



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de
pandemia en personal policial de Juliaca, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Ccalla Quispe, Brandon Anthony (ORCID: 0000-0001-8629-2160)
Espillico Chayña, Carlyne Katherine (ORCID: 0000-0002-6755-0010)

ASESORA:

Mg. Yucra Camposano, Jennifer (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a todas las personas significativas en mi vida personal y profesional, las cuales contribuyeron, influenciaron y motivaron mi desarrollo académico y profesional, lo cual me forjó como el profesional que soy ahora.

Brandon Ccalla

El presente trabajo es dedicado a mi querida madre a mi padre y hermana por todo el apoyo, comprensión, motivación y tolerancia en el transcurso de mi formación académica.

Carolyne Espillico

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos titular en tan magna institución.

A los múltiples docentes que pudimos conocer, de los que adquirimos valiosos conocimientos y experiencias respecto a la psicología.

A nuestros compañeros y amigos de carrera, con los cuales logramos aprender y compartir gratas e interesantes experiencias a lo largo de los años.

Al Coronel PNP Luis Cotrina quien nos abrió las puertas para poder llevar a cabo esta investigación. Al Suboficial Tco. 1ra PNP Mario Espillico por ayudarnos en las coordinaciones y consejería. Asimismo al Mayor PNP Raúl Guerrero por la disposición del personal y sobre todo por su tolerancia en la aplicación de nuestra investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos.....	4
Índice de tablas.....	5
Resumen.....	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	47
IX. ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1	Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para las Variables Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Burnout	29
Tabla 2	Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Burnout	29
Tabla 3	Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Cansancio Emocional	30
Tabla 4	Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Despersonalización	30
Tabla 5	Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Realización Personal	31
Tabla 6	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Sexo	31
Tabla 7	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Edad	32
Tabla 8	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Estado Civil	32
Tabla 9	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Número de Hijos	33
Tabla 10	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Lugar de Servicio	33
Tabla 11	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Grado Jerárquico Policial	34
Tabla 12	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Años de Servicio	34
Tabla 13	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Grado de Instrucción	35
Tabla 14	Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Preguntas COVID-19	36
Tabla 15	Matriz de Consistencia Cuantitativa	55
Tabla 16	Operacionalización de la Variable 1: Satisfacción con la Vida en el Trabajo	56
Tabla 17	Operacionalización de la Variable 2: Síndrome de Burnout	57
Tabla 18	Validez de Contenido a través del Criterio de Jueces del Índice de Chamba 1.0	73

Tabla 19	Consistencia Interna a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach del Índice De Chamba 1.0	74
Tabla 20	Análisis de Validez Ítem-Test del Índice de Chamba 1.0	74
Tabla 21	Validez de Contenido a través del Criterio de Jueces del Iventario de Burnout de Maslash	75
Tabla 22	Consistencia Interna a través del Coeficiente de Alfa del Inventario de Burnout de Maslash	75
Tabla 23	Análisis de validez ítem-test del Inventario de Burnout de Maslash	76
Tabla 24	Jueces que Evidenciaron la Validez de Contenido por Criterio del Índice de Chamba 1.0	77
Tabla 25	Evidencias Cualitativas de Validez de Contenido por Criterio de Jueces del Síndrome de Burnout de Maslash	78
Tabla 26	Jueces que Evidenciaron la Validez de Contenido por Criterio del Síndrome de Burnout de Maslash	79

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por 83 efectivos policiales. Se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Índice de Chamba 1.0 de Yamamoto como técnica de recopilación de datos de la variable satisfacción con la vida en el trabajo y para la variable burnout se empleó el Inventario de Burnout de Maslach. Finalmente, los resultados de la investigación indican que entre las variables existe una correlación inversa, negativa y en un nivel muy bajo ($Rho = -0.120$). Además, el valor de significancia ($sig. = 0.278$) es mayor a 0.05 lo cual nos indica que entre las variables no existe una relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: satisfacción con la vida en el trabajo, burnout, policías

Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship between satisfaction with life at work and “burnout in times of pandemic in Juliaca police personnel, 2020. This research has a basic-type quantitative approach, a correlational-descriptive level, and a non-experimental and cross-sectional design. The sample was made up of 83 police officers. Two instruments were applied: the Yamamoto Job Index 1.0 Questionnaire as a data collection technique for the variable satisfaction with life at work and for the burnout variable the Maslach Burnout Inventory was applied. Finally, the results of the research indicate that there is an inverse, negative correlation between the variables and at a very low level ($Rho = -0.120$). Furthermore, the significance value ($sig. = 0.278$) is greater than 0.05, which indicates that there is no statistically significant relationship between the variables.

Keywords: satisfaction with life at work, burnout, police

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se propone poder identificar aspectos significativos en efectivos policiales que presenten determinados niveles de satisfacción con la vida en el trabajo asociados con el síndrome de burnout, pudiendo de esta forma encontrar una relación significativa y útil para el ámbito organizacional.

Actualmente, las condiciones laborales vinculadas con el trabajador y su entorno, tienen autoridad en el desempeño de su función laboral e influye en el bienestar en cuanto a su salud, Werther & Keith (2014) refieren que el ambiente laboral debería de tener condiciones adecuadas para que el desempeño laboral sea el adecuado y no haya una afección a nivel social y/o psicológico; por ende se evitaría la ansiedad, fatiga, tensión, estrés y apatía en el trabajador.

El síndrome de Burnout es el resultado de la exposición a situaciones de estrés crónico laborales por el que pasa un individuo, sin las adecuadas estrategias de afrontamiento para contender esa situación. Martínez (2010) refiere respecto a las personas que tienen como propósito adaptarse y responder eficientemente a los requerimientos, exigencias y presiones del trabajo, se esfuerzan en demasía y por un largo periodo de tiempo, lo que suscita el síndrome de estar “quemado”, donde las consecuencias se ven reflejadas a nivel emocional, conductual y social, esta última que se relaciona directamente con la organización del trabajo

Este síndrome afecta mayormente a profesionales que tienen un contacto directo en la atención de personas y que presentan una doctrina humanística de trabajo; desafortunadamente no sólo afecta al personal que lo padece; además tiende a afectar a los usuarios del servicio (Aceves et al., 2006). Por lo mismo es evidente que el personal policial está muy propenso a desarrollar el síndrome de burnout, lo que se ve reflejado en el trato más distante y osco hacia los ciudadanos que atienden, teniendo como resultando una percepción negativa de los usuarios que acuden por un servicio.

Pertenecer a la Policía Nacional del Perú (PNP) implica desempeñar una de las ocupaciones que se puede considerar altamente estresantes en comparación de otras; ya que el personal policial se encuentra e interactúa en situaciones de amenazas violentas, nocivas, exigentes, la falta de apoyo de la población y la necesidad de hipervigilancia; por lo cual, cuando el efectivo policial está en

constante exposición a situaciones de elevado nivel de estrés pueden causar problemas a nivel físico y psicológico, afectando directamente en su labor policial.

La aparición y propagación mundial del nuevo coronavirus (COVID – 19), en nuestro país ha puesto en riesgo y exposición al contagio a efectivos de la PNP considerando que su propósito fundamental es garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Asimismo presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad, además de garantizar el cumplimiento de las leyes (Constitución Política del Perú, 2012).

La policía actualmente no solo está enfrentando el virus Covid -19 en primera línea, también enfrenta la desobediencia ciudadana y la pérdida del respeto a la autoridad, esta situación más las responsabilidades propias de su trabajo y su propia carga familiar, podría ocasionar una afección a nivel personal en la satisfacción con la vida en el trabajo y estrés laboral a nivel de síndrome de burnout.

En una investigación realizada en Lima por Lecca (2017) se apreció que en los niveles de burnout el 52.1% presento un nivel medio, mientras que el 40.8% se ubican en un nivel bajo de estrés y solo el 7.1% se encuentra en un nivel alto de Burnout; en donde se concluye que la mayoría del personal policial se encuentra en un nivel moderado de estrés laboral crónico.

El COVID-19 ha provocado significativas consecuencias psicológicas que han comprometido la salud mental de las personas teniendo dos indicadores principales, los emocionales (ansiedad, depresión, e indignación) y los cognitivos (juicio de riesgo social y satisfacción con la vida), los resultados de la investigación indicaron un significativo incremento en las emociones negativas antes mencionadas y una hipersensibilidad a la inseguridad social, en contraparte la satisfacción con la vida disminuyo significativamente (Li et al., 2020).

La desinformación o información errada y los mitos del virus expuesto en los medios de comunicación y las redes sociales, relacionados al cuidado de la salud, y el rápido aumento en la cantidad de infectados confirmados y casos sospechosos de COVID-19, todos estos estímulos incrementan la intranquilidad

puesto que la situación de pandemia ha causado un cambio radical y restrictivo en su ritmo de vida, por lo tanto presentan una insatisfacción en su vida actual; de igual manera se tiene un aumento en la ansiedad y estrés del público en general, puesto que se preocupan cada vez más por el riesgo de infección a sí mismos o de sus familiares (Bao et al., 2020).

En el Perú un estudio realizado por Caycho et al. (2020) respecto al miedo al COVID-19, fue evaluado con la versión peruana de la *Fear of COVID-19 Scale*, donde el 42,5% señalaron tener mucho miedo de la COVID-19, el 41,6% le incomoda mucho pensar en la COVID-19 y el 43% tuvo mucho miedo de perder la vida por la COVID-19.

Teniendo en cuenta las investigaciones antes mencionadas, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente interrogante; ¿Qué grado de relación existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020?

Por lo tanto, justificamos nuestra investigación resaltando la utilidad e importancia de aportar información veraz y objetiva respecto a la realidad de los efectivos policiales en la ciudad de Juliaca. Así mismo, indicamos la pertinencia aplicativa de la investigación, puesto que en base a los resultados que se obtengan se podrán tomar medidas de mejoramiento para la satisfacción con la vida en el trabajo y el burnout en la coyuntura causada por la Covid-19, mediante el diseño de estrategias y programas de intervención más complejas y precisas, tales como la ejecución de talleres y charlas de prevención e intervención, según la problemática psicosocial encontrada. Finalmente, en base a lo mencionado se deduce que los principales beneficiados del estudio son los policías de la ciudad de Juliaca y servirá como una referencia o antecedente para investigaciones posteriores.

Según Gershon et al. (2002) el trabajo policial se considera particularmente peligroso y estresante dado que está orientada a actividades violentas, en la cual se incluye la posibilidad de dañar o ser dañado, se presentan constantes incidentes que pueden desarrollar traumas psicológicos emocionales, como ansiedad, desgaste emocional, trastornos alimenticios y diversas enfermedades

somáticas. Es por ello que esta ocupación ocasiona un alto estrés laboral en los policías.

Considerando todo lo anteriormente mencionado, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020.

Para ello, los objetivos específicos son:

- 1) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y cansancio emocional en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca
- 2) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y despersonalización en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.
- 3) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y realización personal en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.
- 4) Describir los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según datos sociodemográficos en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.
- 5) Describir los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según incógnitas de la COVID -19 en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación entre Satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020.

Las hipótesis específicas son:

- 1) Existe relación entre satisfacción con la vida y cansancio emocional en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.
- 2) Existe relación entre satisfacción con la vida y despersonalización en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.
- 3) Existe relación entre satisfacción con la vida y realización personal en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer mejor los datos en los que se evidencia la relación entre la satisfacción con la vida en el trabajo y el burnout, se toman en cuenta las investigaciones de ámbitos internacionales expuestas a continuación:

En Europa, Frenkel et al. (2020) buscaron investigar la tensión de los agentes durante tres meses después del encierro, en cinco países europeos. El diseño del estudio es observacional - descriptivo. Con una muestra de 2567 agentes policiales (77% hombres) cuyas edades oscilaban entre 19 y 65 años. Los instrumentos utilizados son: Escala de Estrés Percibido, Cuestionario de Fatiga, Cuestionario alemán multidimensional de Estado de Animo, Evaluación del Factor de Estrés de COVID-19, Estrategias de regulación de las emociones y el Cuestionario de preparación a través del entrenamiento de la policía. Cuyos resultados mostraron que, en promedio los oficiales parecieron tolerar la pandemia con ligeras disminuciones en la tensión con el tiempo. El sexo, la experiencia laboral, la evaluación de los factores estresantes, la regulación de las emociones y la preparación predijeron significativamente la tensión, dónde el riesgo de infección y la comunicación deficiente aparecieron como principales factores estresantes.

En México Garcia et al. (2020) realizaron una investigación donde buscaron determinar la asociación del burnout con las actividades físicas, de ocio y el perfil personal. Se utilizó un diseño de estudio transversal con una muestra de 276 policías (87% hombres y 13% mujeres). Para la obtención de información se utilizó el Inventario de Burnout y los cuestionarios de Estrés Policial Operativo. Tras el análisis de resultados mostraron que un alto número de policías tenía una alta prevalencia de burnout y un alto nivel de agotamiento mental, y ese ejercicio se relacionó positiva y significativamente con un menor riesgo de agotamiento. Los hombres mostraron un mayor riesgo que las mujeres. Este artículo mejora la comprensión del agotamiento entre los policías y la importancia del ejercicio y las actividades de ocio para aliviar el agotamiento.

La investigación de Queiros et al. (2020) se propuso reconocer el estrés operativo, niveles de angustia y el cansancio de los agentes de policía portugueses. El diseño de estudio es descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 2057 agentes, entre las edades de 21 y 65 años donde el 92% eran hombre

y el 8% mujeres. Los instrumentos utilizados son: El PSQ-Op, así como el Inventario de Burnout y la Escala de Angustia Psicológica de Kessler. Donde los resultados muestran que, 11% presento valores críticos de burnout, 28% altos niveles de angustia y 85% manifestó altos niveles de estrés operacional, con 55% en riesgo de trastorno psicológico.

En Brasil Chaves y Shimizu (2020) buscaron analizar la correlación entre síndrome de burnout y la calidad relativa del sueño entre policías militares. El diseño del estudio es descriptivo - correlacional con una muestra de 32 policías militares varones. Los instrumentos utilizados son; Maslach Burnout Inventory y Pittsburgh Sleep Quality Index. Los resultados mostraron, que la duración del sueño mostró una correlación muy significativa, inversa y moderada con el agotamiento emocional ($p = 0,0003$). El agotamiento emocional mostró una correlación moderada significativa con la calidad del sueño ($p = 0,004$). La despersonalización mostró una correlación significativa, aunque débil, con la calidad del sueño ($p = 0,03$).

En Pakistán, Chughtai (2019) realizo una investigación, donde el objetivo es examinar el papel mediador de la vinculación del capital social y el compromiso afectivo en la relación satisfacción con la vida - desempeño laboral. El estudio fue longitudinal, aplicada en dos muestras de distintas empresas, la primera compuesta por 183 trabajadores y la segunda de 187 trabajadores. Los instrumentos utilizados son, Encuesta de Desempeño Laboral y Escala de Satisfacción con la Vida (SWL). Los resultados mostraron que, en ambos estudios, la vinculación del capital social y el compromiso afectivo mediaron plenamente la relación entre la satisfacción con la vida y las diferentes facetas del desempeño laboral.

En Chile, Lowe et al. (2014) tuvieron como objetivo examinar la influencia única que tiene la satisfacción con múltiples dominios de la vida en los juicios evaluativos de la satisfacción general con la vida. Es de enfoque deductivo e inductivo. Cuenta con una muestra de 530 trabajadores chilenos. Para la investigación se utilizó como instrumento la Escala de satisfacción con la vida (SWLS). Los resultados mostraron que la satisfacción con la situación financiera de uno era la predictor dominante de la satisfacción general con la vida de los

trabajadores, con un peso de .36. Satisfacción con la familia, el trabajo, y la salud tuvieron efectos de .25, .14 y .14, respectivamente.

Alexopoulos et al. (2014) realizaron una investigación en Grecia, teniendo como objetivo principal: Investigar el estrés percibido, satisfacción laboral, calidad de vida y sus relaciones en agentes policiales. El diseño fue correlacional con una muestra de 201 participantes se aplicaron tres instrumentos; el Cuestionario de Salud General-28 (GHQ-28), la encuesta de Calidad de Vida-BREF (CdV) y la Escala de Estrés Percibido-14 (PSS-14). Los resultados mostraron que los puntajes PSS y GHQ se relacionaron de forma inversa, congruente y significativamente con la mayoría de los aspectos de la CdV, lo cual explicaría el 34% de variabilidad.

En el ámbito nacional, se exploraron investigaciones de diferentes regiones del país, dentro de las cuales se destaca un trabajo de la región de Lima, Parrera (2020) realizó dicha investigación, donde el propósito fue precisar la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento. Este estudio fue de tipo descriptivo – correlacional. Con una muestra de 251 efectivos policiales varones, cuyas edades oscilan entre 20 y 59 años, los instrumentos utilizados son; Inventario de Burnout de Maslach (IBM) y el Cuestionario COPE- 28. Obteniendo como resultados que el 41.4%, presentaron niveles medios de agotamiento emocional, 39% nivel bajo de despersonalización y 43.4%. nivel medio de realización personal.

En Arequipa, Choque y Quispe (2019) realizaron una investigación cuyo objetivo fue precisar la relación entre la satisfacción con la vida en el trabajo y el desempeño laboral del personal que trabaja en una Microred de Salud. La investigación es de tipo correlacional - descriptiva y de diseño no experimental transversal. Cuenta con una muestra de 65 personas de ambos sexos. Los instrumentos empleados son: Cuestionario Índice Chamba 1.0 de Yamamoto y formato de Evaluación de desempeño. Obtuvieron como resultados: Existe una correlación significativa entre satisfacción con la vida en el trabajo y desempeño laboral [$\chi^2=49.269$], concluyendo, que los trabajadores satisfechos tienen mayor desempeño dentro de las expectativas.

Una investigación realizada en Huancayo por Figueroa y Gonzalez (2018) buscaron determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. El diseño fue descriptivo – correlacional con una muestra de 68 trabajadores, se aplicaron los siguientes instrumentos: Escala de satisfacción laboral y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Indicaron como resultados de su investigación, que existe una correlación inversa muy baja.

En Lima, Dioses (2017) realizó una investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout. Esta investigación de tipo básica con un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral Chamba de Yamamoto. Sus resultados mostraron que existe una relación de tipo inversa y en un nivel moderado ($r = -0,289$) en cuanto a sus dimensiones agotamiento emocional y despersonalización tienen una relación de tipo inversa y en un nivel moderado; respecto a la realización personal existe una relación de tipo directa y en un nivel moderado.

En Lima, Rosales (2015) realizó una investigación con el principal objetivo de examinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Su diseño de investigación es correlacional. Cuenta con una muestra de 90 trabajadores. Los instrumentos utilizados son: ficha de datos, cuestionario Índice Chamba de Yamamoto J. y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. Tras el análisis de los resultados, se demostró que existe una correlación significativa entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral.

Para explicar detalladamente las variables que se han considerado en nuestra investigación es necesario buscar el sustento teórico. Donde facilitara la comprensión de la problemática.

Las organizaciones tienen en consideración la satisfacción laboral, cabe destacar que dicho factor va a ser influenciado por diversas variables tanto personales como laborales, estas variables pueden afectar positivamente en la satisfacción puesto que los trabajadores comparan lo que perciben respecto a su trabajo y lo que su trabajo le da realmente, esto provoca la creación juicios

introspectivos que harán notar situaciones negativas o positiva respecto a su trabajo (Melgarejo & Ulises, 2016).

Resulta obvio que las personas trabajan para sobrevivir de una manera digna, pero las empresas sin notarlo trabajan con una ideología opuesta, en la cual el empleado vive solo para trabajar y aumentar los ganancias de la empresa, sin notar que el trabajador se desempeña mejor al aumentar la satisfacción con la vida y el trabajo, al centrar la gestión del talento humano de las empresas en el concepto de trabajar para vivir, se tendría un impacto positivo en los trabajadores respecto a sus actividades laborales gracias a que se encontraran satisfecho en lo que les brinda su estilo de vida (Yamamoto, 2012).

Yamamoto & Feijoo (2007) definieron la satisfacción de vida laboral al contrastar las necesidades materiales e inmateriales tales como la percepción de logro o la insatisfacción con el desarrollo personal y profesional, el deseo de vivir una vida más cómoda económicamente, relación familiar amena; por lo tanto, se puede concluir que la satisfacción con la vida en lo laboral constituye un tema significativo en la administración del talento humano y el incremento de productividad.

Requena (2000) realizo un estudio empírico respecto a la satisfacción, la cual se relaciona con la percepción de bienestar subjetivo y con la calidad de vida en el trabajo, los resultados de su investigación ponen en manifiesto un alto grado de significancia, puesto que a mayor nivel de satisfacción con los niveles de bienestar subjetivo se tienen altos niveles de calidad de vida.

Las consecuencias del síndrome de burnout afectan las actividades laborales tanto como las actividades personales (Rodriguez, 2015).

El síndrome de burnout es producido por elementos que el empleado no puede modificar, tales como: jornadas de trabajo muy prolongadas, contar con disposición para lo que se solicite, distanciamiento prolongado del lazo familiar, horarios de trabajo discordantes, sofocación laboral por la presión de cumplir las expectativas, tener diversos jefes a los que presentarse y la escasa retribución compensatoria por el esfuerzo realizado. Lo cual origina aspereza y entorpecimiento en sus relaciones (Pinzón & Torres, 2014).

En una revisión literaria de las diferentes denominaciones que existen se encontraron alrededor de diecinueve diferentes designaciones en idioma español aludiendo al mismo fenómeno psicológico. Lo cual genera desconcierto entre los profesionales afines al tema, ya sea para identificar preliminarmente la patología o realizar un diagnóstico preciso. La denominación “síndrome de quemarse por el trabajo”, es recomendada argumentado que brinda información precisa del fenómeno indicando que está conformado por una agrupación de síntomas necesarios para obtener un diagnóstico preciso de la patología, desviando a su vez la atención hacia la actividad laboral, evitando estigmatizar al individuo y es eficaz para diferenciarlo de otras anomalías psicológicas no gratas presentes en el trabajo (Gil-Monte, 2003).

Guillén y Guil (2000) detallan que el síndrome de burnout tiene consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la institución, siendo expresados:

- a) Físicos y emocionales, las afecciones psicopatológicas como los trastornos psicosomáticos reflejados en hipertensión, cansancio, dolor muscular focalizado; y emocionales aludido a la falta de satisfacción;
- b) Interpersonales, los trabajadores suelen presentar inconvenientes en sus relaciones intrafamiliares y sociales;
- c) Actitudinales, manifestación de posturas negativas a sí mismos y la institución en la que se labora;
- d) Conductuales, reflejan su bajo estado anímico, acometividad dirigida a las personas que atiende y hacia su institución;
- e) Organizacionales: la insatisfacción laboral interfiere en la calidad y el rendimiento laboral de los trabajadores. En base a lo expuesto anteriormente el destino final del trabajador es la deserción de su puesto de trabajo.

El síndrome de burnout no es consecuencia de la excesiva demanda laboral o el agobio que esta traiga, desde su perspectiva la verdadera causa de la afectación psicológica recaía en la falta de motivación y estimulación emocional; y cognitiva. Teniendo como resultado una conducta de desgano y apatía del empleado hacia su actividad laboral (Moreno & Peñacoba, 1999).

Respecto al burnout refieren dos perspectivas de conceptualización: la primera sería la perspectiva clínica comprendida como un estado resultante del estrés laboral; y la segunda es la perspectiva psicosocial se da como proceso, es decir una consecución de fases que se evidencian por la interacción de las variables

personales y el entorno laboral; siendo resultado de la carencia de estrategias de afrontamiento al estrés (Gil-Monte & Peiró, 1997).

Respecto al síndrome de burnout indican que es una consecuencia amplia y constante de las dimensiones de estrés emocional e interpersonal frecuentes en las actividades laborales, a lo cual se orientan sus tres dimensiones: a) Agotamiento emocional, representa el nivel afectivo de los laborantes, percibiendo flojedad en sus procesos emocionales, presentando sintomatología de carencia de energía, y fatiga constante, su presencia es común en personal que percibe ser tratado como una pieza de trabajo deshumanizada; b) Despersonalización, al desarrollar sentimientos negativos estos son dirigidos a las personas que presta un servicio, provocando un frialdad emocional, desplazando la frustración de sus propios impedimentos, por lo mismo causa que los empleados se distancien de sus labores, surge la irritabilidad con facilidad y finalmente rechazo a sus compañeros de trabajo; y c) Realización personal, empieza el descenso de la percepción de competencia, se tiende a verse negativamente lo cual perturba la ejecución apropiada de sus labores (Maslach & Jackson, 1981).

El burnout como una experiencia de cansancio, desaliento y bajo interés en las actividades laborales; afecta frecuentemente a profesionales que tienen contacto directo con las personas a las que prestan sus servicios, especialmente al estar presionados constantemente por la exigencia de brindar resultados que no están en las capacidades de dicho profesional (Freudenberger, 1974).

Bradley (1969) acuñó por primera vez el término staff burnout como alegoría a una anomalía psicosocial presente en personal policial de un programa de libertad condicional, identificando los aspectos más resaltantes del diseño organizacional, procesos de toma de decisiones y roles del personal identificando, así como afectación psicológica el cansancio y desgaste en los oficiales de policía.

Johnson et al. (2020) agrupan múltiples sentimientos ocasionados por la pandemia, donde resaltan: a) Incertidumbre, se refleja en una sensación generalizada de angustia en la población, causada por la coyuntura de pandemia, en la cual se tienen las medidas preventivas de aislamiento respecto

a actividades cotidianas, sociales y laborales, las que afectan especialmente el aspecto económico, amenazando así la subsistencia de las familias, reforzando la incertidumbre respecto al futuro a corto y mediano plazo; b) Miedo, este sentimiento incluye expresiones de temor al contagio, ansiedad por la salud de personas cercanas, en casos extremos se presenta pánico, se observó la una mayor presencia del miedo en personas que tienen bajo nivel educativo, y en aquellos que reportan menos confort en sus hogares; c) Sentimiento de responsabilidad, incluye las medidas preventivas individuales y colectivas para evitar el contagio del COVID-19, dado que la característica en la que el virus se propaga exige un mayor cuidado con el aseo personal y lo cual ocasiona recelo respecto al cuerpo de personas desconocidas, a su vez surge la incomodidad ante personas que no toman las medidas de prevención recomendadas; d) Angustia, este sentimiento se enlaza a la preocupación por otras personas, especialmente los seres queridos, familiares que deben laborar, y pena por los menos afortunados, la soledad debido al aislamiento hacen que se extrañe la normalidad previa a la pandemia y las interacciones familiares, el sentimiento de vulnerabilidad respecto a la probabilidad de fallecer debido al virus. Se destaca especialmente que la población femenina manifestó mayor prevalencia de los puntos anteriormente mencionados.

En un estudio ejecutado con 52,730 individuos se identificó que durante la fase inicial de propagación de COVID-19 se encontró que el 35% de los individuos presentaron estrés psicológico, siendo las féminas las que presentaron niveles más altos, al igual que los adultos mayores, estos últimos no son de sorprender puesto que son quienes tienen más riesgo de contraer el tan mortal virus (Qiu, y otros, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación realizada fue de tipo básica, dado que sirve de fundamento a la investigación de tipo aplicada, siendo pura porque su acicate se originó por la curiosidad y el deseo de explorar nuevos conocimientos, siendo fundamental para el desarrollo científico. A su vez es de nivel explicativo, puesto que es más complejo, trascendente y riguroso. Planteando así la importancia de la verificación de hipótesis, considerando la exploración descriptiva, correlación y asociación de las variables de investigación (Esteban Nieto, 2018).

Diseño de investigación:

La presente investigación utiliza un diseño no experimental – transversal, puesto que no se modificó o influyó intencionalmente en alguna de las variables para ver su efecto sobre otra de las variables estudiadas, solo se observan situaciones de la realidad en su propio contexto y así analizarlas, por lo mismo se considera transversal correlacional o causal, puesto que se pretende constituir relaciones entre dos variables al recolectar datos en un único momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Para la explicación de las variables, dimensiones e indicadores de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout, revisar el anexo 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Una población es definida como una conjunción de todos los casos que presentan la misma concomitancia de especificaciones de datos (Majid, 2018) Nuestra población de estudio estuvo conformada por 224 agentes policiales pertenecientes a la comisaria sectorial y la unidad de servicios especiales.

Muestra

La muestra es definida como un subgrupo extraído de la población o universo que es de interés en la investigación, de los cuales se recolectan los datos necesarios, por lo mismo la población y la muestra deben ser consistentes con los objetivos propuestos en la investigación planteada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Considerando lo antes mencionado la muestra determinada para la presente investigación es de 83 participantes.

Criterios de inclusión

- Personal en actividad
- Personal que labora actualmente en la comisaria sectorial
- Personal que labora actualmente en la unidad de servicios especiales
- Personal comprometido a colaborar

Criterios de exclusión

- Personal con descanso medico
- Personal en vacaciones
- Personal con permiso de ausencia
- Personal transferido a otra unidad
- Personal que no complete con la evaluación

Muestreo

Muestreo no probabilístico o dirigido, utiliza como proceso de selección teniendo en cuenta las particularidades y el contexto de la investigación, utilizado principalmente en investigaciones cuantitativas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Unidad de análisis

Efectivos policiales que laboran en la comisaria sectorial y la unidad de servicios especiales – Juliaca, que hagan de cumplimiento con los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos elegidos fueron pruebas que evalúan dos variables

Ficha técnica de la variable 1: Satisfacción con la vida en el trabajo

Nombre	: El índice de chamba 1.0
Autor	: Jorge Yamamoto Suda
Año	: 2012
Procedencia	: Perú
Adaptación	: Choque Chipana Darwin y Quispe Layme María
Administración	: Individual (virtual o presencial)
Aplicación	: Mayores de 18 años
Numero de ítems	: 32 predictores
Tiempo	: 15 a 20 minutos aproximadamente
Escalas	: Cuenta con dos escalas; <i>se trabaja para vivir</i> , y <i>chamba es chamba</i> . Entrambas escalas presentan dos áreas: la expectativa subjetiva y de logro para cada indicador de satisfacción.

Reseña histórica

Yamamoto (2012) creó el Índice Chamba con la intención de brindar un instrumento de medición para la satisfacción en el ámbito laboral que tenga en consideración las exigencias culturales de Perú y tenga validez y confiabilidad psicométrica.

Consigna de aplicación

Es importante que responda con sinceridad a las siguientes preguntas planteadas. La prueba no tardará más de cinco minutos en ser resuelta. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su sincera opinión. Agradecemos su participación.

Calificación del instrumento

En ambas escalas, se trabaja para vivir y chamba es chamba, para su calificación, se procederá a promediar las puntuaciones obtenidas de los ítems correspondientes a cada uno de sus respectivos factores, entrambas áreas. Obteniendo un total de doce resultados, seis de expectativas y seis de percepción de logro, teniendo como puntuación final la suma de todos los promedios obtenidos.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a los valores que tiene el instrumento Yamamoto (2012) en la versión original, aplicó la técnica estadística de análisis factorial confirmatorio donde hallaron favorables propiedades psicométricas para la escala "Se trabaja para vivir" [$\chi^2(21, N = 325) = 30.5, p = .082, CFI = .981, RMSEA = .037$] y muy favorables propiedades psicométricas para la escala "Chamba es Chamba" [$\chi^2(8, N = 324) = 11.14, p = .194, CFI = .990, RMSEA = .035$]. por otro lado, la confiabilidad se obtuvo mediante el método de alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,815 demostrando que el instrumento es confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

La investigación que realizó Dioses (2017) utilizó el coeficiente de confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna de alfa de Cronbach donde indicó un índice de 0,839 el cual se considera un alto nivel de confiabilidad. Asimismo, la validez se dio por la correlación ítems - test donde todos los valores son mayores a 0,810 lo cual indica altos niveles de validez, por lo tanto, no se eliminó ningún ítem.

Propiedades psicométricas del piloto

Se aplicó una prueba piloto a 50 efectivos policiales en donde, la escala general obtiene 0,911 Mientras que, las sub-escalas alcanzan: se trabaja para vivir obtiene 0,927 y Chamba es chamba 0,910 con el coeficiente alfa de Cronbach, valores que Cervantes (2005) considera como alto nivel de confiabilidad. Respecto a la validez ítem-test (Kline, 1982), como se citó en (Tapia & Luna, 2010) los datos obtenidos son superiores a 0.338. Lo cual, representa una aceptable correlación.

Ficha técnica de la variable 2: Burnout

Nombre	: Maslach Burnout Inventory
Autor	: Christina Maslach y Susan E. Jackson
Año	: 1997
Procedencia	: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto California, USA.
Adaptación Española	: Nicolas Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A. (Madrid).
Adaptación Peruana	: Vizcardo Vallejos Wendy Gianina (2017)
Administración	: Individual y colectiva,
Aplicación	: Adultos
Numero de ítems	: 22 predictores
Tiempo	: 10 a 15 minutos aproximadamente
Dimensiones	: Cuenta con tres dimensiones; <i>cansancio emocional</i> compuesta por nueve ítems, <i>despersonalización</i> formada por cinco ítems y falta de <i>realización personal</i> constituida por ocho ítems.

Reseña histórica

Maslach y Jackson (1981) originalmente indicaron que los elementos del Maslach Burnout Inventory se crearon con la intención de medir aspectos hipotéticos del síndrome de estrés laboral asistencial, creando así el primer cuestionario que mide la frecuencia e intensidad de los sentimientos, pero llegando a la conclusión de que solo se evaluaría la frecuencia, es así que se crea MBI el cual es uno de los instrumentos más usados en la evaluación del Burnout

Consigna de aplicación

La consigna es: A continuación, le presentamos una serie de frases que podrían describir la forma en que usted podría haberse sentido dentro de su trabajo en los meses más recientes. Se le pide que indique la frecuencia con la que ha percibido ese sentimiento, marcando con una "X" en el casillero correspondiente.

Calificación del instrumento

La calificación es la suma de los ítems y la comparación con la tabla puntuaciones, en la dimensión de agotamiento emocional la puntuación máxima es de 54, en cuanto a la despersonalización su máxima puntuación es de 30 y la de realización personal presenta un máximo de 48 puntos.

Propiedades psicométricas originales

Respecto al instrumento Maslach y Jackson (1981) en la versión original demuestran que el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1.316 individuos se obtuvo como resultado los siguientes índices: 0,90 en CE, 0,79 en DP y 0,71 en RP, y como errores de medida correspondientes de puntuaciones directas fueron de 3,80; 3,16 y 3,73. En cuanto a la validez aplicada en policías que prestan servicios directos a los civiles, se obtuvieron resultados algo distintos respecto al estrés laboral asistencial; se observó una elevada y significativa Despersonalización ('z'=0,36), una adecuada Realización personal ('z'=0,11) y un descenso significativo en el aspecto de su Cansancio emocional ('z'=-0,40).

Propiedades psicométricas peruanas

La investigación que realiza Vizcardo (2017) en la adaptación del instrumento, los resultados obtenidos en los índices de la V de Aiken son mayores a 0,90 y un $p < 0.05$ en la prueba binomial, es así que se confirma el adecuado nivel de validez de contenido; se realizó la confiabilidad por alfa de Cronbach con un resultado de 0,914, confirmando su confiabilidad; adicionalmente se realizó la confiabilidad por dos mitades, arrojando como resultado 0,893 de correlación entre ambas mitades; finalmente con el

análisis factorial se obtuvieron tres factores que explican el 50,39% de la varianza total con adecuada estabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Se aplicó una prueba piloto a 50 efectivos policiales en donde, la escala general obtiene 0.877 Mientras que, las sub-escalas alcanzan Cansancio emocional 0.926, Despersonalización 0.826 y Realización personal 0.826 con el coeficiente alfa de Cronbach, valores que Cervantes (2005) considera como alto nivel de confiabilidad. Respecto a la validez item-test (Kline 1982), como se citó en (Tapia & Luna, 2010) los datos obtenidos son superiores a 0.317 lo cual se considera como aceptable y únicamente en el ítem 22 (0.232) la correlación es regular.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizó, fue seleccionar las pruebas que se utilizarían para evaluar las variables en estudio, concluido esto se envió cartas de autorización a la Institución policial a la vez que se envió una solicitud a los autores de los instrumentos para que nos autoricen la utilización de los mismos, con fines académicos. Posteriormente, para el estudio piloto se solicitó el permiso al Mayor de la PNP, mientras que para la muestra final se elaboró una encuesta virtual que incluía el consentimiento informado para los efectivos policiales previa coordinación con ellos. Con la evaluación realizada se procedió a estructurar la base de datos para finalmente realizar el análisis e interpretación de los resultados de esta investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos, contando con cinco expertos en la temática del test, de igual forma la confiabilidad se determinó por el coeficiente Alfa de Cronbach para prevenir sesgos y errores (Monje, 2011). Para el cálculo de la muestra, no se empleó ningún programa estadístico puesto que se utilizó el método de conveniencia, haciendo uso de criterios de inclusión y exclusión. Luego de obtener las puntuaciones numéricas directas se utilizó el programa estadístico SPSS 23 con el cual se realizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, los datos

obtenidos no se ajustaron a una distribución normal, por lo tanto, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para la correlación estadística (Mohd & Bee, 2011). Finalmente, se procedió a realizar el análisis de estadística descriptiva, se establecieron los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y el burnout dividido en sus respectivas dimensiones, siendo organizados en frecuencias y sus correspondientes porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Expresamos nuestra consideración ética hacia los participantes por medio del consentimiento informado, puesto que se puso de conocimiento la confidencialidad de sus datos personales brindados, en donde por medio de llamadas telefónicas se les explico a cada participante la importancia de este estudio, los objetivos y se hizo hincapié en el anonimato y confidencialidad de sus datos personales brindados en el formulario virtual.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2018) menciona que nuestra ética profesional impide perjudicar a quienes participan de la investigación y que se debe de cumplir con brindar el consentimiento informado como lo dispone la convención de Helsinki.

Asimismo, Cash et al. (2014) hacen hincapié en garantizar que la información sobre la objetividad de la investigación se haga llegar al participante mediante el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para las Variables Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Burnout

Variables	Escalas	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	n	p
Burnout	Cansancio Emocional	0,887	83	0,000
	Despersonalización	0,815	83	0,000
	Realización Personal	0,837	83	0,000
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	Se trabaja para vivir	0.970	83	0,049
	Chamba es chamba	0.945	83	0,001

En la Tabla 1 se aprecia la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico *Shapiro-Wilk* en donde los resultados mostraron que las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ya que difiere de la curva de normalidad por ser menor a 0.05 en todos los datos de las variables a investigar (Mohd & Bee, 2011), lo cual quiere decir que, su distribución no es normal. Por lo cual, los estadísticos que se utilizaron son no paramétricos, Rho de Spearman para correlaciones.

Tabla 2

Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Burnout

Variables		Burnout
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	r_s	-0.120
	ρ	0.278
	r^2	0.014

En la Tabla 2 se aprecia que la correlación es en sentido inverso y de grado muy bajo (-0.120), entre la variable satisfacción con la vida en el trabajo y burnout; estadísticamente es no significativa, puesto que p valor es mayor a 0.05 (Shober, Boer & Schwarte, 2018). Asimismo presenta un tamaño de efecto pequeño ya que r^2 se ubica en 0.014 (Ledesma, 2008).

Tabla 3

Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Cansancio Emocional

Variables		Cansancio Emocional
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	r_s	-0.257*
	p	0.019
	r^2	0,066

En la Tabla 3 se aprecia la correlación entre satisfacción con la vida en el trabajo y cansancio emocional tiene una correlación en sentido inverso y de grado bajo (-0.257). Además de ello, la correlación obtenida es estadísticamente significativa, siendo que p valor es menor a 0.05, es decir una relación real (Shober, Boer & Schwarte, 2018). Asimismo presenta un tamaño de efecto medio ya que r^2 se ubica en 0.066 (Ledesma, 2008).

Tabla 4

Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Despersonalización

Variables		Despersonalización
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	r_s	-0.292*
	p	0.007
	r^2	0,085

En la Tabla 4 se aprecia la correlación entre satisfacción con la vida en el trabajo y despersonalización fue correlación en sentido inverso y de grado bajo (-0.292), la correlación obtenida es estadísticamente significativa, puesto que p valor es menor a 0.05 (Shober, Boer & Schwarte, 2018). Asimismo presenta un tamaño de efecto medio ya que r^2 se ubica en 0.085 (Ledesma, 2008).

Tabla 5

Prueba de Correlación Rho de Spearman (r_s) entre Satisfacción con la Vida en el Trabajo y Realización Personal

Variables	Realización personal	
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	r_s	0.289**
	p	0.008
	r^2	0,083

En la Tabla 5 se aprecia la correlación entre satisfacción con la vida en el trabajo y realización personal fue correlación en sentido directa y de grado bajo (0.289). Además de ello, la correlación obtenida es estadísticamente significativa, siendo que p valor es menor a 0.05, es decir una relación real (Shober et al., 2018). Asimismo presenta un tamaño de efecto medio ya que r^2 se ubica en 0.083 (Ledesma, 2008).

Tabla 6

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Sexo

Sexo	Satisfacción con la Vida en el Trabajo						Burnout			
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	1	1.2%	75	90%	5	6%	58	69.9%	13	15.7%
Femenino	0	0%	7	8.4%	0	0%	6	7.2%	1	1.2%

En la Tabla 6 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según sexo, el 90% se muestran satisfechos, de igual forma en el burnout el 69.9% presentaron niveles moderados, en ambos casos son del sexo masculino.

Tabla 7

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Edad

Edad	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19 a 25	0	0%	53	63.9%	5	6%	43	51.8%	5	6%
26 a 35	1	1.2%	24	28.9%	0	0%	16	19.3%	9	10.8%
36 a 58	0	0%	5	6%	0	0%	5	6%	0	0%

En la Tabla 7 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según edades, el 63.9% se muestran satisfechos, de igual forma en el burnout el 51.8% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes se ubican en un rango de edad entre los 19 a 25 años de edad.

Tabla 8

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Estado Civil

Estado Civil	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Soltero(a)	0	0%	41	49.4%	2	2.4%	32	38.6%	7	8.4%
Soltero(a) en una relación	1	1.2%	17	20.5%	1	1.2%	14	16.9%	3	3.6%
Conviviente	0	0%	13	15.7%	2	2.4%	8	9.6%	3	3.6%
Casado(a)	0	0%	11	13.3%	0	0%	10	12%	1	1.2%

En la Tabla 8 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según estado civil, el 49.4% se muestran satisfechos, de igual forma en el burnout el 38.6% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes son de personas solteras sin ninguna relación sentimental.

Tabla 9

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Número de Hijos

Número de hijos	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ninguno	0	0%	59	71.1%	3	3.6%	45	54.2%	11	13.3%
1 a 3 hijos	1	1.2%	21	25.3%	2	2.4%	17	20.4%	3	3.6%
4 a más hijos	0	0%	2	2.4%	0	0%	2	2.4%	0	0%

En la Tabla 9 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según a la cantidad de hijos, el 71.1% se muestran satisfechos, los cuales, de igual forma en el burnout el 54.2% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes son de personas sin hijos.

Tabla 10

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Lugar de Servicio

Lugar de Servicio	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Comisaria Sectorial	0	0%	48	57.8%	3	3.6%	34	41%	11	13.3%
Unidad de Servicios Especiales	1	1.2%	37	41%	2	2.4%	30	36.1%	3	3.6%

En la Tabla 10 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según el lugar en que se presta servicio, el 57.8% se muestran satisfechos, los

cuales, de igual forma en el burnout el 41% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes corresponden a la comisaria sectorial.

Tabla 11

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Grado Jerárquico Policial

Grado	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Sub oficial Superior PNP	0	0%	1	1.2%	0	0%	1	1.2%	0	0%
Sub oficial Brigadier PNP	0	0%	2	2.4%	0	0%	2	2.4%	0	0%
Sub oficial Técnico de Primera PNP	0	0%	1	1.2%	0	0%	1	1.2%	0	0%
Sub oficial de Primera PNP	0	0%	2	2.4%	0	0%	2	2.4%	0	0%
Sub oficial de Segunda PNP	0	0%	7	8.4	0	0%	6	7.2%	1	1.2%
Sub oficial de Tercera PNP	1	1.2%	69	83.1%	5	6%	52	62.7%	13	15.7%

En la Tabla 11 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según el grado jerárquico policial, el 83.1% se muestran satisfechos, los cuales, de igual forma en el burnout el 62.7% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes son de sub oficiales de tercera.

Tabla 12

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Años de Servicio

Años de Servicio	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
De 1 mes a 12 meses	0	0%	20	24.1%	1	1.2%	17	20.5%	2	2.4%

Más de 1 año a 5 años	1	1.2%	43	51.8%	4	4.8%	32	38.6%	8	9.6%
Más de 5 años a 15 años	0	0%	15	18.1%	0	0%	11	13.3%	4	4.8%
Más de 15 años	0	0%	1	1.2%	0	0%	4	4.8%	0	0%

En la Tabla 12 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según el lugar en que se presta servicio, el 51.8% se muestran satisfechos, los cuales, de igual forma en el burnout el 38.6% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes corresponden a personal que labora como policía más de 5 años hasta un rango de 15 años.

Tabla 13

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Grado de Instrucción

Grado de Instrucción	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
	Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Superior Universitario Completo	0	0%	4	4.8%	0	0%	2	2.4%	2	2.4%
Superior Universitario Incompleto	1	1.2%	13	15.7%	1	1.2%	10	12%	3	3.6%
Superior Técnico Completo	0	0%	48	57.8%	4	4.8%	38	45.8%	6	7.2%
Superior Técnico Incompleto	0	0%	9	10.8%	0	0%	7	8.4%	2	2.4%
Secundaria Completa	0	0%	8	9.6%	0	0%	7	8.4%	1	1.2%

En la Tabla 13 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según el lugar en que se presta servicio, el 57.8% se muestran satisfechos, los cuales, de igual forma en el burnout el 45.8% presentaron niveles moderados, ambos porcentajes son de participantes con estudio superior técnico completo.

Tabla 14

Frecuencias de Satisfacción con la Vida y Burnout según Preguntas COVID-19

Pregunta	Respuesta	Satisfacción con la Vida en el Trabajo				Burnout					
		Poca Satisfacción		Satisfacción		Niveles Bajos		Niveles Moderados		Niveles Altos	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Ha tenido síntomas que podrían haber sido causados por el coronavirus?	No	0	0%	31	37.3%	2	2.4%	23	27.7%	6	7.2%
	Si	1	1.2%	51	61.4%	3	3.6%	41	49.4%	8	9.6%
¿Le han confirmado un diagnóstico por el coronavirus?	No	0	0%	34	41%	3	3.6%	25	30.1%	6	7.2%
	Si	1	1.2%	48	57.8%	2	2.4%	39	47%	8	9.6%
¿Vive con personas que padecen alguna enfermedad crónica grave?	No	0	0%	71	85.5%	5	6%	54	65.1%	12	14.5%
	Si	1	1.2%	11	13.3%	0	0%	10	12%	2	2.4%
¿Algún familiar cercano o amigo íntimo ha estado hospitalizado por el coronavirus?	No	0	0%	65	78.3%	5	6%	50	60.2%	10	12%
	Si	1	1.2%	17	20.5%	0	0%	14	16.9%	4	4.8%
¿Ha muerto algún familiar cercano o amigo íntimo por el coronavirus?	No	0	0%	61	73.5%	5	6%	44	53%	12	14.5%
	Si	1	1.2%	21	25.3%	0	0%	20	24.1%	2	2.4%
¿Ha muerto algún amigo o compañero de trabajo por el coronavirus?	No	0	0%	22	26.5%	3	3.6%	17	20.5%	2	2.4%
	Si	1	1.2%	60	72.3%	2	2.4%	47	56.6%	12	14.5%
¿Cree que puede evitar el contagio por coronavirus si toma las medidas de precaución necesarias?	No	0	0%	12	14.5%	1	1.2%	6	7.2%	5	6%
	Si	1	1.2%	70	84.3%	4	4.8%	58	69.9%	9	10.8%

En la Tabla 14 se observan los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo según preguntas COVID-19, primero el 61.4% que indicaron tener síntomas asociados al coronavirus, se muestran satisfechos, de igual forma el 49.4% presentaron niveles moderados de burnout. Segundo el 57.8% que indicaron tener una confirmación de COVID-19, se muestran satisfechos, de igual forma el 47% presentaron niveles moderados de burnout. Tercero el 85.5% que indicaron no vivir con personas que padezcan enfermedades crónicas graves, se muestran satisfechos, de igual forma el 65.1% presentaron niveles moderados de burnout.

Cuarto el 78.3% que indicaron no tener familiares o amigos hospitalizados por el coronavirus, se muestran satisfechos, de igual forma el 60.2% presentaron niveles moderados de burnout. Quinto el 73.5% indicaron que ningún familiar o amigo personal falleció a causa del COVID-19, se muestran satisfechos, de igual forma el 53% presentaron niveles moderados de burnout. Sexto el 72.3% indicaron que algún amigo o compañero de trabajo falleció a causa del COVID-19, se muestran satisfechos, de igual forma el 56.6% presentaron niveles moderados de burnout. Finalmente, el 84.3% creen que evitaran contraer el coronavirus si utiliza los equipos de protección para el COVID-19, se muestran satisfechos, de igual forma el 69.9% presentaron niveles moderados de burnout.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020. A continuación, se discuten los principales resultados.

Los resultados encontrados indicaron que la satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca están correlacionados, de tipo inversa y muy baja entre ambas variables ($Rho = -0.120$). Interpretando esto como a mayor satisfacción con la vida en el trabajo menor nivel de burnout; estos resultados hallados se asemejan a los de la autora Dioses (2017), quien en su investigación satisfacción laboral y síndrome de burnout en conductores de una empresa de transporte interprovincial dio como resultados que a menor satisfacción laboral se obtiene niveles altos en la escala de burnout, obteniendo una relación estadísticamente significativa. ($p=0,000$), Esto también puede corroborarse por Rosales (2015) quien examinó la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida cuyo resultado demostró que existe una correlación significativa entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Esto se puede explicar con las aportaciones realizadas por Yamamoto & Feijoo (2007) quienes conceptualizan la satisfacción de vida laboral al contrastar las necesidades materiales e inmateriales tales como la percepción de logro o la insatisfacción con el desarrollo personal y profesional. Con ello podemos concluir que la satisfacción con la vida en lo laboral constituye un tema significativo en la administración del talento humano y el incremento de productividad, pero de ser lo contrario esto se reflejaría en el aumento de los niveles de estrés, en este caso el de burnout. Por otra parte, Alexopoulos et al. (2014) realizaron una investigación en Grecia, examinaron el estrés percibido, satisfacción laboral, calidad de vida y sus relaciones en agentes policiales. Sus resultados mostraron que los puntajes PSS y GHQ se relacionaron de forma inversa, congruente y significativamente en donde se concluye que si los agentes policiales perciben una insatisfacción laboral su calidad de vida se disminuye.

En el primer objetivo específico se determinó la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y cansancio emocional en el personal policial presento relación

significativa ($p=0,00$) e inversa, negativa y muy baja (-0.257). Estos resultados se asemejan con los hallazgos de Dioses (2017), quien en su investigación satisfacción laboral y síndrome de Burnout en conductores obteniendo como resultados que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente con cansancio emocional; concluyendo que a mayor satisfacción laboral menor será la presencia de agotamiento emocional en personal policial de Juliaca. Esto puede reflejarse en la investigación de Garcia et al. (2020) en donde mostraron que un alto número de policías tenía una alta prevalencia de burnout y un alto nivel de cansancio emocional. Asimismo la investigación de Parrera (2020) determino la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en policías donde obtuvieron como resultado que el 41.4%, presentaron niveles medios de agotamiento emocional. Esto puede explicarse en lo planteado por Gershon et al. (2002) quienes indicaron que el trabajo policial se considera particularmente peligroso y estresante dado que está orientada a actividades violentas, en la cual se incluye la posibilidad de dañar o ser dañado y esto puede desarrollar traumas psicológicos emocionales, como ansiedad, desgaste emocional, trastornos alimenticios y diversas enfermedades somáticas. En tal sentido, considerando las condiciones de trabajo del personal policial pueden provocar cambios en su actitud, sus intereses y otros que pueden generar cambios en el nivel de satisfacción. Es importante señalar que la exigencia mental, física y emocional a la que están sometidos los policías de forma diaria y continua, solo está siendo mitigado con su satisfacción de servicio en el trabajo, considerando que no existen tiempos a su disposición para el descanso del personal puesto que siempre hay alguna emergencia en sus horas de servicio e incluso en sus días de franco en donde están llamados a servir.

Respecto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y despersonalización, por medio de la estadística se verifico que p valor= $0,00$, es de tipo inversa, de correlación negativa baja (-0.292), estos resultados coinciden con la investigación realizada por Dioses (2017), quien hallo una correlación inversa entre satisfacción laboral y la dimensión de despersonalización de burnout en conductores. Concluyendo que a mayor satisfacción con la vida en el trabajo menor será la presencia de despersonalización en el personal policial de Juliaca. Asimismo en la

investigación de Maslach y Jackson (1981) mostraron que en policías que prestan servicios directos a los civiles, se observó una elevada y significativa despersonalización ($'z'=0,36$). Esto puede explicarse en lo planteado por Aceves y otros (2006) mencionan que este síndrome afecta mayormente a profesionales que tienen un contacto directo en la atención de personas y que presentan una doctrina humanística de trabajo. Por lo mismo es evidente que el personal policial está muy propenso a desarrollar despersonalización como parte de un mecanismo de defensa ya que se encuentra e interactúa en situaciones de amenazas violentas, nocivas, exigentes, la falta de apoyo de la población y la necesidad de hipervigilancia. Por otra parte Parrera (2020) realizó una investigación, donde el propósito fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en policías donde obtuvieron como resultado que el 39% presentaba un nivel bajo de despersonalización.

Para el tercer objetivo específico se determinó la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y realización personal, estadísticamente significativa ($p=0,00$) y de correlación positiva baja (0.289). Similar a estos resultados se presenta la investigación realizada por Dioses (2017), quien en su investigación satisfacción laboral y síndrome de Burnout en conductores obteniendo como resultados una correlación moderada entre satisfacción con la vida y realización personal. Concluyendo que a mayor índice de satisfacción laboral mayor será la presencia de realización personal en el efectivo policial. Asimismo Parrera (2020) realizó una investigación, donde el propósito fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en policías donde obtuvieron como resultado que el 43.4% presentaban un nivel medio de realización personal. Estos resultados ligeramente coinciden con los hallazgos de Maslach y Jackson (1981) donde mostraron que en policías que prestan servicios directos a los civiles, obtuvieron resultados de una adecuada Realización personal ($'z'=0,11$). Esto podría relacionarse con el hallazgo de Lowe y otros (2014) quienes investigaron la influencia única que tiene la satisfacción con múltiples dominios de la vida en los juicios evaluativos de la satisfacción general con la vida en donde pudo concluir que la satisfacción con la situación financiera de uno era el predictor dominante de la satisfacción general con la vida de los trabajadores, con un peso de .36. Satisfacción con la familia, el

trabajo, y la salud tuvieron efectos de .25, .14 y .14, respectivamente esto se resume en la realización personal del trabajador. En tal sentido podemos decir que si el policía tiene satisfacción de servicio y va de la mano de la estima que tiene de parte de sus compañero o jefes esto se reflejara en la presencia de realización personal en el efectivo policial.

Para el cuarto objetivo específico se describieron los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según datos sociodemográficos. Donde según sexo los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo encontramos satisfechos al 90% de la muestra pertenecientes al sexo masculino, y el 8.4% pertenecen al sexo femenino, de igual forma en burnout encontramos que el 69.9% de la muestra pertenecientes al sexo masculino y 7.2% al sexo femenino presentaron niveles moderados de burnout, donde el 15,7% (masculino) y el 1,2% (femenino) presentan niveles altos de burnout. Estos resultados se pueden contrastar con los de Garcia et al. (2020) quienes realizaron una investigación donde buscaron determinar la asociación del burnout con las actividades físicas, de ocio y el perfil personal. Cuyos resultados mostraron que los hombres tienen un mayor riesgo que las mujeres a tener niveles altos de burnout. En este sentido, se podría considerar que el personal masculino está en mayor interacción con otras personas (civiles) por los operativos que realizan y que tienen que lidiar con situaciones estresantes, en cuanto a las mujeres se observó que su mayoría realizan labores más administrativas.

Para el quinto objetivo específico se describieron los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según incógnitas de la COVID -19. Los resultados mostraron respecto a la primera pregunta el 61.4% que *indicaron tener síntomas asociados al coronavirus*, se muestran satisfechos con su labor policial, de igual forma el 49.4% presentaron niveles moderados y el 9.6% presentan niveles altos de burnout. Estos resultados se asemejan a los de Caycho et al. (2020) respecto al miedo al Covid-19, donde el 42,5% indicó tener mucho miedo de la Covid-19, el 41,6% le incomoda mucho pensar en la Covid-19, el 43% tuvo mucho miedo de perder la vida por la Covid-19. En este caso aún más porque son ellos los que velan por el orden interno de nuestra sociedad. En cuanto a la segunda pregunta el 57.8% que *indicaron tener una confirmación de Covid-19*, se muestran

satisfechos con su labor policial, de igual forma el 47% presentaron niveles moderados y el 9.6% niveles altos de burnout. Esto se puede comparar Li et al. (2020) muestran que la Covid-19 ha provocado significativas consecuencias psicológicas que han comprometido la salud mental de las personas teniendo dos indicadores principales, los emocionales (ansiedad, depresión, e indignación) y los cognitivos (juicio de riesgo social y satisfacción con la vida). Con ello podemos concluir que el incremento en las emociones negativas antes mencionadas y una hipersensibilidad a la inseguridad social, en donde la satisfacción con la vida disminuyó significativamente por el riesgo de infección a cuáles se exponen en su día a día. En cuanto a la tercera pregunta el 85.5% que *indicaron no vivir con personas que padezcan enfermedades crónicas graves*, se muestran satisfechos con su labor policial, de igual forma el 65.1% presentaron niveles moderados de burnout. y el 14.5 % de los que si viven con personas que padezcan enfermedades crónicas graves presentan niveles altos de burnout. Estos datos se demuestran por la investigación de Caycho et al. (2020) respecto al miedo al Covid-19 donde los policías refieren que el 78% tiene miedo de infectar a sus familiares con la covid-19, asimismo, el 68,6% tiene familiares cercanos o lejanos diagnosticados con la covid-19 y el 66,9% colegas diagnosticados con la enfermedad. Esto da como resultado que los sistemas de salud de la policía no se encuentran preparados para atender los problemas de salud mental que experimenta la mayoría del personal policial.

La cuarta pregunta muestra que el 78.3% que *indicaron no tener familiares o amigos hospitalizados por el coronavirus*, se muestran satisfechos con su labor policial, de igual forma el 60.2% presentaron niveles moderados y el 12% niveles altos de burnout. Comparado en una situación policial se corrobora con los datos del diario La República (2021) el actual ministro del Interior indico que entre el 21 y 22 de enero se han reportado 78 policías infectados, 106 hospitalizados y 16 que requieren la ventilación mecánica por la Covid-19, esto a nivel nacional; en cuanto a la ciudad de Juliaca el número de contagio es paulatino, pero con el pasar del tiempo el número de contagios se elevara. Llegando a la conclusión que a mayor riesgo de exposición del personal menor será la cantidad de efectivos policiales en actividad y como consecuencia los niveles de burnout subirán y los de satisfacción con la vida en el trabajo disminuirán. Respecto a lo anterior, la quinta pregunta muestra el 73.5% *indicaron que ningún familiar o*

amigo personal falleció a causa del Covid-19, se muestran satisfechos, de igual forma el 53% presentaron niveles moderados. Sin embargo, la sexta pregunta refleja que el 72.3% *indicaron que algún amigo o compañero de trabajo falleció a causa del Covid-19*, se muestran satisfechos en su labor policial, de igual forma el 56.6% presentaron niveles moderados y 14.5 % niveles altos de burnout. Se corrobora con las declaraciones del actual ministro del Interior donde indica que hasta la fecha (23-01-2021) fallecieron más de 530 policías y un poco más de 40.000 policías infectados. Las cifras mostradas pueden ser a consecuencia de la desinformación o información errada y mitos del virus, expuestos en los medios de comunicación y redes sociales. Esto puede corroborarse con la investigación de Bao et al. (2020) que el aumento en la cantidad de infectados confirmados y casos sospechosos de COVID-19, se puede interpretar como la información errada que reciben acerca de los cuidados del Covid-19 que transmiten los medios de comunicación estos estímulos incrementan la intranquilidad puesto que la situación de pandemia ha causado un cambio radical y restrictivo en su ritmo de vida provocando insatisfacción en su vida actual. Finalmente, el 84.3% *creen que evitaran contraer el coronavirus si utiliza los equipos de protección para el COVID-19*, se muestran satisfechos, de igual forma el 69.9% presentaron niveles moderados 10.8% niveles altos de burnout. Se espera que haya nuevas formas y métodos de intervención policial con la finalidad de reducir los contagios por Covid-19 en el personal policial. En tal sentido, también puedan brindar los equipos de protección personal ante la Covid-19 ya que la percepción de estar protegido disminuye los niveles de burnout en el contexto de contagiarse y el de contagiar a las personas allegada al efectivo policial.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: La presente investigación determinó que existe relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia, en donde el nivel de correlación es en sentido inverso y de grado muy bajo. A mayor nivel de satisfacción con la vida en el trabajo menor será el nivel de burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020.

SEGUNDA: Se estableció la relación que existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y cansancio emocional de burnout se halló que existe una correlación significativa en sentido inverso en un grado moderada. A mayor índice de satisfacción con la vida en el trabajo menor será el nivel de cansancio emocional.

TERCERA: Se estableció la relación que existe entre satisfacción con la vida y despersonalización de burnout se halló que existe una correlación significativa en sentido inverso en un grado bajo. A mayor índice de satisfacción con la vida en el trabajo menor será el nivel de despersonalización.

CUARTA: Se estableció la relación que existe entre satisfacción con la vida y realización personal de burnout se halló que existe una correlación significativa en directa en un grado bajo. A mayor índice de satisfacción con la vida en el trabajo mayor será el nivel de realización personal.

QUINTA: Respecto al análisis de los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según datos sociodemográficos se evidencio que en el rango de edad de 19 a 25 años mostraron que el 63.9% están satisfechos con su labor policial y el 51.8% presenta niveles moderados de burnout. Esto se podría considerar que está relacionado al grado que tienen, ya que en su mayoría son sub oficiales de tercera (83.1%) con tiempo de servicio desde un mes a 12 meses (24.1%) y de un año a 5 años de servicio (51.8%). Concluiría a que a mayor nivel de satisfacción con la vida en el trabajo menor seria el nivel de burnout, pero esto condicionado a la adaptación al ritmo de trabajo, grado jerárquico y años de servicio dentro de la institución.

SEXTA: Respecto al análisis de los niveles de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout, según incógnitas de la COVID-19 se evidencio: a) que el 57.8% de los encuestados se mostraron satisfechos, asimismo el 47% presentaron niveles moderados de burnout, los cuales indicaron tener un diagnostico confirmado de COVID-19. b) que el 72.3% de los encuestados se mostraron satisfechos, asimismo 56.6% presentaron niveles moderados de burnout, los cuales indicaron que algún amigo o compañero de trabajo falleció a causa del COVID-19. c) Finalmente, el 84.3% de los encuestados se mostraron satisfechos, asimismo el 69.9% presentaron niveles moderados de burnout, los cuales creen que evitaran contraer el coronavirus si utiliza los equipos de protección para el COVID-19. En síntesis, concluimos que la satisfacción con la vida en el trabajo y el burnout muestran no verse afectadas por la presencia del COVID-19, esto posiblemente es debido a que la percepción del mortal virus se ha estabilizado al momento en que se recolecto los datos.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Aplicar esta investigación en una muestra más amplia para obtener mayores resultados y evitar sesgos de estudio en el personal policial.

SEGUNDA: Programar capacitaciones semestrales o anuales acerca de satisfacción con la vida en el trabajo dirigido a todo el personal policial de Juliaca.

TERCERA: Programar capacitaciones semestrales o anuales acerca de burnout dirigido a todo el personal policial de Juliaca.

CUARTA: Coordinar con la Sanidad Policial (DIRSAPOL). Para que brinde asistencia psicológica especializada al personal policial. Asimismo, realizar actividades de relajación y desensibilización. Brindar capacitación sobre habilidades de afrontamiento para manejar el estrés que enfrentan.

QUINTA: Respecto a el contexto de la COVID-19 se sugieren acciones tales como talleres, charlas orientativas para mitigar el impacto negativo de la pandemia sobre la salud mental de los efectivos policiales y sus familias.

SEXTA: Mejorar el equipamiento y/o medidas de protección contra la COVID-19 para los efectivos policiales, las cuales reducirán las posibilidades de contagiarse, asimismo aminorara los pensamientos y sentimientos de abandono de la institución policial hacia el personal policial, lo cual a su vez disminuiría el estrés que ello causa en los policías.

VIII. REFERENCIAS

- Aceves, G. A., López, M. Á., Jiménez, S. M., Serratos, F. F., & Campos, J. d. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210-215. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004>
- Bao, Y., sun, Y., Meng, S., Shi, J., & Lu, L. (2020). Society, 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower. *The Lancet*, 395(10224), E37-E38. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30309-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30309-3)
- Bradley, F. H. (1969). Community-based treatment for young adult. *Crime and Delinquency*, 15(3), 359-370. <https://doi.org/10.1177/001112876901500307>
- Cash R., Wikler D., Saxena A., & Capron A., Edits. (2014). *Estudios de casos sobre etica de la investigacion internacional en salud. Washington, D.C.: Casebook on ethical issues in international health research* (1ª edicion digital). Organizacion Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/6082>
- Caycho, T. R., Carbajal, C. L., Vilca, L. W., Heredia, J. M., & Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: Resultados preliminares. *Acta Medica Peruana*, 37(3), 396-398. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>

- Cervantes, V. H. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Universidad Nacional de Colombia - avances en medicion*, 3(1), 9-28. https://www.researchgate.net/publication/259392074_Interpretaciones_d_el_coeficiente_alpha_de_Cronbach
- Chaves, M. S., & Shimizu, I. S. (2020). Síndrome de burnout e qualidade do sono de policiais militares do Piauí. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(4), 436-441. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180286>
- Choque, D. C., & Quispe, M. A. (2019). *Satisfaccion con la vida en el trabajo y su relacion con el desempeño laboral en trabajadores de una microred de salud de la ciudad de Arequipa, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustin]. Repositorio Institucional UNSA <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10758>
- Chughtai, A. A. (2019). A closer look at the relationship between life satisfaction and job performance. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09793-2>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología (Aprobado por Resolución N° 190-2018-CDN-C. PsP. del 16 de julio de 2018)* http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Constitución Política del Perú. (2012). Ley de la Policía Nacional del Perú. *El Peruano*, 480528 (Decreto legislativo N°1148, publicado martes 11 de diciembre de 2012). <https://www.policia.gob.pe/home/NormasPolicial>
- Dioses, C. K. (2017). *Satisfaccion laboral y sindrome de burnout en conductores de una empresa de transporte interprovincial en Lima Metropolitana 2017*

- [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3239>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Domingo de Guzmán]. Repositorio Institucional USDG. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Figueroa, K. D., & Gonzalez, P. V. (2018). *Satisfaccion laboral y sindrome de burnout del personal que labora en el policlinico PNP Mayor Med. Enrique Torres Gonzales - Huancayo 2018* [Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37540>
- Frenkel, M. O., Giessing, L., Lampl, S. E., Hutter, V., Oudejans, R., Kleygrewe, L., . . . Piessner, H. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands and coping resources. *Journal of Criminal Justice*, 72(2021), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garcia, B. R., Olguin, J. E., Aranibar, M. F., Ramirez, M. C., Camargo, C. W., Lopez, J. A., & Garcia, J. L. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>

- Gershon, R. R., Lin, S., & Li, X. (2002). Work stress in aging police officers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(2), 160-167. <https://doi.org/10.1097/00043764-200202000-00011>
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. (1ª edición físico). Síntesis Editorial.
- Guillén, C. G., & Guil, R. B. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. *Mc GrawHill de España*, 12(2-3), 495-504. https://www.researchgate.net/publication/273959598_Psicologia_del_trabajo_para_relaciones_laborales
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª edición físico) Mc Graw Hill Education.
- Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 25(1), 2447-2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Lecca, C. H. (2017). *“Síndrome de burnout en el personal policial USE - VII DITERPOL Lima, 2017”* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18395>

- Ledesma, R. Cortada N., & Macbeth G. (2008). Tamaño del efecto: Revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425-439.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *Int. J. Environ Res Public Health*, 17(6), 1-9.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya, L. C., Thieme, C., & Batista, J. M. (2014). Life Domain Satisfactions as Predictors of Overall Life Satisfaction Among Workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118(1), 71- 86.
<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0408-6>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2018(2), 1-7.
<https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martinez, A. P. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Comunicación Vivat Academia*, 13(112) 42-80.
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory: Manual*. (1ª edición física). California: Palo Alto.
- Melgarejo, B., & Ulises, A. (2016). *Relación entre el núcleo de autoevaluación y la satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7170>

Mininter reportó que hay 106 policías infectados por la COVID-19 en este inicio de la segunda ola (2021). *Coronavirus en Perú EN VIVO: últimas noticias, casos y cifras de hoy 23 de enero de 2021*. La Republica. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/01/23/coronavirus-en-peru-en-vivo-hoy-23-enero-2021-ultimas-noticias-casos-y-cifras-mdga/?ref=ire>

Mohd, N. R., & Bee, Y. W. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa* (1ª edición) Neiva: Universidad surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Moreno, B. J., & Peñacoba, C. (1999). El estrés asistencial en los servicios de salud. *Manual de Psicología de la Salud* (1ª edición física). Biblioteca nueva.

Parrera, G. Y. (2020). *Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en efectivos del águila negra de la Policía Nacional del Perú, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTONOMA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/937>

Pinzón, N., & Torres, L. M. (2014). Burnout en miembros de la Policía Nacional de Colombia: Un análisis crítico. *Revista de Investigación de la Escuela*

- de Administración y Mercadotecnia del Quindío*, 5(5), 62-73.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4955436>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 33(2), 1-3. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>
- Queiros, C., Passos, F., Bartolo, A., Marrques, A. J., Fernades, C. d., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11(587), 1-23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Requena, F. S. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 92(1), 11-44. <https://doi.org/10.2307/40184292>
- Rodriguez, T. C. (2015). Estudios sobre burnout y afrontamiento. *Interacciones*, 1(2), 105-106. <https://ojs.revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/12>
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6555>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anestesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

- Tapia, V., & Luna, J. (2010). Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto de secundaria y primer año de universidad. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 13(2), 17-59. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i2.3710>
- Vizcardo, V. W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3414>
- Werther, W., & Keith, D. (2014). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas* (6ª edición físico). McGraw-Hill Interamericana.
- Yamamoto, J. (2012). El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. *Pontificia Universidad Católica del Perú-Investigación y Mejoramiento Continuo*. <https://es.scribd.com/document/350759021/Indice-Chamba-1-0-Manual-de-aplicacion-v1-0-1-pdf>
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. R. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 25(2), 197-231. <https://doi.org/10.18800/psico.200702.004>

IX. ANEXOS
Anexo1

Tabla 15
Matriz de Consistencia Cuantitativa

Problema	Hipótesis General	Objetivos General	Variables e Ítems Dimensiones	Ítems	Método
¿Qué grado de relación existe entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020?	Existe relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 2020.	Determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020	Variable 1: Satisfacción con la vida en el trabajo		Tipo: Básico (explicativo)
	Específicos	Específicos	Se trabaja para vivir	1 al 32	Diseño: No experimental y transversal
	1) Existe relación entre satisfacción con la vida y cansancio emocional en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 2) Existe relación entre satisfacción con la vida y despersonalización en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 3) Existe relación entre satisfacción con la vida y realización personal en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.	1) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida y cansancio emocional en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca 2) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida y despersonalización en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 3) Establecer la relación que existe entre satisfacción con la vida y realización personal en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 4) Describir los niveles de las dimensiones de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según datos sociodemográficos personales en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. 5) Describir los niveles de las dimensiones de satisfacción con la vida en el trabajo y burnout según incógnitas en relación a la COVID -19 en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca.	Variable 2: Síndrome de burnout		Población y Muestra
			Cansancio emocional	1 al 22	
			Despersonalización		
			Realización personal		
			Datos sociodemográficos		
			Datos sociodemográficos personales	1 al 8	N= 224 n= 83 Muestreo no probabilístico
			incógnitas en relación a la COVID -19	1 al 7	
					Tiene las siguientes propiedades psicométricas [chi^2 (21, N= 325) = 30.5, $p = .082$, $CFI = .981$, $RMSEA = .037$]. Alfa de Cronbach dio como resultado 0,815. Tiene las siguientes propiedades psicométricas índices de la V de Aiken por encima del 0,90 Alfa de Cronbach dio un resultado de 0,914
	Instrumentos	Instrumento 2: Escala Maslach			

Anexo 2

Tabla 16

Operacionalización de la Variable 1: Satisfacción con la Vida en el Trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción con la Vida en el Trabajo	Para Yamamoto & Feijoo (2007), conceptualizan la satisfacción de vida laboral al contrastar las necesidades materiales e inmateriales tales como la percepción de logro o la insatisfacción con el desarrollo personal y profesional, el deseo de vivir una vida más cómoda económicamente, relación familiar amena; por lo tanto, se puede concluir que la satisfacción con la vida en lo laboral constituye un tema significativo en la administración del talento humano y el incremento de productividad.	La variable satisfacción con la vida en el trabajo será medida a través del Inventario índice de chamba. Creado por Yamamoto (2012). La cual está compuesta por 2 dimensiones y 32 ítems.	Se trabaja para vivir	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo ayuda a hacer lo que le gusta - El trabajo ayuda a la autoestima, a sentirse apreciado como persona - El trabajo ayuda a tener buenas relaciones con los seres queridos - El trabajo permite vivir en un ambiente limpio y bonito - El trabajo permite vivir en un barrio con buenos vecinos - El trabajo permite tener movilidad apropiada - El trabajo permite tener buena ropa - El trabajo permite tener una vivienda - El trabajo permite brindar educación a los hijos 	9,10,11,5,4,3,7,1,2,25,26,27,20,21,19,23,17 y 18	Escala Ordinal
			Chamba es chamba	<ul style="list-style-type: none"> - Sentir que uno sale adelante - Trabajar en lo que a uno le gusta - Gozar de buena salud - Un ambiente de trabajo limpio y bonito - Capacitación para trabajar bien - Compañeros de trabajo organizados y cordiales 	8,12,6,15,14,13,16,24,28,22,31,30,29 y 32	

Tabla 17
Operacionalización de la Variable 2: Síndrome de Burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Martínez (2010) refiere respecto a las personas que tienen como propósito adaptarse y responder eficientemente a los requerimientos, exigencias y presiones del trabajo, se esfuerzan en demasía y por un largo periodo de tiempo, lo que suscita el síndrome de estar "quemado", donde las consecuencias se ven reflejadas a nivel emocional, conductual y social, esta última que se relaciona directamente con la organización del trabajo	La variable Burnout será medida a través de la escala Maslach. Adaptado por Wendy Vizcardo Vallejos (2017). La cual está compuesta por 3 dimensiones y 22 ítems.	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo - Me siento cansado al final de la jornada de trabajo - Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar - Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo. - Me siento "quemado" por mi trabajo. - Me siento frustrado en mi trabajo. - Creo que estoy trabajando demasiado. - Trabajar directamente con personas me produce estrés. - Siento "que no puedo más" con mi trabajo. - Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales. 	1,2,3,6, 8,13, 14,16 y 20	Escala Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente. - No me preocupa lo que les ocurre a mis alumnos. - Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas. - Comprendo fácilmente como se siente mis alumnos - Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos. - Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas. 	5,10, 11,15 y 22	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Me siento muy activo. - Es fácil para mí crear una atmósfera relajada con mis alumnos. - Me siento bien después de trabajar con mis alumnos. - He conseguido muchas cosas satisfactorias en mi profesión. - En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma 	4,7,9, 12,17,18, 19 y 21	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

INSTRUMENTO 1

(J. Yamamoto, 2012)

INSTRUCCIONES:

Por favor, responda el siguiente cuestionario. No hay respuestas buenas o malas, lo que importa es su sincera opinión. Agradecemos mucho su colaboración.

TRABAJO IDEAL

En esta primera parte de preguntas, NO le preguntamos sobre su trabajo actual. Queremos que piense como es un TRABAJO IDEAL para usted, como sería un trabajo en donde usted se sienta feliz. Marque dentro del circulo que refleje mejor su respuesta.

Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL, el trabajo en donde me sienta feliz, me permita:	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Tener un cuarto o casa para vivir				
Tener una buena educación para mis hijos				
Tener buena ropa				
Vivir en un ambiente limpio y bonito				
Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados				
Tener una buena salud				
Tener movilidad apropiada				
Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora) me ayude a:	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Que yo sienta que salgo adelante				
Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero				
Mi autoestima, sentirme apreciado como persona				
Poder hacer las cosas que a mí me gustan				
Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora):	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta				
En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo				
Tener la capacitación suficiente para trabajar bien				
Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos mutuamente				

TRABAJO ACTUAL

Ahora, por favor piense en SU TRABAJO ACTUAL. Responda las siguientes preguntas pensando en el TRABAJO QUE TIENE AHORA. Marque dentro del circulo que refleje mejor su respuesta.

Mi TRABAJO ACTUAL me permite:	Nada	Poco	Regular	Bastante
Tener un cuarto o casa para vivir				
Tener una buena educación para mis hijos				
Tener buena ropa				
Vivir en un ambiente limpio y bonito				
Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados				
Tener buena salud				
Tener movilidad apropiada				
Mi TRABAJO ACTUAL me ayuda a:	Nada	Poco	Regular	Bastante
Que yo sienta que salgo adelante				
Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero				
Mi autoestima, sentirme apreciado como persona				
Poder hacer las cosas que a mí me gustan				
En mi TRABAJO ACTUAL:	Nada	Poco	Regular	Bastante
Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta				
En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo				
Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien				
Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente				

INSTRUMENTO 2

(Maslach y Jackson, 1997. Adaptado por Vizcardo en el 2017)

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrara un conjunto de afirmaciones a las que deberá responder con la mayor sinceridad, para lo cual marque en el círculo correspondiente. **RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS BUENAS O MALAS**

N°	Preguntas	Nunca	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
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)							
3	Cuando me levanto por la mañana me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a)							
4	Siento que mi trabajo me está desgastando							
5	Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
6	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
7	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
8	Me siento como si tuviera al límite de mis posibilidades							
9	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
10	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas.							
14	Me parece que las personas me culpan de alguno de sus problemas							
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personal							
16	Siento que trato con mucha eficiencia los problemas a quienes brindo mis servicios							

17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las demás personas dentro de mi trabajo							
20	Me siento estimado después de haber trabajado con las personas							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Captura de la pantalla del formulario virtual

Satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca, 2020

Con el debido respeto nos presentamos ante usted. Somos: Carlyne Katherine Espillico Chayña y Brandon Anthony Ccalla Quispe, estudiantes de la carrera de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo. Actualmente nos encontramos realizando una investigación sobre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout, para obtener el título profesional de Licenciados en Psicología.

El presente estudio esta dirigido a personal policial de la ciudad de Juliaca.

Se agradece su valiosa colaboración.

***Obligatorio**

Consentimiento informado

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. Para ello requerimos de su participación, el proceso consta de completar datos sociodemográficos y cuestionarios de las variables a investigar, con una duración aproximada de 20 minutos.

Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados única y estrictamente para fines académicos, todos los datos completados serán anónimos y se respetara la confidencialidad de las respuestas. Se solicita colocar su numero de DNI como evidencia de haber sido informado sobre el objetivo y procedimientos de esta investigación.

En caso tenga alguna duda sobre el estudio, puede contactarse a los siguientes correos.

Autores de la investigación:

- Bch. Carlyne Katherine Espillico Chayña (caespillico@ucvvirtual.edu.pe)
- Bch. Brandon Anthony Ccalla Quispe (broccallaq@ucvvirtual.edu.pe)

Asesora de la investigación:

- Mag. Jennifer Yucra Camposano (jyucracam@ucvvirtual.edu.pe)

¿ Acepta usted participar en esta investigación? *

<https://forms.gle/hqmARhnDXie2tSMf6>

Anexo 4: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

FICHA DE DATOS

Estimado Policía:

Antes de responder los cuestionarios, es necesario completar y marcar los siguientes datos.

1	Edad:						
2	Sexo:	Hombre			Mujer		
3	Estado civil:	Soltero(a) (actualmente sin pareja)	Soltero(a) (actualmente en una relación)	Conviviente	Casado(a)	Divorciado(a)	Viudo(a)
4	Número de hijos:						
5	Donde presta servicios:	Comisaria Sectorial de la ciudad de Juliaca			Unidad de Servicios Especiales PNP de Juliaca		
6	Grado:						
7	Años de servicio:						
8	Grado de instrucción:	Superior universitario completo	Superior universitario incompleto	Superior técnico completo	Superior técnico incompleto	Secundaria Completa	

FICHA DE COVID

EXPERIENCIA CON EL CORONAVIRUS (COVID-19)		
Por favor conteste a las preguntas que se hacen a continuación relacionadas con el coronavirus		
¿Ha tenido síntomas que podrían haber sido causados por el coronavirus?	SI	NO
¿Le han confirmado un diagnóstico por el coronavirus?	SI	NO
¿Vive con personas que padecen alguna enfermedad crónica grave (diabetes, enfermedad cardiovascular, etc.)?	SI	NO
¿Algún familiar cercano o amigo íntimo ha estado hospitalizado por el coronavirus?	SI	NO
¿Ha muerto algún familiar cercano o amigo íntimo por el coronavirus?	SI	NO
¿Ha muerto algún amigo o compañero de trabajo por el coronavirus?	SI	NO
¿Cree que puede evitar el contagio por coronavirus si toma las medidas de precaución necesarias?	SI	NO

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela y autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio piloto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Juliaca, 8 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1366-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

CORONEL PNP
LUIS ALBERTO COTRINA QUIÑONES
JEFE DE LA REGION POLICIAL PUNO
POLICIA NACIONAL DEL PERU
AV. MÁRTIRES DEL 4 DE NOVIEMBRE, URB. LA FLORIDA-JULIACA.

PRESENTE. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar **AUTORIZACIÓN** para la Srta. **ESPILLICO CHAYÑA, CAROLYNE KATHERINE** con DNI N° 70183599 con código de matrícula N° 7002554166 y el Sr. **CCALLA QUISPE, BRANDON ANTHONY** con DNI N° 70453012, con código de matrícula N° 7002554170, quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado: "**SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA, 2020**" en la Comisaría Sectorial de la Ciudad de Juliaca y en la Unidad de Servicios Especiales PNP Juliaca (**USE-PNP-J**), para optar por el título profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**; este trabajo de investigación tiene objetivos académicos y sin fines de lucro alguno.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una **CARTA DE AUTORIZACIÓN** para el uso de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



S I PNP
Termini Mamani M



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Juliaca, 8 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1867-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

**MAYOR PNP
RAUL ANGEL GUERRERO MEZA.
COMISARIO SECTORIAL PNP JULIACA.
POLICIA NACIONAL DEL PERU
Terminal Terrestre de Juliaca**



PRESENTE. -

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar **AUTORIZACIÓN** para la Srta. **ESPILICO CHAYÑA, CAROLYNE KATHERINE** con DNI N° **70183599** con código de matrícula N° **7002554166** y el Sr. **CCALLA QUISPE, BRANDON ANTHONY** con DNI N° **70453012**, con código de matrícula N° **7002554170**, quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado: **"SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA, 2020"** en la Comisaría Sectorial de la Ciudad de Juliaca, para optar por el título profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**; este trabajo de investigación tiene objetivos académicos y sin fines de lucro alguno.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una **CARTA DE AUTORIZACIÓN** para el uso de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Handwritten signature]
SA 3134432
Planes PUNO y JULIACA
S2 PNP.



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Juliaca, 8 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1866 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

**MAYOR PNP
RAUL ANGEL GUERRERO MEZA.
JEFE DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES – USE PNP JULIACA.
POLICIA NACIONAL DEL PERU
AV. AVIACION M-A, L-10 URB. SAN JUAN DE DIOS - AEROPUERTO-JULIACA.**

PRESENTE. -

De nuestra mayor consideración:

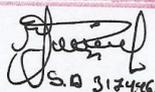
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar **AUTORIZACIÓN** para la Srta. **ESPILICO CHAYÑA, CAROLYNE KATHERINE** con DNI N° 70183599 con código de matrícula N° 7002554166 y el Sr. **CCALLA QUISPE, BRANDON ANTHONY** con DNI N° 70453012, con código de matrícula N° 7002554170, quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado: **"SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA-2020"** en la Unidad de Servicios Especiales PNP Juliaca (USE-PNP-J), para optar por el título profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**; este trabajo de investigación tiene objetivos académicos y sin fines de lucro alguno.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una **CARTA DE AUTORIZACIÓN** para el uso de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

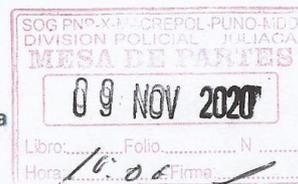
Atentamente,




S.O. 3174632
Roxana AGUILAR LUIGU
S2 PNP



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Cartas de respuestas:



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL SR. CORONEL PNP LUIS ALBERTO COTRINA QUIÑONES, JEFE DE LA REGION POLICIAL PUNO, QUE SUSCRIBE DEJA CONSTANCIA;

Que, la Srta. **Carolyn Katherine ESPILLICO CHAYÑA** identificado con DNI N° 70183599 con código de matrícula N° 7002554166 y el Sr. **Brandon Anthony CCALLA QUISPE**, identificado con DNI N° 70453012, con código de matrícula N° 7002554170; están **AUTORIZADOS** por esta Jefatura de la **REGIÓN POLICIAL PUNO**, para que desarrollen su TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO "SATISFACCION CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL POLICIAL DE JULIACA-2020", en la COMISARIA SECTORIAL PNP JULIACA y en la UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES PNP JULIACA (USE-PNP-J) para que desarrollen las siguientes actividades que a continuación se detalla:

1. RECOLECCIÓN DE DATOS, DESDE EL 21 DE DICIEMBRE DEL 2020 HASTA EL 15 DE FEBRERO DEL 2021.
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS, DESDE EL 16 DE FEBRERO DEL 2021 HASTA EL 26 DE FEBRERO 2021.
3. ENTREGA DE INFORME Y EN BASE AL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SE COORDINARÁ CON LOS JEFES PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SI LO AMERITA.

Por lo que se **DISPONE** al Jefe de la División Policial Juliaca, Comisario Sectorial PNP Juliaca y Jefe de la Unidad de Servicios Especiales PNP Juliaca; brindar las facilidades del caso y el apoyo necesario, a los interesados para lograr las metas y objetivos trazados, en este estudio de investigación, que cuenta con la aprobación del Comando de la **DECIMA MACRO REGION POLICIAL PUNO**.

Se expide la presente a solicitud de los interesados y a mérito de la CARTA INV. N° 1366-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN, del 8 de noviembre del 2020 y rubricado por la **Dra. Roxana CARDENAS VILA** Coordinadora de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo; para los fines de Ley y del caso que estimen por conveniente los interesados.

LACQ/pqg.

Juliaca, 20 de diciembre del 2020



DA - 261943
LUIS ALBERTO COTRINA QUIÑONES
CORONEL PNP
JEFE REGION POLICIAL PUNO



POLICIA NACIONAL DEL PERU
SCG - PNP/X - MACREPOL - P/REGPOL -
P/DIVPOL - J/COMISARIA SECTORIAL
PNP - JULIACA

CARTA DE AUTORIZACION

---Siendo las 08:00 hrs del día 10 de noviembre del 2020 mediante el presente se **AUTORIZA** A LA Srta. ESPILLICO CHAYÑA Carlyne Katherine con DNI N° 70183599 con código de matrícula N° 7002554166 Y AL Sr. CALLA QUISPE Brandon Antony con DNI N° 70453012 con código de matrícula N° 7002554170, quienes realizan su trabajo de investigación "SATISFACCION CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA 2020" en la Comisaria Sectorial Juliaca.

Juliaca 10 noviembre del 2020.




OP. 296293
Raúl Ángel GUERRERO MEZA
MAY. PNP.

COMISARIO (e) CIA. SECTORIAL PNP - JULIACA.

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.

Instrumento 1:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1755 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Las Olivas 21 de noviembre de 2020

Autor:

- JORGE YAMAMOTO SUDA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ESPILICO CHAYÑA CAROLYNE KATHERINE**, con DNI 70183599 y con código de matrícula N° 7002554166 y al Sr. **CCALLA QUISPE BRANDON ANTHONY**, con DNI N° 70453012 y con código de matrícula N° 7002554170, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1622 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Las Olivas 4 de diciembre de 2020

Autor:

- **WENDY GIANINA VIZCARDO VALLEJOS**

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ESPILLICO CHAYÑA CAROLYNE KATHERINE**, con DNI **70183599** y con código de matrícula N° **7002554166** y al Sr. **CCALLA QUISPE BRANDON ANTHONY**, con DNI N° **70453012** y con código de matrícula N° **7002554170**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso de los instrumentos en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales.

Instrumento de la variable 1:

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA HACER USO DE SU PRUEBA "INDICE DE CHAMBA 1.0"

 Jorge Martín Yamamoto Suda <jyamamo@pucp.pe>
Lun 30/11/2020 11:09
Para: Usted

Hola Carlyne:

Con mucho gusto

Saludos

Jorge

...

 Marca para seguimiento.

 Carlyne Katherine Espillico Chayña
Sáb 28/11/2020 20:39
Para: Usted; jyamamo@pucp.pe

 Carta1.pdf
582 KB

Le escribe Carlyne Espillico, estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Solicito su autorización para utilizar la prueba que usted creo. INDICE DE CHAMBA 1.0 Espero y acceda esta petición De ante mano le estoy agradecida

Instrumento de la variable 2:

SOLICITO AUTORIZACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DL INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH 1

 Wendy Vizcardo <vizcardo20@gmail.com>
Lun 7/12/2020 19:09
Para: Usted

Estimada buenas noches,

Autorizo la utilización de la prueba.

Saludos cordiales.

...

 Carlyne Katherine Espillico Chayña
Vie 4/12/2020 17:00
Para: vizcardo20@gmail.com

 CARTA AUTOR. - IBM .1 - ESP...
387 KB

Buenas tardes Psi. Wendy

Le escribe:
- Carlyne Espillico Chayña
- Brandon Ccalla Quispe

Solicitamos su autorización para hacer uso de la adaptación del inventario de Burnout Maslach realizada por usted, para hacer uso en nuestra tesis titulada SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO Y BURNOUT EN PERSONAL POLICIAL DE JULIACA.

Esperamos que acceda a esta petición y obtengamos vuestra respuesta como autorización

Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y burnout en tiempos de pandemia en personal policial de Juliaca. Para ello requerimos de su participación, el proceso consta de completar datos sociodemográficos y cuestionarios de las variables a investigar, con una duración aproximada de 20 minutos. Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados única y estrictamente para fines académicos, todos los datos completados serán anónimos y se respetara la confidencialidad de las respuestas. Se solicita colocar su número de DNI como evidencia de haber sido informado sobre el objetivo y procedimientos de esta investigación.

En caso tenga alguna duda sobre el estudio, puede contactarse a los siguientes correos.

Autores de la investigación:

- Bch. Carlyne Katherine Espillico Chayña (caespillicoc@ucvvirtual.edu.pe)
- Bch. Brandon Anthony Ccalla Quispe (brccallaq@ucvvirtual.edu.pe)

Asesora de la investigación.

- Mag. Jennifer Yucra Camposano (jyucracam@ucvvirtual.edu.pe)

Yo..... identificado con DNI N°..... acepto participar en la investigación, siendo consciente de la información manifestada sobre los alcances y aportes de su desarrollo.

Firma

Anexo 9: Resultados de piloto

Tabla 18

Validez de Contenido a través del Criterio de Jueces del Índice de Chamba 1.0

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
Índice de Chamba 1.0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota. 0 = No está de acuerdo, 1 = Si está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia y C = Claridad.

Tabla 19

Consistencia Interna a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach del Índice De Chamba 1.0

Estadísticos de Fiabilidad		
Sub - escalas	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Coeficiente de Omega de McDonald
Se trabaja para vivir	0.927	0.935
Chamba es chamba	0.910	0.913
Escala General	0.911	0.914

Tabla 20

Análisis de Validez Ítem-Test del Índice de Chamba 1.0

Predictores	Correlación Ítem-test	N° de Elementos	Predictores	Correlación Ítem-test	N° de Elementos
1	0.338	50	17	0.535	50
2	0.473	50	18	0.430	50
3	0.384	50	19	0.395	50
4	0.536	50	20	0.441	50
5	0.525	50	21	0.396	50
6	0.503	50	22	0.373	50
7	0.526	50	23	0.432	50
8	0.394	50	24	0.432	50
9	0.551	50	25	0.498	50
10	0.446	50	26	0.365	50
11	0.513	50	27	0.519	50
12	0.600	50	28	0.494	50
13	0.506	50	29	0.513	50
14	0.592	50	30	0.438	50
15	0.502	50	31	0.486	50
16	0.495	50	32	0.492	50

Tabla 21

Validez de Contenido a través del Criterio de Jueces del Inventario de Burnout de Maslash

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
Inventario de Burnout de Maslash.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota. 0 = No está de acuerdo, 1 = Si está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia y C = Claridad.

Tabla 22

Consistencia Interna a través del Coeficiente de Alfa del Inventario de Burnout de Maslash

Estadísticos de Fiabilidad		
Sub Escalas	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Coeficiente de Omega de McDonald
Cansancio Emocional	0.926	0.928
Despersonalización	0.826	0.843
Realización Personal	0.826	0.843
Escala General	0.877	0.887

Tabla 23*Análisis de validez ítem-test del Inventario de Burnout de Maslach*

Predictores	Correlación Ítem-test	N° de Elementos	Predictores	Correlación Ítem-test	N° de Elementos
1	0.672	50	12	0.415	50
2	0.599	50	13	0.385	50
3	0.630	50	14	0.417	50
4	0.648	50	15	0.412	50
5	0.628	50	16	0.494	50
6	0.624	50	17	0.393	50
7	0.479	50	18	0.317	50
8	0.448	50	19	0.391	50
9	0.464	50	20	0.374	50
10	0.368	50	21	0.329	50
11	0.466	50	22	0.232	50

Anexo 10: Evidencias Cualitativas del Criterio de Jueces

Tabla 24

Jueces que Evidenciaron la Validez de Contenido por Criterio del Índice de Chamba 1.0

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Lic.: Nohelia Lucero Clavijo Umiña C.Ps.P 26343	Bachiller	Psicóloga en Salud Ocupacional, y Clínico encargada de evaluación, diagnóstico y tratamiento. Cursando maestría en Salud Pública.
2	Lic.: Fryda Sulma Salazar Cerna C.Ps.P 11786	Bachiller	Psicóloga Clínico – Docente universitaria Coordinadora de salud mental en Microred - Juliaca Cursando maestría en Salud Pública.
3	Oswaldo Roberto Peña Castro C.Ps.P 11634	Magister	Psicólogo penitenciario - educativo Jefe de la división de tratamiento E.P. Juliaca. Magister en Psicología Jurídico Forense
4	Alex Lajo Quispe C.Ps.P 13913	Magister	Psicólogo penitenciario E.P. Juliaca. Docente universitario (UAP, UANCV y UPeU - Juliaca) Magister en Psicología Jurídico Forense
5	Brenda Calderon Quispe C.Ps.P 10044	Magister	Docente universitaria del curso de Pruebas Psicológicas, Personalidad - UTP. Magister en Docencia Universitaria

Nota. Se consideró la participación de los 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación

Tabla 25

Evidencias Cualitativas de Validez de Contenido por Criterio de Jueces del Síndrome de Burnout de Maslash

		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
	ITEM ORIGINAL	Mg.: Cesar Begazo Arispe <i>CPP N°36234</i>	Psic: Nohelia L. Clavijo Umíña <i>CPP N° 26343</i>	Psic: José Luis Colque Juliano <i>CPP N° 14448</i>	Lic.: Erika P. Ruiz Torres <i>CPP N° 13913</i>	Lic.: Fryda Sulma Salazar Cerna <i>CPP N° 11786</i>	ITEM REVISADO
8	En el trabajo me siento como si tuviera al límite de mis posibilidades	-	-	Me siento como si tuviera al límite de mis posibilidades	-	-	Me siento como si tuviera al límite de mis posibilidades
10	Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales	-	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales	-	-	-	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales

Nota. Solo se consideran los ítems que presentaron sugerencias/observaciones por los jueces

Tabla 26

Jueces que Evidenciaron la Validez de Contenido por Criterio del Síndrome de Burnout de Maslash

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Mg.: Cesar Begazo Arispe C.Ps.P 36234	Magister	Psicólogo Organizacional Gerente general en FAREL, especialista en gestión de personal. Magister en gerencia estratégica de Recursos Humanos.
2	Psic: Nohelia Lucero Clavijo Umiña C.Ps.P 26343	Bachiller	Psicóloga en Salud Ocupacional, y Clínico encargada de evaluación, diagnóstico y tratamiento. Cursando maestría en Salud Pública.
3	Psic: José Luis Colque Juliano C.Ps.P 14448	Magister	Psicólogo penitenciario E.P. Challapalca. Docente universitario (UAP y UPeU - Juliaca) Egresado de Maestría con mención en Psicología Jurídico Forense
4	Lic.: Erika P. Ruiz Torres C.Ps.P 13913	Bachiller	Psicóloga – Universidad Continental (seguimiento y asesoría al estudiante en riesgo) Cursando su 2da especialidad en psicología infantil y del adolescente.
5	Lic.: Fryda Sulma Salazar Cerna C.Ps.P 11786	Bachiller	Psicóloga Clínico – Docente universitaria Coordinadora de salud mental en Microred - Juliaca Cursando maestría en Salud Pública.

Nota. Se consideró la participación de los 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.

Anexo 11: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ÍNDICE DE CHAMBA 1.0

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg. / Lic.:

SALAZAR CERNO FRYDA SULMA

DNI: 09604734

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGÍA	1993 - 1996
02	CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE	LIC EDUCACIÓN	2008 - 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E.E. DYAURI	PSICOLOGA	DYAURI	2008	PSICOLOGA - DOCENTE
02	CAM ESSALUD	PSICOLOGA	DYAURI	2009	PSICOLOGO CAM
03	MINSA MICRORED JUIZA	PSICOLOGA	JUIZA	2013 hasta la actualidad	coord. De salud mental en Microred Juizca

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020

MINISTERIO DE SALUD
C.S. REVOLUCIÓN
Fryda Sulma Salazar Cerno
PSICOLOGA
C.P.R. 11786

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ÍNDICE DE CHAMBA 1.0

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg. / Lic.:

Ps. Oswaldo Roberto Peña Castro

DNI: 29568686

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	MINEDU-UNSA	Psicólogo Generalista	6 años
02	UNSA-pos grado	Psicólogo Forense Maestría concluido.	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINEDU	Psicólogo	PUNO	13 años	Psicólogo Educativo
02	INPE	Psicólogo Jefe de área	PUNO	9 años	Jefe de Tratamiento
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020



Dr. Oswaldo Roberto Peña Castro
JEFE DE DIVISION TRATAMIENTO
I.P.R. - JULIACA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ÍNDICE DE CHAMBA 1.0

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Lic.:

Mg. Calderón Quispe Brenda Ysabel

DNI: 49900112

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa.	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Tecnológica del Perú	docente	Arequipa	2017 a la actualidad	Docente del curso de Pruebas Psicológicas, Personalidad.
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Juliaca	2015- 2016	Docente del curso de Pruebas Psicológicas y Psicometría.

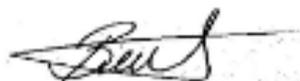
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020



Mg. Brenda Y. Calderón Quispe
PSICOLOGA
C.Ps.P. 10044

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ÍNDICE DE CHAMBA 1.0

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador:

Psic. Nohelia Lucero Clavijo Umiña

DNI: 70023900



Nohelia L. Clavijo Umiña
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 26343

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Unión	Psicóloga	5 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S. Santa Rosa DIRESA- APURIMAC MINSa	Psicóloga	Apurímac	1 año	Coordinadora del Área de Salud Mental de la Micro Red Santa Rosa. Evaluación, diagnóstico, tratamiento y desarrollo de talleres.
02	Servicios Médicos "Del Valle" – Salud Ocupacional	Psicóloga	Juliaca	2 años, 1 mes	Evaluación, diagnóstico y desarrollo de talleres en el área de Salud Ocupacional
03	C.S.M.C. "Allin Kawsay" DIRESA- APURIMAC MINSa	Psicóloga	Apurímac	5 meses	Evaluación, diagnóstico, tratamiento y desarrollo de talleres.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ÍNDICE DE CHAMBA 1.0

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg./ Lic.:

Alex Laja Quiroz
 DNI: 29481620



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Psicólogo	1992 - 1998
02	UNSA	Psicología	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UAP-Juliana	Docente	Juliana	2014-2016	Educativa
02	UANCV-Juliana	Docente	Juliana	2016-2019	Educativa
03	UPeV-Juliana	Docente	Juliana	2019-2020	Educativa

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Observaciones:

Apto para su aplicabilidad

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg./ Lic.:

Cesar Becerra Arango

DNI: 44 63 25 12

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Grupos de Investigación de RRHH	2018 - 2020
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Fonot S.O.C.	Gerente General	Arequipa	2018 - actualidad	Gerente de personal para minería
02	Universidad de San Agustín	Coordinador de Gestión de Recursos Humanos	Luzaca	2016 - 2019	Supervisor académico en el MTPE
03	YMA PERU	Asesoría Laboral	Arequipa	2014 - 2016	Coordinador del área de RRHH de la ONG

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020




 Mg. Cesar Becerra Arango

 DNI 44 63 25 12

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Psic. Nohelia Lucero Clavijo Umiña




DNI: 70023900

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Unión	Psicóloga	5 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S. Santa Rosa DIRESA- APURIMAC MINSA	Psicóloga	Apurímac	1 año	Coordinadora del Área de Salud Mental de la Micro Red Santa Rosa. Evaluación, diagnóstico, tratamiento y desarrollo de talleres.
02	Servicios Médicos "Del Valle" – Salud Ocupacional	Psicóloga	Juliaca	2 años, 1 mes	Evaluación, diagnóstico y desarrollo de talleres en el área de Salud Ocupacional
03	C.S.M.C. "Allin Kawsay" DIRESA- APURIMAC MINSA	Psicóloga	Apurímac	5 meses	Evaluación, diagnóstico, tratamiento y desarrollo de talleres.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Observaciones:

Corregir los ítems que se indican, ya sean en la gramática, la sustitución de palabras, uso correcto de conectores, a fin de que sea entendible al evaluado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellido y nombre del juez validador Lic.:

COLQUE JULIANO JOSE LUIS

DNI: 40720174



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA	Psicología	2001 al 2006
02	UNSA	Egresado de Maestría con Mención en Psicología Jurídico Forense	2017 al 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MNSA	Psicólogo	Centro de Salud Pedregal	2009 a 2012	Evaluación, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades de la salud mental
02	INPE	Psicólogo	E.P Juliaca E.P Puno E.P. Challapalca	2013 a 2020	Evaluación, diagnóstico y tratamiento de la conducta delictiva
03	UPeU y UAP	Docente a Tiempo Parcial	Escuela Profesional de Psicología Filial Juliaca	2014 a 2020	Docente principal de Asignaturas: Técnicas de Entrevista, Psicología de La Personalidad, Psicopatología, Pruebas Proyectivas, otros

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg. / Lic.:

SALAZAR CERNA, Fryda Sulma

DNI: 09604734



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INCA Garcilaso de la Vega	Psicología	1993 - 1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E.E Ayauri	Psicóloga	Ayauri	2008	Psicóloga - docente.
02	CAM ESALUD	Psicóloga	Ayauri	2009	Psicóloga C.A.M.
03	MINSA Microreg. Juliaca	Psicóloga	Juliaca	2013 hasta actualidad	Coord. de Salud Mental en Microreg. Juliaca

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Observaciones:

Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg. (Lic.):

Ruiz Torres Erika Paola

DNI: 73753734

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. Nacional de San Agustín	2 ^{da} especialización en Bioética y del Abuso	2020 - En curso
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. Continental	Tutora	Arequipa	2019 - Actualidad	Seguimiento y asistencia al estudiante en línea
02	Unión Puera Comercio	Asesor de Proyecto Social	Arequipa	2018 - 2019	Intervenciones educativas de proyecto social
03	U. Las Perlas	Coordinadora Académica	Silivaca - Puno	2016 - 2017	Intervención y gestión del aula E.A.P. Bioética y Enfermería

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de diciembre de 2020



Erika P. Ruiz Torres
 PSICÓLOGA
 C.P.N. 30285