



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos
policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de
Cachiche, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Paro Vargas, Danney Mariela (ORCID: 0000-0003-1149-1792)

ASESORA:

Mg. Mendoza Chávez, Guissela Vanessa (ORCID: 0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Esperanza, mi abuelita por guiarme, protegerme, amarme y apoyarme incondicionalmente hasta el último día de su vida.

A mi madre por su confianza, por apoyarme a lo largo de mi carrera universitaria y por su perseverancia en verme convertida en una profesional.

A mis hermanos, quienes me acompañan siempre, por motivarme a ser mejor cada día, por darme ánimos para continuar.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo, por permitirme cumplir la meta de obtener mi licenciatura.

A mi familia por creer en mí en todo momento, por todo el esfuerzo que hicieron para que pueda concluir la carrera y sobre todo por su amor.

A mi asesora por su apoyo, guía, tiempo y orientación, por la cual llegue concluir la tesis.

A todos mis maestros, quienes me proporcionaron conocimiento y muestra de vocación.

Índice de contenidos

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para síndrome de burnout	19
Tabla 2: Prueba de normalidad Shapiro Wilk para satisfacción laboral	19
Tabla 3: Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral	20
Tabla 4: Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral	20
Tabla 5: Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout	21
Tabla 6: Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, según la edad	21
Tabla 7: Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, según el tiempo de servicio	22
Tabla 8: Comparación del síndrome de burnout, según la edad	23
Tabla 9: Comparación del síndrome de burnout, según el tiempo de servicio	23
Tabla 10: Comparación de satisfacción laboral, según la edad	24
Tabla 11: Comparación de satisfacción laboral, según el tiempo de servicio	24
Tabla 12: Niveles de síndrome de burnout	25
Tabla 13: Niveles de satisfacción laboral	25
Tabla 14: Matriz de consistencia	38
Tabla 15: Operacionalización de las variables	39
Tabla 16: Validez de contenido a través del criterio de jueces del Inventario de Maslach Burnout	53
Tabla 17: Validez de contenido a través del criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	54
Tabla 18: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Inventario de Maslach Burnout	55
Tabla 19: Análisis de validez ítem-test del Inventario de Maslach Burnout	55
Tabla 20: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	56
Tabla 21: Análisis de validez ítem-test de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	56

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre síndrome burnout y satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche de Ica, 2020. La muestra seleccionada para este trabajo fue de 55 trabajadores mediante censo, el tipo de investigación es correlacional, con un diseño no experimental de corte transaccional. Los instrumentos empleados fueron Inventario de Maslach Burnout para medir síndrome de burnout y Escala de Satisfacción laboral SL-SPC para medir la satisfacción laboral. Por otro lado, de acuerdo a la investigación realizada, se observa que existe un tamaño de efecto pequeño; sin embargo, respecto a la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral fueron pocos significativos. Finalmente, se halló una relación negativa de grado débil altamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión de agotamiento emocional, no se encontró relación según las variables sociodemográficas de edad y tiempo de servicio.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, estrés, insatisfecho.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in the police officers of the Cristo Rey de Cachiche prison in Ica, 2020. The sample selected for this work was 55 workers by census, the type of investigation is correlational, with a non-experimental, transactional design. The instruments used were Maslach Burnout Inventory to measure burnout syndrome and Job Satisfaction Scale SL-SPC to measure job satisfaction. On the other hand, according to the research carried out, it is observed that there is a small effect size; However, the relationship between burnout syndrome and job satisfaction was not very significant. Finally, a highly significant negative relationship of weak degree was found between job satisfaction and the dimension of emotional exhaustion, the relationship wasn't found according to the sociodemographic variables of age and length of service.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, stress, dissatisfied.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout no es ajeno a ninguna profesión; los efectivos policiales que laboran en establecimientos penitenciarios desempeñan actividades de alto riesgo, actividades que requieren de esfuerzo intelectual, físico y psicológico, muchos de estos trabajadores están expuestos a situaciones violentas como huelgas, enfrentamientos, riñas, etc. Esto afecta tanto a su salud mental como en su satisfacción laboral, un alto índice de estrés en esta población es ocasionado por someterse a doble turnos, el ritmo del trabajo sobrecargado, desorden en la alimentación, molestias físicas, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) incluyó el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional, pero no lo califica como condición médica en la 11a Revisión de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Es un síndrome que resulta del estrés crónico en su faena cuando no lo resuelve exitosamente.

Randstad (2018) en la última edición del estudio de tendencias Workmonitor a nivel mundial de la consultora de recursos humanos, sobre satisfacción laboral, indicó que, los niveles más altos se presentaron en México con ochenta y tres por ciento, Estados Unidos con ochenta por ciento, en Austria con ochenta y uno por ciento y los países con menor satisfacción laboral fueron Japón con cincuenta por ciento y Hong Kong con el cuarenta y siete por ciento. Según el informe de esta encuesta indica que la satisfacción laboral está altamente influenciada por su calidad de vida laboral, mientras más satisfecho este el empleado presenta menores faltas al trabajo, así como el índice de rotación.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) cuya encuesta nacional evidenció que los colaboradores logran un mayor resultado, obteniendo un incremento en su productividad del 1.5 % debido a las condiciones favorables del trabajo. Indica a su vez que la categoría ocupacional se utiliza como indicador de calidad de empleo, dentro de las estas las más importantes son los asalariados y los trabajadores independientes.

Muñoz et al. (2019) en su trabajo refieren que las investigaciones del síndrome de burnout en Perú en su mayoría son aplicadas en enfermeras o personal de salud. De este modo es importante realizar diferentes investigaciones en instituciones como establecimientos penitenciarios debido a las condiciones laborales a las que se ven expuestos.

Menzollam (2018) menciona que en diferentes países se ha estudiado el síndrome del quemado encontrando que los profesionales de salud tienen mayor nivel de síndrome de burnout que los docentes y menor nivel que los efectivos policiales; refieren que no se realizan con frecuencia estudios en efectivos policiales, sin embargo, investigaciones realizadas en otros países muestran que la incidencia de este síndrome en policías es más alta en relación a personal de salud.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente interrogante; ¿Cuál es relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020?

Por consiguiente, la justificación es aportar al conocimiento de la realidad, determinando la relación que tiene el síndrome del quemado en los trabajadores del establecimiento penitenciario y satisfacción laboral. El estudio tiene una perspectiva metodológica ya que se revisarán las propiedades psicométricas de las variables síndrome del quemado y satisfacción laboral con el fin de tener un instrumento confiable y válido. Además, podrá ser cotejadas en otras realidades, sometiendo a análisis de confiabilidad los instrumentos contribuyendo así al mejor entendimiento de la investigación.

Una perspectiva teórica porque incrementa el conocimiento de las variables de estudio, indagando correlaciones existentes en esta población que se encuentra dentro de un establecimiento penitenciario y de esta manera permite conocer las asociaciones entre estas dos variables. Finalmente presenta una perspectiva práctica ya que permitirá a través de los resultados

sugerir la implementación de programas, talleres, charlas de acuerdo a los resultados reportados de ambas variables.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020.

Para ello, los objetivos específicos son:

- 1) Determinar la relación entre síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020,
- 2) Determinar la relación entre satisfacción laboral y los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020,
- 3) Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad,
- 4) Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2021, según tiempo de servicio,
- 5) Comparar el síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad y tiempo de servicio,
- 6) Comparar la satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad y tiempo de servicio,
- 7) Describir los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020.,
- 8) Describir los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020.

Se plantea como hipótesis general: A mayor presencia de síndrome de burnout menor presencia de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020.

Mientras que, las hipótesis específicas son:

- 1) Existe relación inversa entre síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020,
- 2) Existe relación inversa entre

satisfacción laboral y los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020, 3) Existe relación inversa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad, 4) Existe relación inversa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según tiempo de servicio, 5) Existen diferencias significativas al comparar el síndrome de burnout en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad y tiempo de servicio, 6) Existen diferencias significativas al comparar la satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche 2020, según edad y tiempo de servicio

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer mejor los datos en los que se evidencia las variables de estudio contamos con las siguientes investigaciones.

En Marche Italia, Petrelli et al. (2020) analizaron los índices de síndrome del quemado en doce enfermeras trabajadoras de cárceles italianas, con el Inventario de Maslach Burnout, del 100 % el 66,6% mujeres y 33,4% varones, con edad media de 38.1 años, como resultados encontraron altos índices de la variable de estudio con la dimensión de despersonalización el 66.7%, realización personal el 41.6%.

Álvarez et al. (2020) realizaron un estudio de síndrome del quemado y el nivel de enfrentamiento al estrés en funcionarios y funcionarias en presiones chilenas de Arica y Parincota, empleando el Inventario de Maslach Burnout, el Cuestionario de Afrontamiento al estrés y Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, obteniendo como resultados prevalencia baja de síndrome de burnout 6%, debido a que los participantes de la muestra presentan buen nivel de afrontamiento al estrés y satisfacción laboral, los resultados sugieren relevante la variable sociodemográfica sexo, debido a que las mujeres obtuvieron mayores puntajes de la variable estudiada.

Álvarez (2019) estudió el estrés, síndrome del quemado, mecanismos de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales. Se evaluó a 290 trabajadores de un establecimiento penitenciario en Arica – Chile, utilizando los siguientes instrumentos: Maslach Burnout Inventory, Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, Cuestionario de Afrontamiento de Estrés, Escala para evaluar Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés y Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21, los resultados describen porcentajes bajos de síndrome del quemado ya que utilizan técnicas de afrontamiento focalizadas en la solución del problema, las variables sociodemográficas indican que estar civil soltero y tener un trabajo de horario completo hace que se perciban más despersonalizados a diferencia de los casados y aquellos que consumen alcohol tienen mayores niveles de agotamiento emocional.

Serra et al. (2019) en Brasil analizaron la percepción de los niveles de síndrome del quemado y actividad física en 195 policías militares, tanto hombres como mujeres, con clasificación de soldados, cabos, sargentos, las evaluaciones que se utilizaron fueron el Inventario de Maslach Burnout (MBI – HSS), el International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) y un cuestionario sociodemográfico, se obtuvo el 64 % de síndrome del quemado, en especial a los individuos con bajo nivel de educación física y los que desempeñan funciones operativas. Se consideraron que los factores que influyen son el sedentarismo, relación con el trabajo y conflictos dentro del contexto familiar.

En el mismo país Correa et al. (2019) analizaron las perspectivas de los funcionarios penitenciarios de Rio Grande do Sul en relación con los componentes de bienestar laboral y síndrome del quemado. Se encuestaron 433 individuos, con la Escala de bienestar laboral, y el Spanish Burnout Inventory (SBI). Hallando que, bienestar en el lugar de trabajo e indicadores de síndrome de burnout presentan relación significativa. Comprobando que la ausencia de estrés laboral es suficiente para no causar este síndrome en el 52,19% de los individuos. El estrés relacionado con el trabajo fue percibido en solo el 6.47% de la muestra y solo el 2.77% mostró evidencia de que estaban experimentando agotamiento.

Álvarez et al. (2019), realizaron un estudio en Arica, Chile, para hallar que determina la satisfacción laboral, el síndrome del quemado e impacto en la salud de los funcionarios de prisiones. Obtuvo como resultado una relación baja entre ambas variables, la muestra presenta altos grados de satisfacción laboral. La muestra fue de 290 participantes, se evaluó con el Maslach Burnout Inventory (MBI –HSS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/30.

En España, Caravaca et al. (2018) midieron el grado de burnout y satisfacción laboral, cuya muestra estuvo compuesta por 59 profesionales del trabajo social penitenciarios. Mediante el Maslach Burnout Inventory, cuestionario sociodemográfico y laboral y Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Hallando asociación significativa entre las variables estudiadas, los trabajadores sociales que laboran en prisión tienen un alto grado de burnout, moderada de satisfacción laboral, siendo las dos primeras dimensiones positivas y el logro personal negativo.

Linares et al. (2018) analizaron el efecto de la satisfacción laboral sobre la ejecución en policías en Medellín - Colombia, la muestra fue de 242 personas que pertenecen a una corporación de seguridad pública. Los instrumentos fueron la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) y la sub escala de Desempeño del SWS. Los resultados mostraron que un tercio de los policías presentaron baja satisfacción laboral general, relacionada a la naturaleza del mismo trabajo. La relación con los compañeros y el desempeño laboral sirven como atenuantes a los riesgos que la labor implica.

El en Perú, Bracco et al. (2019), realizaron un artículo cuyo objetivo fue conocer las causas institucionales y sociales para interpretar la asociación al estrés laboral y síndrome del quemado. Se realizaron veintiuna entrevistas semiestructuradas a autoridades del Instituto Nacional Penitenciario del Perú y a doce grupos con 59 funcionarios de áreas de tratamiento y seguridad de penales. El resultado obtenido fue que el síndrome de burnout esta impactado por los objetivos institucionales.

Bracco et al. (2018) realizaron un estudio cualitativo cuya finalidad fue evaluar tácticas para contrarrestar el síndrome del quemado y el estrés laboral en establecimientos penitenciarios. Se desarrollaron veintiuna entrevistas semiestructuradas a las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario y a 12 grupos de 59 funcionarios de áreas de tratamiento y seguridad de 10 penales. Obteniendo que las causas del síndrome de agotamiento profesional se deben a modificaciones estructurales, refuerzo de destrezas profesionales e incorporación social de los trabajadores.

Existen un sin número de teorías que explican la relación entre ambas variables sin embargo la teoría que nos permitiría relacionarlas es la Teoría Bifactorial Herzberg (1959), quienes concluyeron que la satisfacción laboral y no satisfacción laboral son producto de factores intrínsecos (el trabajo en sí mismo, la responsabilidad reconocimiento) y extrínsecos (relación con otros compañeros). Entonces cuando la ejecución del trabajo y las relaciones con sus pares o compañeros se ve afectada puede ocasionar síndrome de burnout o no generar satisfacción laboral.

El-Sahili (2015) menciona seis momentos claves en la historia del concepto de síndrome de burnout. La primera referencia hecha por Bradley (1969) en el Community bases treatment for young adult offenders, otorga el concepto de burnout al estrés que acaba el ánimo de individuos en sus trabajos. La segunda referencia fue con Freudenberger (1974) en personal con Burnout, especifica que la supresión de motivación, con otros síntomas psíquicos, síntomas físicos como: falta de sueño, fatiga, cefaleas, preocupaciones excesivas, problemas o desordenes gastrointestinales. La tercera ocasión cuando Christina Maslach se interesó encontrar que tácticas desarrollan los individuos al enfrentarse a la carga emocional que exigen sus empleadores y a quienes tienen que servir. Cuando investigó el agotamiento de los trabajadores halló que terminaban quemados después de un gran esfuerzo en un largo periodo de tiempo; en esta investigación Christina a diferencia de Freudenberger, postuló que este desgaste afectaba al individuo y al entorno

laboral. En 1976 se relavoliza el termino de síndrome de burnout en el congreso de la Asociación de psicología americana (APA). El cuarto momento por el interes en este tema de investigación y la presencia de teorías. Edelmich y Brodsky (1980) en el libro Burnout: etapas de la desilusion en las profesiones de ayuda, propone cuatro estados previos a presentar sindrome de burnout:

- Entusiasmo: el empleado se presenta optimista al inicio de la operación, gasta mucho impetu y se expone a la desilusión
- Estancamiento: el empleado no satisface las metas que se propone
- Frustración: el empleado percibe un constante fracaso haciendo que pierda actividad
- Apatía: ante constantes fracasos se aleja de sus motivaciones

La quinta ocasión en 1981 cuando el concepto de burnout ya estaba en diferentes estudios y especulaciones, nuevamente Christina Maslach con Susan Jackson conceptualizan el burnout y plantean que se podría medir a traves de un inventario denominado Maslach Burnout Inventory con doce items. Y el sexto momento cuando Schaufeli et. al (1996) lo definen como un sindrome que se relaciona con el compromiso laboral.

Freudenberger (1974) define el burnout como la impresión de frustración, con agotamiento invariado que se da por consecuencia de la exceso laboral provocado por deterioro de energía, recursos personales y fuerzas anímicas del individuo. Por otro lado Maslach y Jackson (1981) menciona que el sindrome del quemado es consecuencia de los amplios factores de estrés constantes en el trabajo. Esto orientado a sus tres factores:

Factor 1: Agotamiento emocional; es la sobrecarga de actividad tanto emocional como física que impiden al individuo llegar a los objetivos cotidianos con las personas con las que se relaciona en el trabajo.

Factor 2: Despersonalización, se incrementa la percepción negativa de su labor, desapego y poca empatía. Aparece cuando se perciben como objetos

en su ámbito de trabajo, sintiéndose poco considerados.

Factor 3: Realización personal, como la imagen de autosuficiencia y el alcance de objetivos personales en lo profesional. El valor que percibe el trabajador sobre su trabajo lo describe desde la autocrítica de forma negativa.

Gillespie (1980) citado por Martínez (2010) clasifica la conducta del empleado como síndrome de burnout activo y pasivo.

- Burnout activo: el trabajador muestra conductas de soporte activo frente al agotamiento, mostrando conductas asertivas y con ánimo al cambio mediante técnicas de afrontamiento.
- Burnout pasivo. Tiene una táctica derrotista, marcada por dejadez y la retirada de la energía por cambiar el contexto, anteponiendo la distancia de situaciones estresantes.

Una teoría que explica el síndrome de burnout es la teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll (1998), esta se basa en la aparición de la motivación del empleado cuando se enfrenta a situaciones de estrés o síndrome de burnout. Tal teoría propone que para aminorar el grado de síndrome del quemado se debe incrementar las estrategias de afrontamiento que influyan en sus pensamientos y acciones. El burnout aparece cuando los recursos de los empleados se ven amenazados, perdidos o no reciben lo que esperan.

Los antecedentes de la satisfacción laboral inician con Munsterberg (1913) quien introdujo en su libro "Psychology and industrial efficiency" este término, pero el interés por este estudio inicia con la publicación de Hoppock llamada "Job Satisfacction". La satisfacción laboral se ha convertido en una variable frecuente en la psicología organizacional, la definición de este concepto varía de acuerdo al autor. Algunos enfoques de trabajo fueron propuestos por Taylor, Mayo, Maslow, Herzberg, McGregor, Vroom, etc.

Robbidns (2006) menciona que la motivación es la habilidad para formar algo, esto condicionado a la facultad de satisfacer sus necesidades a través de sus actos. La motivación brinda los impulsos para lograr un fin o cubrir una aspiración y la satisfacción laboral en la valía de un objeto.

Hoppock (1935) mencionado por Briseño (2005) menciona que se publica por primera vez una investigación el análisis de la satisfacción laboral. Llega a la deducción que la satisfacción laboral está influida por el cansancio, uniformidad, acontecimientos en el trabajo y la fiscalización de los empleadores. Por otra parte, Maslow (1954) refiere que las necesidades del ser humano y la acción del individuo se relacionan de tal forma que a mayores niveles de satisfacción de necesidades del empleado mejores serán sus niveles de conducta personal.

Herzberg (1959) mencionado por Medina et al. (2008) aporta la teoría que la satisfacción laboral va a depender del valor de satisfacción de dos factores. Refiere estos factores pueden ser agrupados en variables relacionadas al ambiente personal y situaciones laborales, estos factores estarían determinados por la empresa o el empleador. Otras variables aisladas serían las prestaciones, los beneficios sociales, fiscalización, situaciones físicas y ambientales, relaciones interpersonales con jefes y compañeros, etc. Históricamente se tomaron en cuenta solo estas variables para motivar a los empleados, para que los empleados sean más eficientes se apela a recompensas, incentivos monetarios e incentivos externos.

Palma (2005) afirma que las indagaciones de la satisfacción laboral son más frecuentes por quienes están dentro del ámbito organizacional, ya que son una buena forma de evaluar el funcionamiento organizacional. A propósito, Álvarez (2005) citado por Zayas et al. (2014) propone que la satisfacción laboral está basada en la labor, dirección de grupo, bienestar y trabajo. Las dimensiones esenciales son:

- La organización: siendo la manera en la que la empresa dirigen a los empleados mediante acciones, estas influyen en su desempeño mediante la jerarquía, la supervisión, la división de funciones, etc.
- La naturaleza y contenido de labor: el trabajo como las actitudes, la independencia del trabajador, su estructura e inventiva.
- Las normativas, valores y costumbres: la cultura y normas culturales compartidas por los trabajadores contribuyen en su ambiente de trabajo.

- El sueldo y la motivación: el sueldo está relacionado a la percepción de mejora, superación y es un gran estímulo para la ejecución de las tareas.
- Las circunstancias de labor: la presencia recursos para ejecutar la labor.
- Las circunstancias de confort: el desarrollo individual y laboral, ocupación, traslado, nutrición, salud, actividades de esparcimiento.

Dimensiones indispensables relacionada a aspectos socio-psicológicos:

- Las relaciones sociales e información: cuando la relación entre dos o más personas sirve para el cambio de ideas, pensamientos, información o aptitud ante el trabajo. La relación interpersonal con sus compañeros, con sus jefes, con los clientes, la exposición a conflictos, problemas y la capacidad de brindar orientación y ayuda.
- . Las relaciones con sus compañeros, dirigentes, vínculo entre los dirigentes, intercomunicación, angustia por los conflictos personales, disolución de conflictos, propiedad, guía y apoyo.
- Liderazgo y toma de decisiones: Un sujeto o conjunto de individuos pueden obtener que los miembros de una compañía colaboren con exaltación en el beneficio de las metas.
- Compromiso con la labor: cuando el empleado tiene una percepción de su desempeño laboral, cumpliendo sus expectativas y brindándole una autovaloración positiva de la ejecución de su trabajo.

Una teoría que ayudaría a explicar la satisfacción laboral es la Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis (1994) que permite deducir que la consecuencia de una satisfacción o insatisfacción laboral será consecuencia de la disconformidad entre sus necesidades, creencias, habilidades, valores esperadas en su labor y lo que recibe del entorno. Frecuentemente existe relación entre el empleado y su ambiente laboral, cada individuo buscará conservar dicha relación de reciprocidad. Los tipos de correspondencia son: destrezas del empleado, exigencias laborales y el entorno laboral con las obligaciones y virtudes del empleado. La reciprocidad permitirá que el empleado alcance sus metas persona y laborales; de lo contrario el empleado generara insatisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De tipo correlacional como lo menciona Salkind (1998) citado en Bernal (2010) menciona que el propósito es examinar la relación entre las variables. Examinar la asociación, pero no relaciones causales, en el que un cambio en algún factor influirá de forma directa en otro.

Diseño

No experimental de corte transversal, refiriendo Campbell y Stanley (1966) citados por Hernández y Mendoza (2018) puesto que no se manipularon deliberadamente ninguna de las variables. Es de corte transaccional debido a que los datos se recolectaron en un tiempo específico y en una situación ya existente.

3.2. Variables y Operacionalización

Para poder especificar las variables, dimensiones e indicadores del síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario, revisar el anexo 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 55 efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, en el año 2020. Los evaluados oscilan en edades entre 21 a 58 años, 4 mujeres y 51 hombres.

Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de la población, por tener las características compartidas (55 efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, en el año 2020. Los evaluados oscilan en edades entre 21 a 58 años, 4 mujeres y 51 hombres). La

muestra fue determinada a través de un censo, de tal modo que está constituido por toda la población, debido a que la población es pequeña. López (1998) opina que cuando la porción de la muestra se representa por toda la población esta es una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recaudación de los datos se empleó la encuesta, que se centra en un cuestionario arreglados con la intención de conseguir datos de los individuos. Muñoz et al. (2001)

Los instrumentos evalúan dos aspectos fundamentales del estudio, el primero corresponde a la valoración del síndrome del quemado en una población compuesta por efectivos policiales. El segundo aspecto está relacionado con la medición de la satisfacción laboral que presentan estos efectivos policiales. Estos instrumentos corresponden a un inventario y una escala que se detallaran a continuación.

Ficha técnica de la variable 1: Síndrome de burnout

Nombre: Inventario de Maslach Burnout

Autora: Cristina Maslach y Susana Jackson

Administración: Individual o colectivo

Tiempo: de 10 a 15 minutos

Estructuración: 3 dimensiones - 22 ítems

Aplicación: Adultos

Reseña histórica

El inventario Maslach Burnout Inventory de Maslach es el inventario aplicado con más frecuencia para la investigación de síndrome de burnout, siendo validado en diferentes ámbitos culturales y laborales; cabe mencionar que sus primeros ámbitos de ejecución fueron en el de salud.

Consigna de aplicación

Las personas evaluadas deberán seguir la siguiente instrucción: A continuación, aparecen una serie de oraciones que explican la forma en que usted pudo haberse sentido en su trabajo durante los últimos meses. Usted deberá apuntar lo habitual que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa (X) en el recuadro según corresponda.

Calificación del instrumento

Se suma los puntajes de cada predictor y se coteja con la tabla puntuaciones.

Agotamiento emocional. Contiene 9 oraciones, cuyo máximo valor es 54. Mientras mayor sea la puntuación de este factor mayor será el cansancio emocional. Predictores 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Despersonalización. Está formada por 5 oraciones cuyo máximo valor es 30. Mientras mayor sea la puntuación de este factor mayor será la despersonalización. Predictores 5, 10, 11, 15 y 22.

Realización personal. Contiene 8 oraciones, cuyo máximo valor es 48. Este factor positivo e inversamente proporcional al grado de burnout. Predictores 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Evidencias psicométricas originales

Todos los ítems contaron con una consistencia interna de .80, cuyo índice de confiabilidad fue en agotamiento emocional de .90, despersonalización de .79 y realización personal de .71.. De igual modo se ejecutaron diferentes investigaciones para definir la estructura tridimensional del inventario.

Evidencias psicométricas peruanas

En la teoría los autores señalan que el inventario permite puntuar síntomas clínicos y categorizarlos en alto, medio o bajo. Estas categorías son: “Riesgo” si presenta un síntoma, “Tendencia” si presenta dos síntomas y “Burnout” si presenta tres síntomas. En cuanto a los análisis de confiabilidad del MBI – GS, resaltan valores aceptables siendo de .87 en la dimensión de agotamiento emocional, .70 despersonalización y .81 en eficacia profesional. Adicionalmente, se encontró una validez interna aceptable de los ítems.

Evidencias psicométricas del piloto

Ratificando dichos resultados se aplicó una piloto a 55 efectivos policiales que laboran en el establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, la escala total obtiene .617 mientras que, las sub-escalas alcanzan .797, .642 y .599 con el coeficiente alfa de Cronbach un valor de consistencia interna suficiente según Nunnally (1967). La validez de contenido paso por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken, los datos obtenidos son .8 y 1 lo cual, representa una aceptable correlación según Escurra (1988). Respecto a la validez ítem-test los datos obtenidos son aceptables para la correlación. Se obtuvieron valores de homogeneidad, siendo la excepción los ítems 4,10,11,18,21 según Kline (1993).

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autora: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual o colectivo

Tiempo: 15 min personal

Estructuración: 4 dimensiones - 27 ítems

Aplicación: Adultos

Reseña histórica:

El cuestionario SL-SPC se desarrolló en 1999, estaba compuesto por 7 dimensiones y 36 ítems los cuales tenía una finalidad de apoyo en la organización, en el 2005 se creó la segunda edición con 1058 trabajadores de limeños, compuesta por 4 dimensiones y contando con 27 ítems.

Consigna de aplicación:

Palma (2005) se le proporcionará un cuestionario relacionado con las características de su ambiente de trabajo. Cada pregunta posee 5 alternativas que explique preferiblemente su entorno laboral. Lea atentamente la pregunta

y marca con una (x) una sola alternativa que manifieste su posición de vista. Responda todo.

Calificación e interpretación

Puntaje 1 a 5 por cada predictor, los factores consideradas están en base a puntuaciones directas, tomando en cuenta que a mayor puntuación mayor percepción de trabajo y viceversa. Con 4 dimensiones, significación de la tarea con 7 predictores, condiciones de trabajo con 7 predictores, reconocimiento personal con 8 predictores y beneficios económicos con 5 predictores. Muy favorable con puntajes desde 210 a 250, favorable de 170 a 209, medio de 130 a 169, desfavorable de 90 a 129 y muy desfavorable de 50 a 89.

Evidencias psicométricas originales

Cuya confiabilidad conto con una correlación de .84 Alfa de Cronbach, los cual se evidenciaron una consistencia interna, la validez de la escala mediante el análisis factorial con Kaiser-Meyer .852 y el Coeficiente de Guttman .81 el nivel de significación .05, obteniendo resultados que afirman la validez del instrumento.

Evidencias psicométricas peruanas

Se administró el cuestionario a 126 participantes de una organización, concluyendo en una confiabilidad de Alfa de Cronbach .917y un Omega de McDonald's .922 con significación de tareas se evidenció una confiabilidad de .739; realización de trabajo .791, realización personal .804 y beneficios económicos .690. Para la validez de contenido a través del coeficiente V de Aiken, alcanzando el valor de 1 por cada predictor, se evidenció la media con un valor que varía entre (2,9 y 4,5), la desviación estándar obtuvo un valor entre (.9 y 1.4).

Evidencias psicométricas del piloto

Se aplicó el piloto a 55 efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, la escala total obtiene .897 mientas que, las sub-

escalas alcanzan .673, .826, .713 y .636 con el coeficiente alfa de Cronbach, valores que se considera como alto nivel de confiabilidad según Nunnally (1967). Respecto a la validez de contenido paso por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken, los datos obtenidos son .8 y 1 lo cual, representa una aceptable correlación según Ecurra (1988). Respecto a la validez ítem-test los datos obtenidos son mayores de .20 aceptable según Kline (1993).

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso al jefe de sección de seguridad de penales encargado de los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, mediante una solicitud formal por parte de la universidad. Al recibir una carta en la que se autoriza la evaluación a los participantes, se les informó sobre la finalidad de la investigación, la confidencialidad de las pruebas y anonimato. Se les envió el URL del formulario de google con el consentimiento informado, el mismo que debía contar con opción de ACEPTO para poder participar en la investigación. A continuación, se aplicó las evaluaciones, otorgando las explicaciones adecuadas para el progreso del estudio, al finalizar se agradeció a los individuos que participaron en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el formulario de google que nos permitió obtener una base de datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, se importó al programa estadístico SPSS Versión 25, en el que se obtuvo los resultados descriptivos e inferenciales relacionados a las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral, los resultados se presentaron en tablas de acuerdo a lo establecido en las Normas APA y normas institucionales.

Para identificar el estadístico de correlación idóneo para el estudio, se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, hallando que no se ajusta a la normalidad, se hizo uso de la prueba de correlación de Spearman (r_s), para el análisis de los objetivos correlacionales. Para los objetivos comparativos se utilizó el estadístico Kruskal Wallis.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la confidencialidad y discreción de los participantes, cuidando su privacidad e integridad. Asimismo en todo procedimiento de investigación se toma en cuenta lo dispuesto por el Código de Ética profesional del Psicólogo del Perú (2018), en el Art 19° que refiere que el psicólogo debe mantenerse informado sobre los reglamentos para la realización de investigaciones, en el Art 20° cuya disposición es salvaguardar la información que brinde el individuo dentro de cualquier investigación, en el Art 25 en el que se menciona la no revelación de la identidad de las personas involucradas, para el psicólogo debe predominar la salud psicológica de un individuo sobre otros intereses. Del mismo modo se informará los objetivos de la investigación a los colaboradores para luego solicitar su consentimiento mediante un formulario de google anexado en este estudio antes de la aplicación de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para la variable de síndrome de burnout

Factores	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	.817	55	.000
Despersonalización	.738	55	.000
Realización personal	.874	55	.000
Síndrome de burnout	.976	55	.353

La tabla 1, presentación de los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, en la que se observa que en todas las dimensiones la distribución anormal ($p < 0.05$), por lo tanto, se emplea la estadística no paramétrica.

Tabla 2

Prueba de Shapiro Wilk para la variable de satisfacción laboral

Factores	Estadístico	gl	Sig.
Significación de la tarea	.912	55	.001
Condiciones de trabajo	.942	55	.010
Reconocimiento personal	.953	55	.030
Beneficios económicos	.941	55	.009
Satisfacción Laboral	.956	55	.041

La tabla 2, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en donde se observa que, en todas las puntuaciones, la distribución es anormal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el empleo de la estadística no paramétrica.

Tabla 3*Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral*

n=150		Satisfacción laboral	
	r_s		-.062
Síndrome de burnout	p		.652
	TE		.003

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto.

La tabla 3, presenta el análisis de la correlación entre las variables de estudio para la presente investigación, se encontró que no existe relación entre las variables de investigación (ρ : -.062; p = .652). Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada no existe una relación entre ambas.

Tabla 4*Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral*

n=55		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios económicos
Síndrome de burnout	r_s	.082	-.012	-.132	-.144
	p	.551	.930	.336	.294
	TE	.006	.000	.017	.020

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto.

La tabla 4, presenta el análisis de la correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral, se encontró que la relación es no significativa con significación de la tarea (ρ : .082; p = .551); con las condiciones de trabajo (ρ : -.012; p = .930) con reconocimiento personal (ρ : -.132; p = .336); y con beneficios económicos (ρ : -.144; p = .294), por lo tanto, no existe relación entre ambas.

Tabla 5*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout*

n=55		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Satisfacción laboral	r_s	-,362**	-,464**	,464**
	p	.007	.000	.000
	TE	.131	.215	.215

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto.

La tabla 5, presenta el análisis de la correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout, se encontró que la relación es negativa de grado débil y altamente significativa con agotamiento emocional (ρ : -.362; p = .007); con despersonalización (ρ : -.464; p = .000) con realización personal (ρ : -.464; p = .000); por lo tanto, existe relación entre ambas, esto significa que, a mayor satisfacción laboral, menor serán las dimensiones del síndrome de burnout.

Tabla 6*Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, según la edad*

n=55			Satisfacción Laboral
Síndrome de burnout	18 a 30 años	r_s	-.224
		p	.270
		TE	.050
	31 a 40 años	r_s	-.084
		p	.741
		TE	.007
	41 a más	r_s	-.011
		p	.973
		TE	.000

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto.

La tabla 6, presenta el análisis de la correlación entre las variables de investigación según la edad, se encontró que no existe relación significativa según la variable sociodemográfica edad. En el caso de las personas de 18 a 30 años (rho: $-.224$; $p = .270$); de 31 a 40 años (rho: $-.084$; $p = .741$) y para los de 41 años a más (rho: $-.011$; $p = .973$).

Tabla 7

Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, según el tiempo de servicio

n=55		Satisfacción Laboral	
Síndrome de burnout	1 año	r_s	.011
		p	.960
		TE	.000
	2 años	r_s	-.018
		p	.969
		TE	.000
	3 años	r_s	.036
		p	.863
		TE	.001

Nota: n=muestra, r_s =coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto.

La tabla 7, presenta el análisis de la correlación entre las variables de investigación según el tiempo de servicio, se encontró que no existe relación significativa según la variable sociodemográfica tiempo de servicio. En el caso de trabajadores con 1 año de trabajo (rho: $.011$; $p = .960$); los que tienen 2 años laborando (rho: $-.018$; $p = .969$) y para los que laboran por 3 años o más (rho: $.036$; $p = .863$).

Tabla 8*Comparación del síndrome de burnout, según la edad*

n=55	Edad	Rango promedio	<i>p</i>
Síndrome de burnout	18 a 30 años	26.46	.511
	31 a 40 años	27.19	
	41 a más	32.95	

Nota: n=muestra, p=probabilidad de significancia.

En la tabla 8, se presentan los resultados del análisis de comparación del nivel de síndrome de burnout según la edad en el que se observa que según el nivel de significancia ($p= .511$) es mayor a .05 por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que no existen diferencias en el síndrome de burnout según la edad.

Tabla 9*Comparación del síndrome de burnout, según el tiempo de servicio*

n=55	Tiempo de servicio	Rango promedio	x	<i>p</i>
Síndrome de burnout	1 año	26.20	0.756	.685
	2 años	26.29		
	3 años	29.98		

Nota: n=muestra, x=chi cuadrado, p=probabilidad de significancia.

En la tabla 9, se presentan los resultados del análisis de comparación del nivel de síndrome de burnout según el tiempo de servicio en el que se observa que según el nivel de significancia ($p= .685$) es mayor a .05 por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que no existen diferencias en el síndrome de burnout según el tiempo de servicio.

Tabla 10*Comparación de satisfacción laboral, según la edad*

n=55	Edad	Rango promedio	x	p
Satisfacción laboral	18 a 30 años	25.23	2.374	.305
	31 a 40 años	28.28		
	41 a más	34.09		

Nota: n=muestra, x=chi cuadrado, p=probabilidad de significancia.

En la tabla 10, se presentan los resultados del análisis de comparación del nivel de satisfacción laboral según la edad en el que se observa que según el nivel de significancia ($p= .305$) es mayor a $.05$ por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que no existen diferencias en la satisfacción laboral según la edad.

Tabla 11*Comparación de satisfacción laboral, según el tiempo de servicio*

n=55	Edad	Rango promedio	x	p
Satisfacción laboral	1 año	26.41	1.135	.567
	2 años	33.79		
	3 años	27.79		

Nota: n=muestra, x=chi cuadrado, p=probabilidad de significancia.

En la tabla 11, se presentan los resultados del análisis de comparación del nivel de satisfacción laboral según el tiempo de servicio en el que se observa que según el nivel de significancia ($p= .567$) es mayor a $.05$ por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que no existen diferencias en la satisfacción laboral según el tiempo de servicio.

Tabla 12*Niveles del síndrome de burnout*

Niveles	Síndrome de burnout	
	<i>f</i>	%
Bajo	13	23.64
Moderado	28	50.91
Alto	14	25.45
Total	55	100.00

En la tabla 12, se puede apreciar que el 50.91% (28) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 25.45% (14) se encuentra en un nivel alto, así mismo encontramos que el 23.64% (13) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 13*Niveles de satisfacción laboral*

Niveles	Satisfacción laboral	
	<i>f</i>	%
Bajo	13	23.64
Moderado	28	50.91
Alto	14	25.45
Total	55	100.00

En la tabla 14, se puede apreciar que el 50.91% (28) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, seguido de un 25.45% (14) se encuentra en un nivel alto, así mismo encontramos que el 23.64% (13) de la muestra se encuentra en un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Desempeñar la función de efectivo policial dentro de un establecimiento penitenciario puede ser considerada una profesión exigente debido a la sobrecarga de trabajo, situaciones de estrés, exposición a situaciones de violencia, etc. pudiendo de alguna manera afectar su salud física y mental. Como lo menciona la (OMS, 2019) el síndrome de burnout aparece a consecuencia de estrés crónico en su ocupación, al igual que en la encuesta Wonitor (Randstad, 2018) que la satisfacción laboral influye en la productividad del empleado. Por tal motivo la investigación se realizó con la intención de encontrar relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en la muestra de 55 efectivos policiales que laboran en el establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche.

En función a lo señalado en el párrafo anterior se halló que, no se encuentra relación entre las variables, es decir que el síndrome de burnout no está asociado forma directa o inversa a la satisfacción laboral en la muestra de estudio. Esta no relación se podría explicar de acuerdo a lo señalado por Edewich y Brodsky (1976) quienes mencionan que el síndrome del quemado supondrá estados previos como entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía, siendo estos factores intrínsecos y no determinados por las condiciones laborales. Coincidiendo con Álvarez (2019) quien busco relacionar el síndrome de burnout y satisfacción laboral obteniendo como resultados una baja satisfacción laboral tanto en los quemados como no quemados, esto quiere decir que la satisfacción laboral es independiente al síndrome de burnout.

En el primer objetivo específico se determinó la relación entre síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral, encontrando como resultado que no existe relación entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con Álvarez et al. (2019) quienes buscaron encontrar los determinantes de la satisfacción laboral, síndrome de burnout y su efecto en funcionarios de prisiones, obteniendo como resultado una baja relación entre ambas variables ya que presentaron altos

niveles de satisfacción laboral. El síndrome de burnout no siempre está asociado a factores externos, sino que por el contrario existen factores intrínsecos que podrían determinarlo tal como lo señala Gillespie (1980) quien clasifica al burnout en activo y pasivo, siendo ambos determinados por los recursos del trabajador, sus conductas de soporte, conductas asertivas o conductas de dejadez, menor energía en el trabajo y distancia de su labor, dependiendo mucho de la percepción del individuo antes que las condiciones laborales.

El segundo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y los factores de síndrome de burnout, obteniendo como resultado una relación negativa de grado débil y altamente significativa con las dimensiones de síndrome de burnout, esto significa que a mayor satisfacción laboral serán menores las dimensiones de síndrome de burnout; Caravaca et al. (2018) coinciden en los resultados de su investigación, en los que refieren que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y dimensiones de síndrome de burnout, esto quiere decir que los individuos que trabajan en centros penitenciarios tienen un alto grado de síndrome del quemado, con un grado moderado de satisfacción laboral siendo las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización negativa y logro personal positivo. Robbidns (2006) refiere que la motivación de acción está condicionada por la posibilidad de satisfacer sus necesidades, por lo tanto, si el trabajo le permite lograr sus aspiraciones presentarán motivación de acción.

Respecto al tercer objetivo específico se buscó determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral según la edad, sin embargo los resultados hallaron que no existe relación significativa según esta variable sociodemográfica, esto relacionado a la investigación realizada por Petrelli et al. (2020) en la que se concluyó que el grado de síndrome del quemado no está relacionados a la edad ni al género; se encontró alto grado de síndrome del quemado en la muestra conformada por ambos sexos con edad media de 38.1 años.

En cuanto al cuarto objetivo específico se buscó determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral según tiempo de servicio, no encontrando relación significativa según esta variable sociodemográfica. Al respecto, en la investigación realizada por Álvarez (2019) se encuentran como determinantes las variables sociodemográficas el estado civil soltero y tiempo de trabajo completo más no la edad y tiempo de servicio. Los resultados describen que los solteros se sienten más despersonalizados en comparación a los casados que trabajan medio tiempo. La Teoría del Ajuste en el trabajo de Dawis (1994), refiere que el empleado se siente satisfecho si encuentra reciprocidad entre sus metas y funciones, por lo tanto, el tiempo de servicio no sería una condicional si es que el trabajador siente que sus funciones lo llevan a cumplir su meta.

Para el quinto objetivo específico se comparó el síndrome de burnout según la edad y el tiempo de servicio. Concluyendo que no existe diferencia en el síndrome de burnout según estas variables sociodemográficas. Esto relacionado al artículo realizado en el Perú por Bracco et al. (2019) a autoridades del Instituto penitenciario y a 56 trabajadores de establecimiento penitenciarios, concluyendo que los niveles de síndrome del quemado están determinados por los objetivos institucionales más que por otras variables sociodemográficas. De igual manera en la investigación realizada también por Bracco et al. (2018) se encontraron que las causas del síndrome de burnout son debido a los cambios dentro de la estructura en la institución, habilidades e incorporación social entre los trabajadores.

Con respecto al sexto objetivo específico se comparó la satisfacción laboral según la edad y tiempo de servicio. El resultado fue que no existen diferencias en la satisfacción laboral según ambas variables sociodemográficas. Estos resultados coinciden con Linares et al. (2018) quienes encuentran que los grados bajos de satisfacción laboral se relacionan a la naturaleza de su ocupación, relación con los compañeros y desempeño laboral más que por otras variables sociodemográficas.

Continuando con el séptimo objetivo específico se describió los factores de síndrome de burnout, en los que se obtuvo que el 50.91 % de la muestra se encuentra en un nivel moderado, 25.45% en un nivel alto y 23.64% en un nivel bajo. Serra et al. (2019) corrobora este resultado, en su investigación realizada a policías militares de ambos sexos, indicando que el 64% presentaron síndrome de burnout en especial los que realizan funciones operativas al igual que las funciones que cumplen los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche.

Por último, el octavo objetivo específico se describió los factores de satisfacción laboral, cuyos resultados fueron que el 50.91% presenta un nivel moderado, 25.45% en nivel alto, 23.64 % nivel bajo, esto quiere decir que la mitad de la muestra se siente satisfecho laboralmente, satisfaciendo de este modo su necesidad de seguridad como lo menciona Maslow (1954) permitiéndole actuar con motivación. Coincidiendo con los datos de la investigación de Correa et al. (2019) cuyos resultados indicaron que los empleados penitenciarios presentan un alto grado de satisfacción laboral siendo el 52.19% de la muestra.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: de manera general, se encontró que en el caso de la muestra no existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral. Es decir, el síndrome de burnout no se asocia a la satisfacción laboral.

SEGUNDA: no existe relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral.

TERCERA: se encontró que la relación es negativa de grado débil y altamente significativa con las dimensiones de síndrome de burnout, por lo tanto, existe relación entre ambas, esto significa que, a mayor satisfacción laboral, menores serán las dimensiones de síndrome de burnout.

CUARTA: se encontró que no existe relación significativa según la variable sociodemográfica edad.

QUINTA: se encontró que no existe relación significativa según la variable sociodemográfica tiempo de servicio.

SEXTA: no existen diferencias al comparar el síndrome de burnout según la edad y tiempo de servicio.

SÉPTIMA: no existen diferencias al comparar la satisfacción laboral según la edad y tiempo de servicio.

OCTAVA: el 50.91% (28) de la muestra se encuentra en un nivel moderado siendo este predominante

NOVENA: el 50.91% (28) de la muestra se encuentra en un nivel moderado siendo este predominante

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: aplicar la investigación en una muestra más amplia para poder obtener resultados independientes a esta investigación.

SEGUNDA: de acuerdo a la evidencia en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC se recomienda elaborar un plan estratégico con la finalidad integrar y potenciar las diferentes formas de reconocimiento e incentivos extrínsecos a aquellos trabajadores que se desempeñan de manera sobresaliente en su trabajo durante cada mes, para así mejorar la motivación en ellos.

TERCERA: elaborar talleres para los efectivos policiales con la finalidad de brindar estrategias para manejar el síndrome de burnout, de este modo reducir los niveles de estrés al igual que talleres sobre inteligencia emocional con el fin de mejorar las relaciones sociales, el trabajo en equipo y la comunicación entre los efectivos policiales.

CUARTA: administrar encuestas de acuerdo a un cronograma de evaluaciones a los individuos que obtuvieron un alto nivel de síndrome del quemado y baja satisfacción laboral, con ello ejecutar un programa de intervención para aumentar la satisfacción laboral y reducir el grado de burnout

QUINTA: Contar con un área de bienestar laboral que cuente con profesionales en psicología la cual esté al servicio de los trabajadores del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2019). *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid] <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59702/1/T41876.pdf>
- Álvarez, P., Chacón, F. y Sánchez, E. (2020). Síndrome de burnout en funcionarios de prisiones. *Psykhé*, 29(1) <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1292>
- Álvarez, P., Chacón, F. y Sánchez, E. (2019). Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones de Arica-Chile. *Ajayu*, 17(1) http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612019000100003&lang=es
- Bracco, L., Valdez, R., Wakeham, A. y Velázquez. (2018). Estrategias para enfrentar el síndrome de agotamiento profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *Psicoperspectivas* 17(3). <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1381/955>
- Bracco, L., Váldez, R. Walkeham, A. y Velázquez, T. (2019). Síndrome de agotamiento profesional y trabajadores penitenciarios peruanos. Una mirada cualitativa a los factores institucionales y sociales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1). <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66056>
- Bernal, C. (Ed.). (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Education. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Briseño, C. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Revista electrónica de Medicina Intensiva*, 5(4). <https://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.pdf>
- Carvaca, F, Carrión, P. y Pastor, E. (2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 20(2) http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202018000200040&lang=es.
- Correa, J., Lopes, L., Almeida, D. y Carmargo, M. (2019). Workplace wellbeing and burnout syndrome: opposite faces in penitentiary work. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3) <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190149>
- Dawis, R.W. y Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis. *University of Minnesota Press*.
- Edelwich, J. Y Brodsky, A. (1980): Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Nueva York: *Human Sciences Press*. <https://doi.org/10.1177/019263658106544520>
- El-Sahili, L. (2015) *Burnout consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno S. A. de C.V. <https://books.google.com.pe/books?id=zrqsCgAAQBAJ&pg=PT8&dq=burnout&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj1j5b6w9jsAhWklbkGHRpACeAQ6wEwBHoECAUQAQ#v=onepage&q=burnout&f=false>
- Empleo e Ingreso por Departamento (2018). *Instituto Nacional de Estadística e informática*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*. 6(1-2):103-111. https://www.researchgate.net/publication/270339510_Cuantificacion_de_la_validez_de_contenido_por_criterio_de_jueces
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1). <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir_esc=y
- Herzberg, F., Mausner, B, y Snyderman, B. (1959). The Motivation to work. *Relations industrielles*, 15(2). <https://id.erudit.org/iderudit/1022040ar>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 44(3). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kline, P. (1993). The handbook of psychological testing. Routledge, 625. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2000-15006-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Ley 30702. (2018, 25 de abril). Colegio de psicólogos del Perú. Resolución N°119-2018-CDN-CPsP. http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf
- Linares, O., Francisco, M y Enrique, R. (2018). Impact of job satisfaction in work performance in a group of state police. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*. 37(1). <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/216>

- López, J. (1998). *Procesos de investigación (ed.)*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 43-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2). <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslow A. (1954). *Motivation and personality*. Edition by Harper & Row. <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42(6). <https://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Mezollam, A. (2018). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e identidad institucional en los trabajadores de un hospital. *Acta Psicológica Peruana*, 2(2). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/140/116>
- Muñoz, G. (2001). *Técnicas e instrumentos. Metodología de investigación*. Editorial Ison, http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf
- Muñoz, A., Gallegos, W. y Rodríguez, Tomás (2019) Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>

- Munsterberg, H. (1913) *Psicología y Eficiencia Industrial*. Boston: *Houghton Mifflin*
<http://www.sips.it/wp-content/uploads/2017/09/Psychology-and-Industrial-Efficiency-by-Hugo-M%C3%BCnsterberg.pdf>
- Nunnally, JC (1967). *Teoría psicométrica*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020, septiembre). *Síndrome de burnout*. Clasificación internación de Enfermedades, 11.a revisión.
<https://icd.who.int/es>
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Cartolan EIRL.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Petrelli, F., Cangelosi, G., Scuri, S., Davidici, C. Lavoragna, F. Debernardi, G., Benni, U., Veprini, U., Nguyen, C. Carffa, A.y Grappasonni, Y. (2020) Burnout syndrome: a preliminary study of a population of nurses in italian prisons. *Clínica terapéutica* 171(4).
<https://clnicaterapeutica.it/ojs/index.php/1/article/view/10/7>
- Randstad, H. (2018). *Satisfacción Laboral sube 9 posiciones en el ranking global en un año*. Recuperado de
https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano_1738/
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Serra, D., Carvalho, C., Lopes, J. y Noce, F. (2019). Influence of physical activity on military police officers' burnout. *Journal of Physical Education*, 30.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-24552019000100254

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *An International Journal*, 15(3).<https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Zayas, P., Baéz, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015) Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de ciencias Económicas*, 23(2).
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 14:

Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Indicadores		Predictores	Método
	General		General	Instrumento		
¿Cuál es relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020?	A mayor presencia de síndrome de burnout menor presencia de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020	Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.	Inventario de Maslach Burnout	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Diseño: No experimental
	Específicos	Específicos		Despersonalización	5, 10, 11, 15 y 22.	
	Existe relación inversa entre síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.	Determinar la relación entre síndrome de burnout y los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.	Escala SL – SPC	Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Tipo: correlacional
	Existe relación inversa entre satisfacción laboral y los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020	Determinar la relación entre satisfacción laboral y los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.		Significación de la tarea	4, 7, 13, 18, 21, 22, 26	
	Existe relación inversa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche 2020, según edad.	Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche2020, según edad.		Condiciones de trabajo	1, 8, 15, 20, 23, 12, 17	
	Existe relación inversa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche 2020, según tiempo de servicio.	Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche2020, según tiempo de servicio.		Reconocimiento personal y social	3, 6, 10, 14, 11, 19, 25, 27	
	Existen diferencias significativas al comparar el síndrome de burnout en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche 2020, según edad y tiempo de servicio.	Comparar el síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche2020, según edad y tiempo de servicio		Beneficios económicos	2, 5, 9, 16, 24	
Existen diferencias significativas al comparar la satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche2020, según edad y tiempo de servicio	Comparar la satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche2020, según edad y tiempo de servicio					
	Describir los factores de síndrome de burnout en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.					
	Describir los factores de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachaiche, 2020.					

Anexo 2

Tabla 15:

Operacionalización de las variables

Variab es de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Predictores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Para Maslach y Jackson (1981), refieren que Burnout es la consecuencia extensa de los factores de estrés emocional e interpersonal en el plano laboral y que se orienta principalmente a sus tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	La variable del síndrome de burnout será medida a través del Cuestionario de Maslach Burnout inventory; sus dimensiones del síndrome de Burnout.	Cansancio o agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 5, 10, 11, 15, 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Intervalo Las alternativas de respuesta van desde nunca hasta todos los días
Satisfacción laboral	Es la distribución parcialmente establecida del trabajo conformada por creencias y valores aprendidos desde su experiencia ocupacional. (Palma,2005)	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL – SPC, constituida por 27 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y social Beneficios económicos	4, 7, 13, 18, 21, 22, 26 1,8,15,20,23,12,17 3,6,10,14,11,19,25,27 2,5,9,16, 24	Ordinal Muy insatisfecho, muy insatisfecho

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

(Cristina Maslach y Susana Jackson, 1981 - Adaptado por Anita Garbiela Sifuentes Daza, 2019)

Nombres Y Apellidos:..... **Sexo:**.....**Edad:**.....**Fecha:**.....

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. **LOS RESULTADOS DE ESTE CUESTIONARIO SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y EN NINGÚN CASO ACCESIBLES A OTRAS PERSONAS.**

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender						

5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa						
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo						
13	Me siento frustrado por el trabajo						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo						
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas						

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

(Sonia Palma, 2005)

Apellido:..... **Sexo:** Masculino Femenino

Área de trabajo: **Cargo que ocupa:** **Fecha:**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL DESACUERDO	TD
EN DESACUERDO	D
INDECISO	I
DE ACUERDO	A
TOTAL ACUERDO	TA

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					

11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo					

Captura de la portada del formulario virtual.

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 2020

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, antes de responder debe leer el documento con el cual autoriza su participación en el estudio

Título de la imagen

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Danney Mariela Paro Vargas** bachiller de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE. 2020**” y para ello quisiera contar con su

<https://forms.gle/WwV5PZ1EigoxT4v4A>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica.

FICHA DE DATOS

Completa lo siguiente:

1. Sexo:

a. Hombre

b. Mujer

2. Edad:

3. Nivel de instrucción

a. Primaria

b. Secundaria

c. Técnico

d. Universitario

4. Tiempo de servicio

a. 1 año

b. 2 años

c. 3 años

d. Más de 3 años

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para la muestra final.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 6 de noviembre de 2020

CARTA INV. N°1299 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

MY.
OMAR VALENZUELA MOYA
JEFE DE SECCIÓN DE SEGURIDAD DE PENALES
Establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche
Caserío Cachiche s/n – Ica

Presente-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PARO VARGAS, DANNEY MARIELA** con DNI N°70345469 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002545602 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar 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



Ica, 06 de Noviembre del 2020.

CARTA N° 01-2020-SCG PNP-FP ICA-DIVOPUS-DUE-USEINT-SECSEPEN-ICA

Señora : Dra. Roxana Cárdenas Vila.
Danny Fernando SORIANO CRUZADO
Coordinadora de la Escuela de Psicología-Filial Lima

Asunto : Sobre Facilidades y Autorización para realizar trabajo de investigación académico.

Ref. : Carta Inv. N° 1299-2020-EP-PSI-UCV LIMA-LN, del 06NOV2020.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de expresarle el saludo cordial y a la vez dar respuesta a su documento señalado en la referencia, e informarle que mi despacho da la AUTORIZACION y las facilidades que sea necesaria a la Srta. **PARO VARGAS DANNEY MARIELA**, para realizar su trabajo de investigación en lo que respecta "Síndrome de Burnout y Satisfacción Labor en el Personal Policial que laboran brindando seguridad en el Establecimiento Penal-Ica, con fines académico.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Dios Guarde a Ud.

OVM/lel.




N° 33983
Omar VALENZUELA NOYA
MAY. PNP
JEFE DE LA USEINT-SECSEPEN-ICA

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

Instrumento 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1844 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de octubre de 2020

Autor:

- Anita Gabriela Sifuentes Daza

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. PARO VARGAS DANNEY MARIELA, con DNI 70345469 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002545602, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 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 del instrumento 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

Instrumento 2:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1845 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de octubre de 2020

Autor:

- Sonia Palma Carrillo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. PARO VARGAS DANNEY MARIELA, con DNI 70345469 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002545602, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 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 del instrumento 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:

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CARTA N° 001-2020-AGSD

Moyobamba 27 de octubre de 2020

Asunto: Autorización de Uso de Instrumento de Tesis

Srta. Danney Mariela Paro Vargas
Bachiller en Psicología

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez, en mi calidad de autora de la tesis "NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.-2019", yo Anita Gabriela Sifuentes Daza, con DNI 72487786, AUTORIZO a la Srta. Danney Mariela Paro Vargas, con DNI 70345469, para que haga uso del instrumento de la tesis antes mencionada y así prosiga con el desarrollo de su proyecto de investigación.

Es todo cuanto menciono para sus fines y trámites correspondientes.

Atentamente


ANITA GABRIELA SIFUENTES DAZA
DNI 72487786

Instrumento de la variable 2:

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Danney Mariela Paro Vargas – DNI 70345469
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte
Motivo: Tesis: "Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en trabajadores del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020"
Asesor: Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chavez
Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 56 Trabajadores del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad de la tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Octubre 26, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 8: Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Danney Mariela Paro Vargas** bachiller de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 2020**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Inventario de Maslach Burnout y Satisfacción Laboral SL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Danney Mariela Paro Vargas

BACHILLER DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor pulse aceptar.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO CRISTO REY DE CACHICHE, 2020**” de la señorita **Danney Mariela Paro Vargas**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 16:

Validez de contenido a través del criterio de jueces del Inventario de Maslach Burnout

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 Maslach Burnout	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	0	1	1	1	1	1	1	80%
	10	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	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	1	100%
	14	1	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	1	100%
	16	1	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	1	100%
	18	1	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	1	100%
	20	1	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	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

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

Tabla 17:

Validez de contenido a través del criterio de jueces de la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

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	
	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	0	1	1	1	1	1	1	80%
	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	0	1	1	1	1	1	1	80%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	80%
	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%
Escala de	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Satisfacción	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
laboral SL-	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
SPC	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	0	1	1	1	1	1	1	80%
	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%

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

Tabla 18:

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Inventario de Maslach de Burnout

Variable	Ítems	Alfa
Cansancio	9	.797
Despersonalización	5	.642
Realización personal	8	.599
Escala total	22	.617

Tabla 19:

Análisis de validez ítem-test del Inventario de Maslach Burnout

Predictores	Correlacion ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlacion ítem-test	Nº de elementos
1	.417	55	12	-.47	55
2	.455	55	13	.14	55
3	.568	55	14	.494	55
4	.145	55	15	.506	55
5	.265	55	16	.485	55
6	.634	55	17	-.091	55
7	.272	55	18	.026	55
8	.436	55	19	.015	55
9	-.018	55	20	.349	55
10	.246	55	21	-.186	55
11	.245	55	22	.385	55

Tabla 20:

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC


Variable	Ítems	Alfa
Tarea	7	.673
Trabajo	7	.826
Reconocimiento	8	.713
Beneficios	5	.636
Escala total	27	.897

Tabla 21:

Análisis de validez ítem-test de la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Predictores	Correlacion ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlacion ítem-test	Nº de elementos
1	.41	55	15	.647	55
2	.246	55	16	.43	55
3	.202	55	17	.728	55
4	.179	55	18	.511	55
5	.56	55	19	.55	55
6	.507	55	20	.388	55
7	.371	55	21	.54	55
8	.531	55	22	.452	55
9	.412	55	23	.501	55
10	.538	55	24	.462	55
11	.407	55	25	.291	55
12	.658	55	26	.427	55
13	.424	55	27	.363	55
14	.599	55			

Anexo 10: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Observaciones: Algunas sugerencias para a tomar en cuenta.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: OSCAR VALERIO SALAZAR

DNI: 46249162

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

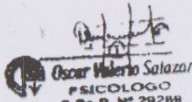
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco	Psicologo	6 años
02			

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


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Demuna de la Municipalidad Provincial de Huánuco	Psicólogo	Municipalidad Provincial de Huánuco	12 meses	Acciones de Prevención y Promoción, dirigida a los niños, niñas, adolescentes. Evaluación, tratamiento y visitas. Etc.
02	I.E.E. Víctor E. Vivar	Psicologo	Llata -Huánuco	10meses	Sensibilizo y capacito a la comunidad educativa sobre la Atención Tutorial Integral.
03	C.S. Parcona	Psicologo	Parcona- Ica	12 meses	La evaluación, el diagnóstico, tratamiento e intervención, el consejo, asesoría, consulta.
04	Instituto Nacional Penitenciario del Perú	Psicologo	Cochamarca-Huánuco	3mese	Evaluar y tratar a los reclusos para su futura integración en la sociedad.
05	Centro de Emergencia de la Mujer	Profesional Social Comunitario	Huacho- Lima	13meses	Prevención en la erradicación de creencias y actitudes, que generan violencia contra la mujer.

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


Oscar Valerio Salazar
PSICOLOGO
C. Pa. P. N° 29269

28 de octubre de 2020

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SL – SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: OSCAR VALERIO SALAZAR

DNI: 46249162

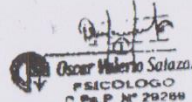
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco	Psicologo	6 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	Demuna de la Municipalidad Provincial de Huánuco	Psicólogo	Municipalidad Provincial de Huánuco	12 meses	Acciones de Prevención y Promoción, dirigida a los niños, niñas, adolescentes. Evaluación, tratamiento y visitas. Etc.
02	I.E.E. Víctor E. Vivar	Psicologo	Llata -Huánuco	10meses	Sensibilizo y capacito a la comunidad educativa sobre la Atención Tutorial Integral.
03	C.S. Parcona	Psicologo	Parcona- Ica	12 meses	La evaluación, el diagnóstico, tratamiento e intervención, el consejo, asesoría, consulta.
04	Instituto Nacional Penitenciario del Perú	Psicologo	Cochamarca-Huánuco	3mese	Evaluar y tratar a los reclusos para su futura integración en la sociedad.
05	Centro de Emergencia de la Mujer	Profesional Social Comunitario	Huacho- Lima	13meses	Prevención en la erradicación de creencias y actitudes, que generan violencia contra la mujer.

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


Oscar Valerio Salazar
PSICOLOGO
C. Pa. P. N° 29269

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psic. PALACIOS PAITAN, MICHAEL JIMMY – MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI: 45852877

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO	PSICOLOGÍA FORENSE	2018-2019
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GESTIÓN PÚBLICA	2014-2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM EN COMISARIA DE FAMILIA YANACANCHA	PSICÓLOGO	PASCO	2017-2020	PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN TEMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
02	CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO PASCO	PSICÓLOGO	PASCO	2019-2020	PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN LA UNIDAD DE NIÑOS Y ADOLESCENTES/JEFATURA DEL CENTRO COMUNITARIO
03	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	JEFE DE PRÁCTICAS	HUÁNUCO	2020	JEFE DE PRÁCTICAS DEL CURSO DE ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA

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

22 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SL – SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psic. PALACIOS PAITAN, MICHAEL JIMMY

DNI: 45852877

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO	PSICOLOGÍA FORENSE	2018-2019
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GESTIÓN PÚBLICA	2014-2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM EN COMISARIA DE FAMILIA YANACANCHA	PSICÓLOGO	PASCO	2017-2020	PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN TEMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
02	CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO PASCO	PSICÓLOGO	PASCO	2019-2020	PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN LA UNIDAD DE NIÑOS Y ADOLESCENTES/JEFATURA DEL CENTRO COMUNITARIO
03	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	JEFE DE PRÁCTICAS	HUÁNUCO	2020	JEFE DE PRÁCTICAS DEL CURSO DE ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA

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

22 de noviembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Licenciada Anabel Arias Aldaz

DNI: 45982285 C.Ps.P: 21140

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	AXON TRAINING	COACH ONTOLOGICO	NOVIEMBRE 2019 – OCTUBRE 2020
02	INSTITUTO PERUANO DE PSICOTERAPIA GESTALT	PSICOTERAPEUTA GESTALT	ABRIL 2013 – ABRIL 2015

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

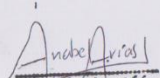
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	J.E.C TITO CUSI YUPANQUI	PSICÓLOGA	PIURA	marzo 2020 hasta la actualidad	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
02	CSMC BAGUA	PSICOTERAPEUTA	AMAZONAS	abril 2019 a octubre 2019	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
03	C.S. ACOMAYO	PSICÓLOGA	ICA	octubre del 2016 a octubre del 2017	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.

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


Anabel Arias Aldaz
 Psicóloga
 C.Ps.P. 21140

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SL – SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Licenciada Anabel Arias Aldaz

DNI: 45982285 C.Ps.P: 21140

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	AXON TRAINING	COACH ONTOLOGICO	NOVIEMBRE 2019 – OCTUBRE 2020
02	INSTITUTO PERUANO DE PSICOTERAPIA GESTALT	PSICOTERAPEUTA GESTALT	ABRIL 2013 – ABRIL 2015

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

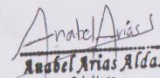
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	J.E.C TITO CUSI YUPANQUI	PSICÓLOGA	PIURA	marzo 2020 hasta la actualidad	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
02	CSMC BAGUA	PSICOTERAPEUTA	AMAZONAS	abril 2019 a octubre 2019	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
03	C.S. ACOMAYO	PSICÓLOGA	ICA	octubre del 2016 a octubre del 2017	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.

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


Anabel Arias Aldaz
 Psicóloga
 C.Ps.P. 21140

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Observaciones: Instrumento muy bien estructurado.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr:
Lic. Garrido Navarro Alejandro Oswaldo

DNI: 70915965

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciado en Psicología	2013
02	Universidad Alas Peruanas	Bachiller en Psicología Humana	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	Hospital Regional de Ica	Psicólogo Clínico	Ica	2020	Atención, evaluación y tratamiento psicológico.
02	Policlínico Servicios Médicos el Conductor	Psicólogo Clínico	Ica	2018 - 2020	Atención, evaluación y tratamiento psicológico.
03	Centro de Salud Los Aquijes	Psicólogo Clínico	Ica	2018 - 2019	Atención, evaluación y tratamiento psicológico.

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



Lic. Alejandro Garrido Navarro
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 21669

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SL – SPC

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador:
Lic. Garrido Navarro Alejandro Oswaldo

DNI: 70915965

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciado en psicología	2013
02	Universidad Alas Peruanas	Bachiller en psicología	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	Hospital Regional de Ica	Psicólogo clínico	Ica	2020	Atención, evaluación y tratamiento
02	Policlínico Servicios Médicos el Conductor	Psicólogo clínico	Ica	2018 – 2020	Atención, evaluación y tratamiento
03	Centro de Salud Los Aquijes	Psicólogo clínico	Ica	2018 - 2020	Atención, evaluación y tratamiento

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



Lic. Alejandro Garrido Navarro
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 21669

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Licenciada Carmen Rosa Vera Herencia.

DNI: 09548847 C.Ps.P: 21996

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	AXON TRAINING	COACH ONTOLOGICO	NOVIEMBRE 2019 – OCTUBRE 2020
02	INSTITUTO PERUANO DE PSICOTERAPIA GESTALT	PSICOTERAPEUTA GESTALT	ABRIL 2013 – ABRIL 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CSMC VITALIZA	PSICOTERAPEUTA	PARCONA - ICA	JUNIO 2019 – SETIEMBRE 2019	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
02	CENTRO DE SALUD PARCONA	PSICOTERAPEUTA	PARCONA - ICA	MAYO 2017 - MAYO 2018	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
03	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO	PSICOTERAPEUTA	SJL - LIMA	JUNIO 2016 – DICIEMBRE 2016	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.

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



Carmen Vera Herencia
Psicóloga
C.P.S.P. 21996

28 de octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SL – SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: LICENCIADA CARMEN ROSA VERA HERENCIA

DNI: 09548847

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	AXON TRAINING	COACH ONTOLÓGICO	NOVIEMBRE 2019 – OCTUBRE 2020
02	INSTITUTO PERUANO DE PSICOTERAPIA GESTALT	PSICOTERAPEUTA GESTALT	ABRIL 2013 – ABRIL 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CSMC VITALIZA	PSICOTERAPEUTA	PARCONA - ICA	JUNIO 2019 – SETIEMBRE 2019	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
02	CENTRO DE SALUD PARCONA	PSICOTERAPEUTA	PARCONA - ICA	MAYO 2017 – MAYO 2018	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.
03	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO	PSICOTERAPEUTA	SJL - LIMA	JUNIO 2016 – DICIEMBRE 2016	Consejería y Orientación, Evaluación, Diagnóstico y Tto psicológico.

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



Carmen Vera Herencia
Psicóloga
C.P.S.P. 21996

28 de octubre de 2020