupal

Compuesta: Por 18 ítems

Población: De 25 años en adelante

Objetivo: Determinar el grado de identificación del empleado con la organización (Meyer y Allen, 1997)

Reseña histórica

Meyer y Allen fueron los autores de dicho instrumento en el año 1997, originalmente en inglés, seguidamente adaptarlo y traducirlo a varios.

Forma de calificación

Se calificará según a la escala de tipo Likert, de 1 a 7 puntos, posteriormente se hará una sumatoria de toda la escala y se separa por dimensiones para determinar los percentiles y su posterior traducción.

Propiedades psicométricas originales:

La validez del cuestionario a través del análisis factorial confirmatorio en 18 ítems destaca cargas factoriales con valores que van entre .410 a .749 en el componente Afectivo; así mismo entre .459 a .700 en el componente de Continuidad y por ultimo entre .580 a .735 en el componente Normativo, cuyas estimaciones son significativas ($p < .05$) (Meyer y Allen 1990, como se citó en Santisteban, 2017).

Propiedades psicométricas peruanas:

Santisteban (2017) desarrolló la confiabilidad del instrumento por consistencia interna a través del estadístico Omega corregido, demostrando en resumen datos módicos de .46 para la dimensión afectiva, .67 para la dimensión normativa y .62 para la dimensión de continuidad.

Propiedades psicométricas de la muestra:

Después de adquirir los datos de la escala de Compromiso Organizacional, trasladó la información de Microsoft Excel 2013, como acto sigueitne utilizó el análisis factorial confirmatorio, empleó el software AMOS versión 21.0, donde resultó con el procesamiento estadístico para el resultado de la validez; los indicadores de confiabilidad de la muestra de la escala de Compromiso Organizacional se generaron a través del procedimiento de

consistencia interna empleando el estadístico Omega dando como resultado un valor de .46 para el primer factor, seguidamente .62 para el segundo factor y por ultimo .67 para el ultimo valor (Santisteban, 2017)

3.5. Procedimientos:

Primero se describe el problema, tomando en cuenta la importancia de este, se describe las teorías y conceptos de las variables, así mismo se elige instrumentos adecuados para la medición de los datos, para la elaboración del proyecto de tesis se presentará una solicitud dirigida a la Subdirección de Tratamiento de la Oficina Regional Lima señalando al responsable de la investigación, el título de estudio y el lugar, también se presentará una carta de presentación de la universidad, así mismo se presentara un acta de compromiso según el formato de los requisitos, se adjuntó una copia del proyecto de investigación debidamente aprobada por el asesor, esta deberá incluir el cronograma de actividades e instrumentos que se empleó para la toma de datos y por último el formato de consentimiento informado, una vez aceptada la petición se procedió a la recolección de los datos según la muestra, para luego derivar los datos al programa SPSS-25 y así obtener resultados según a los objetivos planteados para la interpretación de las tablas.

3.6. Método de análisis de datos:

Se comenzó colocando la información recaudada en un documento Excel para agrupar y seguidamente pasarlos al programa SPSS Statistics y así obtener resultados estadísticos, se determinó, la confiabilidad, la normalidad y la correlación de Spearman y los análisis de frecuencia, y así conocer sus variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos:

La presente investigación respetó la guía de elaboración de productos de investigación de la universidad César Vallejo, así mismo se tomó en cuenta las normas fundadas por el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en la que en el Art. 25 habla del consentimiento informado de las personas a evaluar, Art. 54 realizar el correcto uso de los instrumentos como indican los respectivos manuales, y su correcta interpretación, así mismo en el art.58 se entregaran los resultados con una base teórica y metodológica; se

realizó respetando la normativa internacional American Psychological Association (APA), también se consideró el reglamento para la realización de estudios científicos propuesto por la dirección de tratamiento penitenciario.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Parámetros normales		Z	de
	Media	Desviación típica	Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Síndrome de burnout	46.29	14.271	.980	.292
Compromiso organizacional	91.12	14.059	.661	.775
agotamiento emocional	16.92	5.975	1.253	.087
Despersonalización	12.61	5.205	1.503	.022
Falta de realización personal	16.76	6.253	1.492	.023
Compromiso afectivo	32.61	5.306	1.291	.071
Compromiso de continuidad	28.11	6.644	1.174	.127
Compromiso normativo	30.39	8.067	.865	.443

En la Tabla 1 se muestra la normalidad, basándose en la prueba de Kolmogorov Smirnov, que evidencia si la distribución es normal o no. Tal como se observa, se muestran coeficientes mayores y menores a .05 lo cual comprueba que no es normal, por lo cual se utilizaron las pruebas no paramétricas rho de Spearman.

Tabla 2

Correlaciones de compromiso organizacional y síndrome de burnout

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.516
		Tamaño del efecto (r^2)	.266
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 2 se observó que sí existe correlación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout ($p < .050$), siendo esta correlación inversa y de intensidad moderada ($r = -.516$), con un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .266$). Es así que se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe correlación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

Tabla 3*Correlaciones de compromiso organizacional y agotamiento emocional*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-.349
		Tamaño del efecto (r^2)	.121
		Sig. (bilateral)	.000

Se demuestra en la Tabla 3 que sí existe correlación entre compromiso organizacional y la dimensión agotamiento emocional ($p < .050$), la correlación es inversa y de intensidad baja, ($r = -.349$), demuestra un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .121$) Por lo tanto se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa de la investigación que demuestra que Existe una correlación entre compromiso organizacional y agotamiento emocional.

Tabla 4*Correlaciones de compromiso organizacional y despersonalización*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-.498
		Tamaño del efecto (r^2)	.248
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 4 se demostró que sí existe correlación entre compromiso organizacional y despersonalización ($p < .050$), se demuestra una correlación inversa moderada ($r = -.498$), el tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = .248$), Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador: Existe correlación entre compromiso organizacional y despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

Tabla 5*Correlaciones de compromiso organizacional y falta de realización personal*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Falta de realización Personal	Coefficiente de correlación	-.480
		Tamaño del efecto (r^2)	.230
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 5 se demostró que sí existe correlación entre compromiso organizacional y la falta de realización personal ($p < .050$), mostrando ser una correlación inversa y de intensidad moderada ($r = -.480$), con un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .230$). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe correlación entre compromiso organizacional y la falta de realización personal en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

Tabla 6*Nivel de síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	84	73.7
MEDIO	30	26.3
Total	114	100.0

En la Tabla 6 se observó que la mayoría de las personas demuestran un nivel de síndrome de burnout bajo con un 73.7%, un 26.3% medio y no se encuentra ninguna persona con síndrome de burnout alto.

Tabla 7*Nivel de Compromiso Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	3.5
MEDIO	50	43.9
ALTO	60	52.6
Total	114	100.0

En la Tabla 7 se demuestra que la mayoría del personal penitenciario cuenta con un alto nivel de compromiso organizacional con un 52.6%, un 43.9% medio y solo un 3.5% presenta un nivel de compromiso organizacional bajo.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo principal de la investigación de hallar una correlación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, se utilizó la prueba de Spearman que afirmó una correlación entre las variables ($p < .050$), siendo esta inversa y de intensidad moderada ($r = -.516$), con un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .266$); es decir, que a mayor compromiso organizacional los niveles de síndrome de burnout bajan. En el área internacional en Ambato, Ecuador, Jordán Vaca y Medina Masabanda (2018), obtuvo una correlación entre variables parecidas a las nuestras, la población estuvo conformada por personal administrativo de los centros de educación superior, usando los mismos instrumentos que los de la presente investigación. En el ámbito nacional, Quispe (2021), halló resultados parecidos a los obtenidos en esta investigación en Lima, aplicó los mismos test en trabajadores de una empresa comercializadora. Por otro lado, en Tacna, Ferrando y Ferrando (2021) aplicó los mismos cuestionarios a trabajadores de una entidad financiera. Por su parte en Tumbes, Sanchez (2021) halló una correlación inversa parecida a la presente investigación, la población la conformó los colaboradores del centro de emergencia mujer, a los que aplicó los mismos cuestionarios que se utilizó en la presente investigación. Por otro lado, Durand (2021), también halló una correlación inversa en representantes financieros de una entidad bancaria de Arequipa. En la parte teórica, OIT (2016) menciona que el estrés en el trabajo podría desencadenar a la ausencia de motivación, satisfacción y compromiso en el centro de labores. El compromiso organizacional en una empresa es de gran importancia ya que es beneficioso para la organización contar con personal que esté debidamente identificado con su labor y para esto es relevante que las cabezas de la empresa sepan el gran significado de la salud mental y el alcance que deben tener en cuanto a las consecuencias al evadir este importante tema ya que puede desencadenar en un síndrome de burnout que afectaría significativamente en las metas de la empresa.

En cuanto al objetivo específico que relaciona al compromiso organizacional con el agotamiento emocional se demuestra que sí existe correlación, esta es inversa y de intensidad baja, ($r = -.349$), demostrando un

tamaño de efecto pequeño ($r^2=.121$). En el aspecto nacional, en Lima, Quispe (2021), halló una correlación parecida en la que agotamiento emocional y compromiso organizacional tienen un nivel alto de correlación con un $Rho = .836$ con una sig. bilateral $p = .000 < .050$. Por su parte, en Huancayo, Sanchez y Sanchez (2019), también encontró una correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional (sig. $p = .002 < .05$) a un nivel positiva media ($rs=.667$) de forma significativa. Por otro lado, en el distrito de La Esperanza, de la provincia de Trujillo, Mantilla (2018), menciona la existencia de una correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional siendo esta inversa y de efecto pequeño igual que el de la presente investigación. En el aspecto teórico, Betanzos y Paz (2011), menciona que el agotamiento emocional y el compromiso organizacional podrían estar relacionados. Así mismo, los mismos autores indican que la mayoría de las empresas someten a sus trabajadores a estados emocionales exigentes lo cual podría desencadenar en un deficiente compromiso organizacional.

En el objetivo específico de describir la correlación entre compromiso organizacional y despersonalización se comprobó que sí existe una correlación ($p<.050$), inversa moderada ($r=-.498$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2=.248$). Por su parte en Lima, Quispe (2021), halló una correlación positiva entre despersonalización y compromiso organizacional. Por otro lado, en Huancayo, Sanchez y Sanchez, (2019) demostraron que sí existe correlación de forma significativa con el compromiso organizacional (sig. $p = .001 < .05$) a un nivel positiva media ($rs=.725$). La OIT (2016), menciona que la despersonalización podría relacionarse con una deficiencia de implicancia en el trabajo, lo que podría llegar a afectar al compromiso organizacional. La inadecuada actitud en el medio laboral es de gran importancia en las organizaciones ya que podría afectar en el rendimiento de los demás compañeros de trabajo.

En cuanto al objetivo específico de hallar correlación entre compromiso organizacional y falta de realización personal, se obtuvieron resultados de la existencia de una correlación ($p <.050$), mostrando ser inversa y de intensidad moderada ($r=-.480$), con un tamaño del efecto pequeño ($r^2=.230$). Es así que Mendoza (2018), en Chachapoyas, al igual que en la presente investigación,

concluyó que sí existe una correlación inversa entre falta de realización personal y compromiso organizacional ($r=-.341$; $p= 0.025$ ($p < ,05$) según la correlación de Pearson. Por otra parte, en Huancayo, Sanchez y Sanchez (2019), halló a una correlación que a diferencia de la nuestra es positiva, en el aspecto teórico, Hernández y Martín et al., (2006), describe la falta de realización personal como aspectos de un trabajador desmotivada insatisfecha y que no está contenta con su trabajo lo cual podría contagiarse con los demás colaboradores afectando a la empresa. En el compromiso organizacional es importante resaltar la motivación que la empresa debe dar a los trabajadores para seguir laborando en ella.

De acuerdo al objetivo de hallar el nivel de burnout se concluyó que un 73.7% presentó un nivel bajo, mientras que el 26.3% presentó un nivel medio y ningún individuo presento un nivel alto de síndrome de burnout. En una investigación en Juliaca, Ccari y Pinto (2016), demostraron que el 49.3% de los docentes de colegios parroquiales encuestados presentaron síndrome de burnout. Por otro lado, en Arequipa, Durand (2021), halló que el 35% de su población encuestada presento un nivel bajo, un 50% presento un nivel medio y un 15% presento un nivel alto en representantes financieros. En el aspecto teórico (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015), muestran que personas con un nivel leve del síndrome podrían presentar algunas quejas, flojera al levantarse de la cama, personas con un nivel moderado, podrían presentar alejamiento, ser negativos o cierta desconfianza; las personas con un nivel grave podrían presentar: lentitud, estar ausentes, abusar de drogas o alcohol; las personas que presentan un nivel extremo podrían atravesar por: alejamiento extremo, problemas psiquiátricos y hasta suicidios. Por tal motivo, hay que prestar gran atención a esta enfermedad, ya que por lo mencionado anteriormente, afecta directamente a la salud mental de la persona y a su sustento de vida como lo es el trabajo.

Por último, según al objetivo de determinar el nivel de compromiso organizacional, se halló que un 3.5% de evaluados presentan un nivel bajo, un 43.8% presenta un nivel medio y un 52.6% presenta un nivel alto de compromiso organizacional. En Juliaca, Ccari y Pinto (2016) hallaron que el 0% del personal encuestado presento un nivel bajo, el 41.8% presento un nivel medio y un 58.2%

presento un nivel alto de compromiso organizacional, siendo estos resultados parecidos al de la presente investigación. Por otro lado, Durand (2021), demostró que un 28.8% del personal encuestado presentó un nivel bajo, un 57.% presentó un nivel medio y un 13.8% presentó un nivel alto de compromiso organizacional. A continuación, Teresa et al. (2009) describe la importancia del compromiso organizacional, destacando el impacto directo en conductas y actitudes, como también la aceptación de cultura, metas y valores, cuyos conceptos van de la mano con la psicología organizacional, destacando los vínculos entre laboradores y sus respectivas organizaciones, así como el deseo de efectuar esfuerzos para beneficios de la empresa sin olvidar el sentido de permanencia. El impacto que genera la correcta identificación, lealtad, actitudes e integración que el trabajador debería tener con la empresa origina el cumplimiento de los objetivos, creando una cultura corporativa, donde los trabajadores realizan un trabajo en las que se sienten plenos y no sienten al trabajo como una carga.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Sí existe una relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout ($p < .050$), siendo esta correlación inversa y de intensidad moderada ($r = -.516$), con un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .266$) en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

Segundo: Sí existe correlación entre compromiso organizacional y la dimensión agotamiento emocional ($p < .050$), la correlación es inversa y de intensidad baja, ($r = -.349$), demuestra un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .121$) en personal de un penal del sur de Perú, 2022.

Tercero: Sí existe correlación entre compromiso organizacional y despersonalización ($p < .050$), se demuestra una correlación inversa moderada ($r = -.498$), el tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = .248$), en personal de un penal del sur de Perú, 2022.

Cuarto: Sí existe correlación entre compromiso organizacional y la falta de realización personal ($p < .050$), mostrando ser una correlación inversa y de intensidad moderada ($r = -.480$) en personal de un penal del sur de Perú, 2022.

Quinto: Se muestra un nivel de síndrome de burnout bajo con un 73.7%, un 26.3% medio y no se encuentra ninguna persona con síndrome de burnout alto.

Sexto: Se muestra que la mayoría del personal penitenciario cuenta con un alto nivel de compromiso organizacional con un 52.6%, un 43.9% medio y solo un 3.5% presenta un nivel de compromiso organizacional bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Coordinar con la organización para promover programas psicológicos sociales enfocados en la salud mental de los trabajadores y así disminuir el estrés e incentivar a un correcto compromiso organizacional.

Segundo: A la organización se recomienda crear talleres que abarquen temas de relajación y actividades recreativas.

Tercero: A los futuros investigadores, abarcar el estudio la población penitenciaria ya que cumplen una importante labor para la sociedad.

Cuarto: En coordinación con el departamento de psicología promover a la asistencia de entrevista personal con el fin de reconocer las diferentes inconformidades que podrían tener los trabajadores.

REFERENCIAS

- A. Weber, A. J.-R. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512-517. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Ander-Egg, E. (2001). *Métodos y Técnicas de Investigación Social I. La ciencia: su metodo y la expresion del conocimiento científico*. Lumen/Humanitas
- Arias, F. (2012). *El Proyecto De Investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme. <https://bit.ly/3FNC9P2>
- Arias, J. A., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting Eirl. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Beatriz Arauco Padilla, M., Antonio Lujan del Carpio, M., Roberto Farfán Vargas, Y., & Rivera Cruz Luis Antonio Sánchez Cáceres Marlon Alfredo Jara Corso, A. (2018). *Informe Estadístico Penitenciario*. 1-87. <https://www.inpe.gob.pe/normatividad/estadística/1697-informe-diciembre-2018/file.html>
- Betanzos Díaz, N., y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal *. *Anales De Psicología*, 23(0212-9728), 207-215. www.um.es/analesps
- Betanzos, N., y Paz, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 19(1), 35-41.
- Calderon Mafud, J. L. (2016). Socialización y comprom organizacional: una revisión a partir de socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral Socialization and organizational commitment: A review from a labor welfare perspective. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 21(3), 239-247.
- Ccari, C., y Pinto, L. (2016). Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas parroquiales, Juliaca - Puno 2021. In *Efectividad del ejercicio terapéutico en el Síndrome de Fatiga Crónica: Revisión sistemática*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74175/Ccari_SC-Pinto_HLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cech, T., Gillova, A., & Dobesova, S. (2020). The incidence of burnout syndrome related to job satisfaction among kindergarten teachers in the Czech Republic. *En Proceedings of ICERI Conference*, 9(10), 1911-1917. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01274>
- Cleza, A. (2021). *Evidencias psicométricas de la escala de Burnout en Efectivos Policiales de la Ciudad de Trujillo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77068/Cieza_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & García Méndez, A. (2013).

- El Clima Laboral Como Un Elemento Del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Durand, P. (2021). *Tesis relación del síndrome de burnout y el Compromiso organizacional en los representantes financieros de una entidad bancaria. Arequipa*, 2021. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17147/3/DURAND_MANRIQUE_AND_REL.pdf
- Ferrando, A- Ferrando, S. (2021). Síndrome de burnout y compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad financiera sede Matriz - Tacna, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93878/Ferrando_ESM-Ferrando_EAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación : Las Rutas Cuantitativa y Mixta* (S. A. de C. V. E. Mcgraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández y Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F., y Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 599-611.
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. *Repositorio de La Universidad de Piura*, 139. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Kalinsky, B. (2008a). EL AGENTE PENITENCIARIO: LA CÁRCEL COMO ÁMBITO LABORAL. *Runa*, 28.
- Kalinsky, B. (2008b). *El agente penitenciario*. <http://www.scielo.org.ar/pdf/runa/v28/v28a03.pdf>
- Kerlinger, F., y Howard, L. (2002). Investigación del comportamiento. In McGRAW-HILL (Ed.), *Google Libros* (Cuarta Edición).
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Magalhães, E., Oliveira, Á. C. M. de S., Govêia, C. S., Ladeira, L. C. A., Queiroz, D. M., & Vieira, C. V. (2015). Prevalencia del síndrome de burnout entre los anestesiólogos del Distrito Federal. *Brazilian Journal of Anesthesiology (Edición En Español)*. <https://doi.org/10.1016/j.bjan.2013.07.017>
- Mantilla, R. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza*.
- Jordán Vaca y Medina Masabanda, R. (2018). *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27276>

- Mendoza, J. (2018). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas – 2022.*
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa y Redacción de Tesis.* <https://bit.ly/3PIO6ic>
- OIT. (2016). Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. In *Organización Internacional del Trabajo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Omar, A., y Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 13(2000), 353-372. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- OMS. (2019). *CIE 11.* <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Organización médica colegial de España. (2022). *La OMS reconoce al burnout como enfermedad.* <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Quispe, L. (2021). Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa Comercializadora de Papel, Lima 2021. In *Universidad César Vallejo.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79278/Quispe_QLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo, B. (2013). *Challapalca, oprobio nacional. ¿Quién es más burro?* <http://pacarinadelsur.com/home/brisas/606-challapalca-oprobio-nacional-quien-es-mas-burro>
- Saborio, L.-H. L. (1982). Síndrome de Burnou. *Annals of Applied Biology*, 101(2),291-295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
- Saborío Morales, L. y Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Sanchez, P- Sanchez, F. (2019). *UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Huancayo-Perú.* https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4201/T037_47671436_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, N. (2021). Compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer en situación de pandemia, Tumbes, 2021 TESIS. In *Universidad César Vallejo.*
- Santisteban, Y. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional en policías del departamento de unidades de emergencia en la provincia de Trujillo.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/714/santisteban_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Seyyedmoharrami, I., Fouladi B., Sedigheh, D., Anahita P., Tatari, M., Gholamheidar, T., & Ghodrati, A. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. 10.2174/1874944501912010094
- Teresa, L., Rivas, S., Autónoma, U. Del, Estado, D., & Hidalgo, M. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Tumbaco, A. (2019). *Síndrome burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del centro de salud tipo c "venus de valdivia"* 2020. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16392/1/T-UCSG-POS-MGSS-302.pdf>
- Vargas, X. (2021). *Burnout y compromiso organizacional en profesionales de la salud*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13239/Vargas_Tejada_Xiomara_Aracelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villanueva, M. (2016). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en el personal de una empresa privada de Tacna - Perú, 2021*. [http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1427/1/Meliza Raquel Villanueva Uribe.pdf](http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1427/1/Meliza%20Raquel%20Villanueva%20Uribe.pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS	
NIVEL	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICAS
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022?	¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y agotamiento emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022?	Determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022.	Determinar la relación entre compromiso organizacional y agotamiento emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022.	H1: Existe relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022. H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022.	H1: Existe relación entre compromiso organizacional y agotamiento emocional en personal de un penal del sur del Perú, 2022.
		¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022?		Determinar la relación entre compromiso organizacional y despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022.		
		¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y falta de realización personal en personal de un penal del sur del Perú, 2022?		Determinar la relación entre compromiso organizacional y falta de realización personal en personal de un penal del sur del Perú, 2022.		
		¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022?		Determinar el nivel de síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022.		
		¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en personal de un penal del sur del Perú, 2022?		Determinar el nivel de compromiso organizacional en personal de un penal del sur del Perú, 2022.		
						H2: Existe relación entre compromiso organizacional y despersonalización en personal de un penal del sur del Perú, 2022.
						H3: Existe relación entre compromiso organizacional y falta de realización personal en personal de un penal del sur del Perú, 2022.

Anexo 2. Operacionalización de la variable

Operalización de Variables						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional está definido como cuan identificado está el trabajador con su determinada empresa u organización.	Compromiso afectivo	Considera las características de sentimientos positivos o identificación en una organización.	Emociones	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Ordinal
				Pertenencia		
				Felicidad		
				Solidaridad		
		Compromiso de continuidad	Que enfoca los costos o inversiones que los empleados realizan en la organización.	Obligación moral	7, 8, 9, 10, 11 y 12	
				Realizar lo correcto		
				Sentimiento de culpabilidad		
		Compromiso normativo	Consiste en un fuerte sentimiento de obligación por parte del empleador por permanecer en la organización.	Costo económico	13, 14, 15, 16, 17 y 18	
				Comodidad		
Beneficios						
Síndrome de burnout	Una forma inapropiada de afrontar el estrés emocional crónico, que se presenta en ocupaciones que tienen contacto directo y continuo con las personas del trabajo.	Agotamiento emocional	Ausencia de energía mental.	Falta de energía	2, 3, 5, 7, 8, 9, 14, 15, y 22	Ordinal
				Fatiga		
				Falta de motivación		
		Despersonalización	Actitud inadecuada frente a su entorno.	Actitudes negativas	10, 12, 13, 23, 24, 25 y 26	
				Falta de empatía, insensibilidad		
		Falta de realización personal	Facultad negativa de autoevaluarse.	Negatividad		
				Desvalorización	1, 4, 6, 11, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
		Autoestima baja				

Anexo 3. Instrumento Compromiso organizacional

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Estado civil: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
De Acuerdo (DA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LED)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

		TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta Organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	2	3	4	5	6	7
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7

17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4. Instrumento de burnout

Cuestionario de Burnout de Granada

TD: Totalmente en desacuerdo.

D: Desacuerdo.

NAND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

DA: De acuerdo.

TA: totalmente de acuerdo.

	ÍTEMS	TD	D	NA ND	DA	TA
1	El tipo de trabajo que hago me frustra.	1	2	3	4	5
2	El trabajo que tengo que realizar cada día es más de lo que es posible realizar en una jornada laboral.	1	2	3	4	5
3	Estoy desbordado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Estoy harto de mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Al final de la jornada laboral estoy agotado.	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada me siento satisfecho con el trabajo realizado.	1	2	3	4	5
7	Al iniciar la jornada laboral me da la sensación de que nunca he salido detrabajar.	1	2	3	4	5
8	Creo que ya no puedo más.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta iniciar cada jornada laboral.	1	2	3	4	5
10	Me gusta compartir ciertos momentos de ocio con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me gusta mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me gusta relacionarme con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Me preocupo por las personas que acuden a mí en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Estoy quemado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Me siento cansado en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	Me siento orgulloso de mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Me siento realizado en mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Mi trabajo hace que me sienta importante.	1	2	3	4	5
19	Mi trabajo me decepciona.	1	2	3	4	5
20	Nada de lo que hago merece la pena.	1	2	3	4	5
21	No he conseguido los logros que me había propuesto al comenzar en mi puesto de empleo.	1	2	3	4	5
22	Pienso que trabajo demasiado.	1	2	3	4	5
23	Sentirme cercano a mis compañeros facilita mi labor.	1	2	3	4	5
24	Soy capaz de comprender a las demás personas.	1	2	3	4	5
25	Soy capaz de comprender las emociones de las personas a las que va dirigido mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	Soy capaz de comprender las emociones de los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 5. Consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento Penitenciario Altiplano Puno

Fecha:.....

Yo.....Identificado con DNI N°

He sido informado por la Srta. Mayda Sofia Vera Romero sobre la investigación científica o visita académica que se requiere desarrollar.

He realizado las preguntas que considere oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con respuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me tome los cuestionarios.

Firma del personal penitenciario

DNI

Firma del investigador

DNI

Anexo 6. Autorización de la institución



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO OFICINA REGIONAL ALTIPLANO PUNO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CARTA N°003-2022-INPE-ORAP-STP

Señorita:

MAYDA SOFIA VERA ROMERO:

Asunto : Comunica Aprobación y Autorización de Trabajo de Investigación

Referencia : OFICIO N°D000450-2022-INPE-ORAP-STP

Mediante esta carta le ofrecemos nuestro saludo por parte del Instituto Nacional Penitenciario - Oficina Regional Altiplano de Puno, y seguidamente comunicamos que conforme el lineamiento de “Gestión para el desarrollo de investigación científica y visitas académicas relacionadas con el tratamiento penitenciario”, el expediente cumple con todos los requisitos por lo que esta jefatura en cumplimiento a lo establecido comunica la aprobación y autorizar la investigación Titulado “Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en personal de un penal del sur del Perú. 2022”.

Haciendo de conocimiento también que ya se remitió el expediente de investigación al Establecimiento Penitenciario de Puno mediante OFICIO N°D000450-2022-INPE-ORAP-STP, también se exhortamos el cumplimiento del punto 8.4 del lineamiento de “Gestión para el desarrollo de investigación científica y visitas académicas relacionadas con el tratamiento penitenciario” y otras normas del Instituto Nacional Penitenciario.

Sin más de la referencia, queda comunicado.

Atentamente.

PERCY ROLANDO MAMANI LAURA

Subdirector(a)

SUBDIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Anexo 7. Acta de compromiso

ACTA DE COMPROMISO

Yo Vera Romero, Mayda Sofia con DNI N° 70329313 estudiante del taller de tesis de psicología de la universidad Cesar Vallejo manifiesto mi deseo de realizar una investigación con población: personal penitenciario en el E.P. Altiplano Puno, a fin de desarrollar el estudio denominado “Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022”, para tal fin me comprometo a lo siguiente:

1. Cumplir con las disposiciones de seguridad establecidas por el Instituto Nacional Penitenciario, respecto al registro e ingreso a las sedes del INPE.
2. Brindar información detallada respecto a los fines de la investigación a desarrollar, alcance y tiempo requerido para aplicación del instrumento, para lo cual cada persona involucrada en la investigación firmara el respectivo “Formato de Consentimiento informado”.
3. Respetar la voluntad de las personas (sujetos de muestra) en caso deseen eximirse de la esta investigación
4. Proteger y garantizar la privacidad de las personas evaluadas, por lo quees necesario asegurar que la información recabada solo sea mostrada y difundida con fines científicos
5. Que la información requerida solo se encuadrara en relaciona los fines de la investigación, evitando la exploración a cuestiones personales si el caso lo amerita
6. No hacer preguntas con el propósito de comprometer, insultar, abusar o menospreciar a las personas involucradas.
7. Evitar dar juicios de valor y/o confrontación con los evaluados.
8. Una vez obtenidos los resultados objetivos de la investigación, realizar la devolución al INPE, a través de la Dirección de Tratamiento Penitenciario.

03 de noviembre del 2022



Representante de entidad

Responsable del estudio

COORDINADOR DE ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Anexo 8.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puno, 23 de Noviembre del 2022

OFICIO N° D000450-2022-INPE-ORAP-STP

Señor (a) :

ROQUE QUISPE CESAR JAIME

Director del Establecimiento Penitenciario de Puno

Presente. -

Asunto : Remito trabajo de Investigación de la ciudadana MAYDA SOFIA VERA ROMERO

Referencia : OFICIO N° D001151-2022-INPE-ORAP (22Noviembre2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, Con la finalidad remitir el trabajo de investigación de la ciudadana MAYDA SOFIA VERA ROMERO DNI, N° 70329313 Titulado "Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en personal de un penal del sur del Perú. 2022" la que se encuentra APROBADO y AUTORIZADO por la Sub Dirección de Tratamiento de la Oficina Regional Altiplano de Puno para su aplicación a mérito del expediente , para que sea derivado a la Jefatura del Órgano Técnico de Tratamiento y posterior derivación al área correspondiente en este caso de Psicología, para el monitoreo y seguimiento correspondiente, conforme lo establecido en el procedimiento "Gestión para el Desarrollo de Investigación científica y visitas académicas relacionadas con el tratamiento penitenciario" se adjunta a la presente anexos a folios (44)

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y deferente estima

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

PERCY ROLANDO MAMANI LAURA

Subdirector(a)

SUBDIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

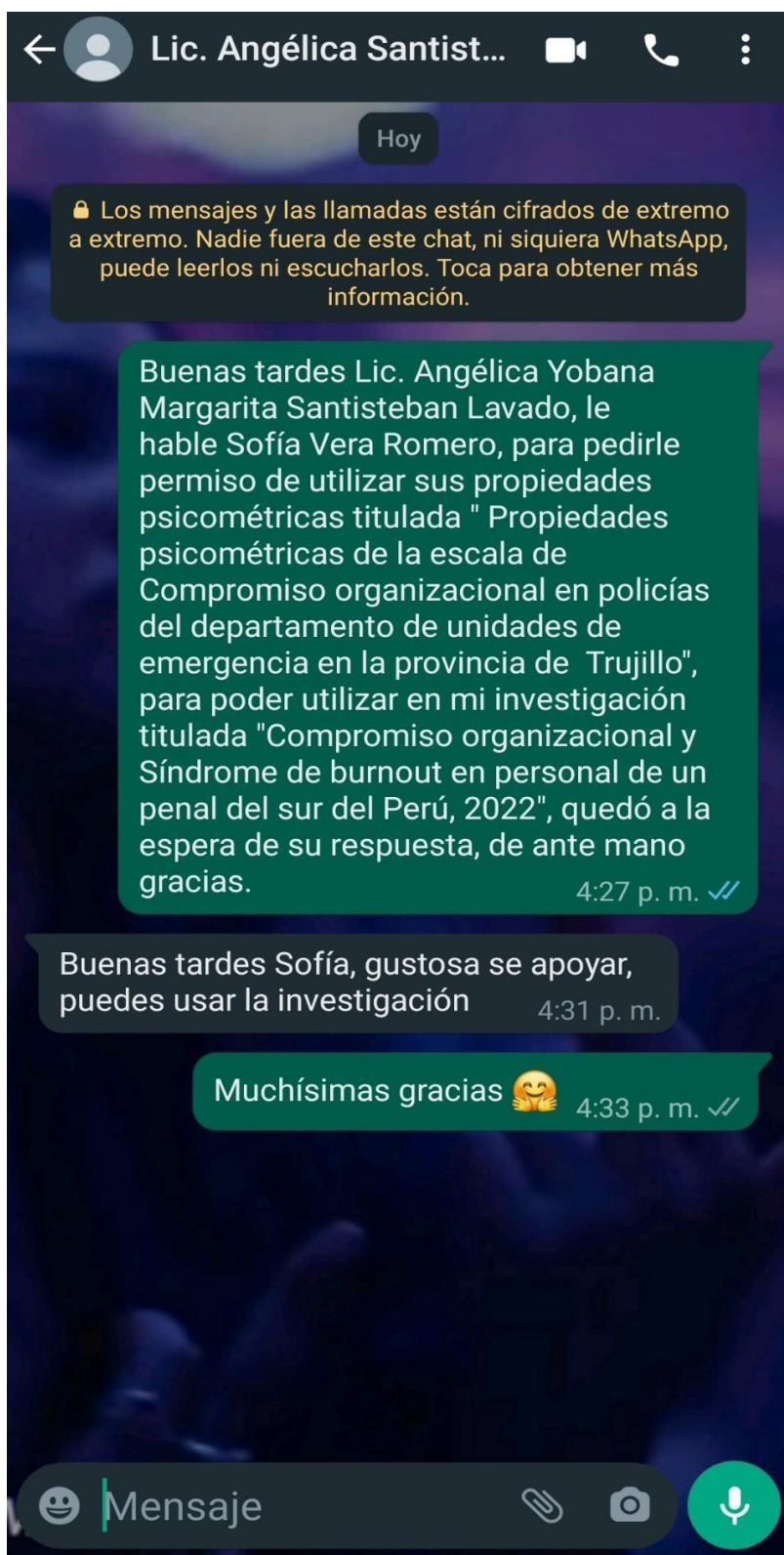


Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Instituto Nacional Penitenciario, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.inpe.gob.pe:8181/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: KWQ74DA

Anexo 9. Autorización del instrumento Síndrome de burnout



Anexo 10. Autorización del uso del instrumento Compromiso Organizacional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y Síndrome de burnout en personal de un penal del sur del Perú, 2022", cuyo autor es VERA ROMERO MAYDA SOFIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 17- 12-2022 16:08:46

Código documento Trilce: TRI - 0493401