



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en trabajadores  
del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas – Apurímac 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en psicología

**AUTOR:**

Lazo Ortiz, Luis Fernando (ORCID: 0000-0002-5483-4831)

**ASESORA:**

Mg. Carranza León, Graciela (ORCID: 0000 -0001 - 8079 – 0775)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

CALLAO – PERÚ

2020

## Dedicatoria

De manera especial dedico este estudio a mis padres y familia por acompañarme en todo momento.

## Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios y mi alma mater Universidad César Vallejo, a mi maestra Graciela Carranza León, por su valioso apoyo en mi formación profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
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 Variable y Operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable síndrome de burnout en trabajadores del módulo de justicia de Andahuaylas – Apurímac.....	26
Tabla 2. Niveles de la variable calidad de vida laboral en trabajadores del módulo de justicia de Andahuaylas – Apurímac.....	26
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables síndrome de burnout y calidad de vida laboral.....	27
Tabla 4. Prueba de normalidad de las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de síndrome de burnout .....	27
Tabla 5. Relación entre síndrome de burnout y calidad de vida.....	29
Tabla 6. Relación entre síndrome de burnout y la dimensión nivel de remuneración .....	30
Tabla 7. Relación entre síndrome de burnout y la dimensión seguridad y bienestar.....	31
Tabla 8. Relación entre síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades.....	32
Tabla 9. Relación entre síndrome de burnout y la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad.....	33
Tabla 10. Relación entre síndrome de burnout y la dimensión integridad social...34	
Tabla 11. Relación entre agotamiento emocional y la calidad de vida laboral.....	35
Tabla 12. Relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral.....	36
Tabla 13. Relación entre realización personal y la calidad de vida laboral.....	37
Tabla 14. Análisis de la normalidad de las subescalas en función del género en las variables síndrome de burnout y calidad de vida laboral.....	38
Tabla 15. Evaluación de diferencias en función del género en el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral.....	39

## Resumen

La investigación desarrollada presentó como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac, 2020. Se efectuó metodología con diseño no experimental, transversal. Participaron 102 trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas. Se usaron dos instrumentos de evaluación, estos fueron el Inventario Burnout de Maslach adaptado por García (2020) y la Encuesta de Calidad de Vida laboral diseñada por García (2007). En lo que respecta a los resultados, se estableció una correlación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral ( $Rho = -.682$ ,  $P = .000$ ). Por otro lado, se evidenció una correlación significativa entre el síndrome de burnout y las dimensiones de calidad de vida: Nivel de remuneración, seguridad y bienestar, uso y desarrollo de capacidades, oportunidades de progreso y estabilidad, integridad social y una correlación significativa entre calidad de vida laboral con las dimensiones del síndrome de burnout: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Síndrome de burnout, Módulo Básico de Justicia.

## Abstract

The main objective of the developed research was to determine the relationship between the burnout syndrome and the quality of work life in workers of the Basic Module of Justice Andahuaylas Apurímac, 2020. Methodology was carried out with a non-experimental, cross-sectional design. 102 workers from the Andahuaylas Justice Basic Module participated. Two evaluation instruments were used, these were the Maslach Burnout Inventory adapted by García (2020) and the Quality of Work Life Survey designed by García (2007). Regarding the results, a significant and inverse correlation was established between burnout syndrome and quality of work life ( $Rho = -.682$ ,  $P = .000$ ). On the other hand, a significant correlation was evidenced between burnout syndrome and quality of life dimensions: level of remuneration, safety and well-being, use and development of skills, opportunities for progress and stability, social integrity and a significant correlation between quality of working life with the dimensions of burnout syndrome: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment.

Keywords: Quality of work life, Burnout syndrome, Basic Justice Module.

## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es una condición no diagnosticada como una patología o trastorno clínico en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales DSM, sin embargo en la Clasificación Internacional de enfermedades y Problemas relacionados con la Salud CIE-10 ha sido catalogado como una condición problemática de la vida Z73.0 (OMS, 2018). Esto demuestra la prioridad de los sistemas de salud hacia la problemática mencionada que surge en el contexto laboral u organizacional.

La problemática del síndrome de burnout no es ajena a contextos internacionales, así Kaschka et al. (2011) encontró que el 12, 5% de la población alemana que trabaja experimenta sentirse abrumados en sus puestos laborales. Mientras que en Holanda Danhof et al. (2011) encontró que el 15% de la población que labora sufría del síndrome de burnout. Por otro lado, los estudios sobre esta problemática tienden a priorizar el contexto sanitario, educativo, asistencial.

En lo que respecta a zonas geográficas como América del sur y del centro, al observar a los trabajadores judiciales del país de Costa Rica, se registra categorías de incertidumbre de agotamiento emocional, dimensión que conforma al síndrome de burnout (Oviedo, 2012). A la vez, México presenta un 38. 7% de los trabajadores de poderes judiciales en peligro y en altos niveles de síndrome de burnout (Uribe et al., 2014). Por otro lado, los trabajadores operadores de justicia en Brasil muestran una incidencia del 31.5% en la problemática de desgaste psicológico en su labor judicial, a la vez el 3 de 10 operadores de justicia muestran niveles bajos de entusiasmo hacia su trabajo de justicia (Carlotto y Cámara, 2019).

En el Perú el síndrome de burnout afecta entre el 43% y 89.8% de los trabajadores de distintos servicios asistenciales y educativos (MIMP, 2017). Además, centros institucionales afines a los Módulo Básicos de Justicia, en este caso los Centros de Emergencia Mujer muestran incidencias del 23.5% de burnout en niveles altos (Maticorena, 2014). En personal encargado de procesos judiciales en Arequipa se encontró que el 30 % de los mismos experimentaban los niveles máximos de la

dimensión del síndrome de burnout llamada despersonalización, además aproximadamente 4 de 10 operadores de justicia (44%) evidenciaban agotamiento emocional en niveles de incertidumbre y altos (Muñoz del Carpio et al., 2020).

Los trabajadores que laboran en la localidad de Andahuaylas – Apurímac en el Módulo Básico de Justicia están sometidos a presión constantemente, debido a las múltiples labores y funciones que realizan. Ellos son el único personal de apoyo encargado de la atención de los usuarios, se encargan de todo lo referente a situaciones legales presentadas en dicha localidad, donde se reciben más de 1200 pobladores al día cada uno con diferentes problemas legales.

La problemática judicial que existe es muy compleja, dado que involucra no solo a los pobladores, sino que, existen varios factores sociales de riesgo, retos y limitaciones para su gestión, trayendo las vulnerabilidades de los litigantes ante las amenazas del entorno social que generan conflictos, tensiones, en los empleados, abogados, jueces y trabajadores de la institución. Además, la insuficiencia de sus recursos y de personal genera un ambiente inestable y una problemática variable, alterando muchas veces la planificación de actividades y clima institucional.

El síndrome de burnout puede desencadenar distintos problemas laborales que afectan a corto o largo plazo el funcionamiento del propio trabajador y del contexto en donde se desenvuelve. Diversas variables del trabajador pueden ser afectadas, entre ellas el síndrome de burnout puede estar afectando la calidad de vida laboral (Patlán, 2013). Ante ello, se formula el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac?

Por otro lado, la importancia y relevancia del presente estudio, radicó en la aproximación de tener un contacto directo con la realidad de la población, ya que, permitió explorar las condiciones de vida favorables para el sector público y judicial. A nivel teórico, permitió comparar estadísticamente los postulados teóricos que afirman la existencia de una relación directa y significativa entre el Síndrome de burnout y la calidad de vida, en trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac. A nivel práctico, se conocieron las propiedades psicométricas de las escalas de medición, así como las interpretaciones obtenidas

después de su aplicación a la muestra de estudio. Por último, en cuanto a la relevancia social, este trabajo es un aporte científico que dará apertura a nuevas investigaciones que estén interesadas en el estudio del síndrome de burnout y la calidad de vida, además puede ser usada como antecedente de estudio. Lo cual, está enfocado a futuros contextos sociales que promuevan el cambio hacia una nueva cultura encaminada a la conservación de la salud psicológica de los trabajadores, como base para crear una sociedad más sana y fuerte, capaz de enfrentar los retos tomando decisiones asertivas para sus vidas y su entorno.

Por lo tanto, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac, 2020.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación de Síndrome de burnout y la de calidad de vida con sus respectivas dimensiones: Nivel de remuneración, seguridad y bienestar, oportunidades de progreso y desarrollo, uso y desarrollo de capacidades e integridad social

También identificar los niveles de síndrome de burnout calidad de vida laboral. Por último, comparar el síndrome de burnout de manera general con las dimensiones sociodemográficas: Sexo y comparar la calidad vida de manera general con las dimensiones sociodemográficas: Sexo.

Del mismo modo, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac, 2020.

De igual manera se establecen las siguientes hipótesis derivadas de los objetivos específicos: Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre síndrome de burnout y las dimensiones de calidad de vida: Nivel de remuneración, seguridad y bienestar, oportunidades de progreso y desarrollo, uso y desarrollo de capacidades e integridad social

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, existen diversas investigaciones orientadas al estudio de las dos variables planteadas en este estudio, estas son estudiadas por distintas investigaciones internacionales.

Así, Salgado y Lería (2020) realizó un estudio en Chile, el mencionado estudio fue guiado, entre otros objetivos, por el de determinar el grado de asociación entre las dos variables estudiadas. Participaron 169 profesionales encargados de la salud pública. Se usaron los instrumentos CVP-35 y el MBI. Los resultados refieren una relación estadísticamente significativa e inversa del cansancio emocional sobre la motivación intrínseca ( $r=-.43$ ) y calidad de vida ( $r=-.36$ ), además una relación positiva entre la realización personal y la carga de trabajo ( $r=.2$ ,  $p < 0.05$ ). Por último, el 10% de los evaluados presenta altos niveles de síndrome de burnout.

Carlotto y Câmara (2019) ejecutaron una investigación en la que cuantificó la problemática de burnout personal encargados de procesos de justicia en Brasil. Participaron 538 participantes, se usó el Inventario Burnout en una versión española de 20 ítems, las dimensiones que conforman a la variable anteriormente mencionada está distribuida en 4 dimensiones, estas son: Entusiasmo por el trabajo, agotamiento psicológico, indolencia y culpa. Los resultados indicaron la prevalencia de 31.0% de niveles deficientes en entusiasmo por el trabajo realizado, mientras que el 31.5% de los funcionarios de justicia padecía niveles altos en agotamiento psicológico, a la vez el 17.3% experimentaba niveles altos en indolencia y por último el 9.7% padecía de niveles elevados de culpa.

Sotelo et al. (2019) realizó un estudio en Colombia, este estudio cuantificó el síndrome de burnout en abogados en COOSOLSERV. La muestra la constituyeron 33 profesionales de la abogacía, el diseño fue no experimental, los datos se recogieron a través del MBI de 22 reactivos. Se encontró niveles altos para las dimensiones de agotamiento de las emociones (21.2%), despersonalización (42.4%) y sentirse realizado (42.4%), además el 15 % de la muestra descrita presenta la variable mencionada.

Morilla et al. (2019) realizaron una investigación en la cual uno de sus objetivos fue medir el burnout presentes en profesionales españoles que atienden casos sociales, como violencia y otros. En lo que respecta la metodología, el estudio fue no experimental, estuvo constituido por una muestra de 488 trabajadores que atendían a personas que acudían por problemas sociales entre instituciones públicas y privadas, la muestra la conformaron hombres (15.77%) y mujeres (83.60%). Los resultados indican que los síndromes de burnout en los trabajadores descritos es superior a la media (M: 3.76, Min=0, Máx.=6), además en lo que respecta la dimensiones de la misma variable, se encontró que la despersonalización alcanza niveles extremos M=4.63 (Mín.=0, Máx.=6), resultados similares se halló para la realización personal, es preciso mencionar que el autor usa la terminología falta de eficacia para referirse al constructo anteriormente mencionado (M=4,86; Mín.=0, Máx.=6), mientras que el agotamiento emocional alcanzó niveles más bajos M=2.39 (Mín.=0, Máx.=6).

López (2017) desarrolló un trabajo doctoral en España, la misma que tenía en uno de sus objetivos correlacionar el síndrome de burnout de los trabajadores de la sanidad pública y los riesgos psicosociales en el trabajo. La muestra estuvo constituida por 512 profesionales sanitarios, se usó el MBI y el ISTAS, este último evalúa riesgos psicosociales laborales. Los hallazgos demuestra que existe una asociación inversa sobre el control sobre el tiempo del trabajo y el síndrome de burnout, mientras que el compromiso afectivo presenta relación inversa sobre el síndrome de burnout expresado en agotamiento emocional, pero una relación positiva entre el burnout y la intención de abandono a la empresa. Además, la carga de trabajo presentó y el conflicto de rol presentó relación estadísticamente significativa e inversa sobre el síndrome de burnout.

Vega et al. (2017) realizó un estudio estableciendo la correlación del burnout y la calidad de vida laboral del personal sanitario de Bogotá. La muestra estuvo constituida por 62 participantes. Se utilizó el MBI y CVP-35. Se encontró que el cansancio emocional presenta correlación estadísticamente significativa e inversa sobre la carga de trabajo y la motivación intrínseca. Además, se hallaron niveles de síndrome de burnout altos está constituido por el 42%, 22% y 51 % en agotamiento de sus emociones, despersonalización y el sentirse realizado.

Muñoz del Carpio et al. (2020) realizaron una investigación siguiendo en donde halló la correlación del síndrome de burnout y la calidad de vida profesional en trabajadores de la justicia, además buscó establecer los niveles descriptivos de las mismas variables. La metodología fue descriptiva cuantitativa. Los resultados demuestran que el 16% experimenta agotamiento emocional en niveles altos, mientras que el 30 % vivencia despersonalización en niveles altos y el 22% experimentan niveles bajos de realización personal Además se halló que el burnout se vincula de manera inversa con percepción de la calidad de vida profesional ( $Rho = -.566$  y  $p < 0.001$ ).

Vasquez (2020) presentó un estudio para analizar el síndrome de burnout y la calidad de vida en profesores de un organismo público en Perú. La muestra fue constituida por 110 profesores. Los instrumentos usados fueron el MBI de Maslach y el CVP-35. Los resultados indican relaciones inversa y significativa ( $Rho = -.622$ ,  $p < 0.05$ ) respecto a las dos variables. Además, el agotamiento emocional y despersonalización se relacionan en mayor medida sobre la calidad de vida laboral ( $Rho = -.320$ ,  $Rho = -.751$ ;  $p < 0.05$ ). También, el 75% de los participantes presenta burnout alto, mientras que el 15.9% presenta niveles bajos de la calidad de vida laboral.

Loli et al. (2020) realizaron una investigación en donde cuantificó la calidad de vida laboral de distintos profesionales en el Perú. Se siguió un diseño transversal no probabilístico, Participaron 350 profesionales en diversas especialidades que realizan maestrías, doctorados y especializaciones, Se usó el cuestionario CVT-GOHISALO. Se halló que el 33.3 % presentaba baja calidad de vida en el trabajo, el 35.9 presentaba niveles de incertidumbre, mientras que el 30.8% experimentaba niveles altos de la variable mencionada.

Las investigaciones de nivel internacional y nacional que se muestran en este estudio, analizan desde diversas perspectivas la problemática del burnout y calidad de vida, además, la asociación que tienen, así como en los procesos de productividad y desempeño dentro del campo laboral. Por ello, para poseer una amplia visión acerca de las variables señaladas es necesario presentar, en primer lugar, las teorías y las definiciones que expresan con mayor albor y precisión la variable síndrome de burnout.

No existe consenso sobre una definición universal o estándar sobre el síndrome de burnout, no encontrando una delimitación clara y precisa (Olivarez, 2017), sin embargo muchos investigadores siguen las directrices conceptuales de Christina Maslach, una investigadora del fenómeno mencionado. Así, Maslach et al. (2001) define al burnout como una respuesta a los estresores interpersonales crónicos presentes en donde se trabaja, además los signos primordiales de esta respuesta es la aparición de un agotamiento notorio, impulsos comportamientos impúdico o desvergonzados, y una tendencia a la ineficacia y carencia de sentirse realizado personalmente.

Otros autores como Gil (2005) conceptualiza al síndrome de burnout como una experiencia subjetiva que direcciona hacia un deterioro de la autoevaluación profesional del individuo, de sus afectos, sus emociones y su actitud hacia el cliente y hacia la organización donde labora. Mientras Edelwich y Brodsky (1980) la conceptualizan como la supresión secuencial de la creatividad, energía y razones en trabajos profesionales de ayuda social, consecuencia de las condiciones laborales. Por otra parte, Cherniss (1981) conceptualiza al síndrome de burnout como un proceso de estrés y tensión laboral, agudizando a distintas fases como la presencia de un desajuste entre las demandas y los recursos propios, el agotamiento y finalmente el cambio de actitudes y conductas defensivas.

El síndrome de burnout encuentra un repertorio conceptual amplio, es así que en muchas ocasiones se puede llegar a confundir con otros constructos teóricos, como con el de estrés laboral. Así, Maslach (2003) diferencia al síndrome de burnout como una condición que genera de manera exclusiva efectos negativos en el trabajador, mientras que el estrés laboral es una condición que puede generar efectos positivos o negativos en el trabajador.

Por tanto, es pertinente revisar las teorías existentes sobre la problemática del síndrome de burnout.

En primer lugar, se puede mencionar la teoría tridimensional de (Maslach y Jackson, 1981), teoría que enmarca la presente investigación. La explicación previa a esta teoría considera a la sobrecarga laboral y los roles no delimitados que tiene que cumplir el trabajador como una primera etapa para generar el síndrome

de burnout. Al alterarse la variable anteriormente descritas, el trabajador implementa contingencias de regulación, estas pueden ser constructivas en el caso de distanciarse objetivamente del problema presente, de lo contrario pueden ser estrategias contraproducentes como las distintas dimensiones existentes del burnout (Golembiewski et al., 1983). Es así que se conceptualiza las siguientes dimensiones

El agotamiento emocional, esto hace referencia a sensaciones como sentirse sobre exigido en la labor, también connota perder los recursos producto de las demandas interpersonales (Schaufeli y Salanova, 2014). Por otro lado, la despersonalización hace mención a perder la sensibilidad en el trato asistencial, esto es efectuar tratos de carácter cínicos (Maslach y Leiter, 2016). Por último, la realización personal conceptualiza como la tendencia en el trabajador a evaluarse negativamente (Maslach et al., 2001).

Los tres componentes descritos se enmarcan en la teoría organizacional (López, 2017). Esta teoría indica que el síndrome de burnout se origina al interaccionar los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento del trabajador, de esta manera dentro de los estresores laborales se encuentra el apoyo percibido, el clima organizacional, la estructura organizacional, entre otros, mientras que al referirse a las estrategias de afrontamiento se refiere a la tendencia de despersonalizar, sentirse realizado y por último experimentar agotamiento en el plano emocional (Manzano y Ayala, 2013).

En segundo lugar, se puede mencionar la teoría de competencias social de Harrison (1983), desde este enfoque teórico se postula lo beneficioso de las habilidades de competencia y eficacia percibida necesarias en el trabajador, estas le permitirán una mejor adaptación ante las demandas socio laborales del contexto específico en donde labora, sobre todo en entornos laborales asistenciales. Distintos elementos en el contexto laboral, como la ambigüedad de rol, disposición de recursos, sobre carga laboral, entre otros, obstaculizan la motivación y la eficacia del trabajador. López (2017) indica que esta concepción se encuentra enmarcada en las teorías sociocognitivas del yo.

En tercer lugar, se puede mencionar la teoría de conservación de recursos (Hobfoll, 1988), se explica desde esta perspectiva la existencia de recursos valorados por el trabajador, como por ejemplo la seguridad laboral, la energía, la confianza, capacidad adquisitiva de alimentos y elementos costosos, entre otros. Al generarse la sensación de pérdida de aquellos recursos, el individuo tiende a tener vulnerabilidad para comportarse con características del burnout (Shirom, 2003). Además, Shirom, (1989) entiende al burnout como una reacción a un estrés prolongado, caracterizado por la pérdida de recursos energéticos intrínsecos en un tiempo extendido.

En cuarto lugar, se puede mencionar la teoría del intercambio social, se explica desde este enfoque que la inequidad que el trabajador detecta entre los servicios dados a la empresa y los beneficios que ésta le proporciona acabarán produciendo los sentimientos del burnout (Schaufeli y Buunk, 2004). A la vez, de una manera más detallada se explica que el los intercambios sociales entre los trabajadores y los clientes, por ejemplo en el caso de la atención de las enfermeras hacia sus paciente y los intercambios afiliativos y de comparación en el caso de los colegas de una institución laboral posibilitan una protección ante el síndrome de burnout (Buunk y Schaufeli, 1993).

Por otra parte, el síndrome de burnout con sus tres dimensiones ya conceptualizadas anteriormente, y la calidad de vida en el trabajo, guardan una estrecha relación en los de los individuos y se considera relevante conocer los aportes de investigadores renombrados sobre el tema. Ya que de esta manera el lector podrá diferenciar los constructos teóricos de calidad de vida y calidad de vida laboral, de esta manera se aclara la ambigüedad que puede existir y por tanto usar el término con mayor precisión.

Así, de acuerdo a la conceptualización que propone un gran teórico en el tema, el autor Chiavenato (2009), sugiere que la calidad de vida laboral se manifiesta en características de crecimiento y creatividad para la mejora de un ambiente laboral, ya sean situaciones físicas, psicológicas y/o sociales. Así, Espinoza (2002) define la calidad de vida laboral como la percepción de las personas que trabajan o laboran sobre sus condiciones de área laboral y que están en concordancia con la persona, familia y su satisfacción laboral. Estas condiciones pueden ser administrativas, pero

también interpersonales, teniendo ambas la capacidad de poder influenciar sobre la calidad de vida en el centro laboral.

Por su parte, Grimaldo (2010), precisa que la calidad de vida laboral se organiza en tres grandes grupos: Apoyo directivo, demandas en el trabajo o cargas en el trabajo, y recursos psicológicos y organizaciones. Por lo tanto, la calidad de vida laborales la satisfacción que se tiene de haber cumplido las necesidades básicas y necesarias para cumplir las metas y objetivos planeados, como un consecuente del equilibrio percibido por las personas ante las exigencias o cargas laborales, sociales y personales, de acuerdo a la disponibilidad de recursos organizacionales y psicológicos para enfrentarlas.

Según la especialista en recursos humanos Alles (2012), manifiesta que la calidad de vida laboral contempla todas las variables del entorno donde las personas se desarrollan. Por ejemplo, en el caso en trabajadores es el espacio donde los trabajadores se desarrollan en sus puestos, en el que tienen acceso desde a los elementos físicos de infraestructura y equipamiento que brinda comodidad, hasta la interacción entre sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes, que genera seguridad autoestima y motivación si se desarrollan de manera adecuada (p.81).

Asimismo, Cabezas (1985) indica a la calidad de vida laboral, cuyo concepto está estrechamente relacionado con la calidad de vida en general, enfocado al campo laboral y a la percepción de las personas sobre su capacidad para satisfacer las exigencias y expectativas, permitiendo un óptimo desarrollo del profesionalismo. Walton (2006), menciona ocho dimensiones a estudiar respecto a la calidad de vida: la primera es la compensación equitativa, el bienestar en el trabajo, la búsqueda de mejores empleos, el crecimiento profesional, la integración, la incorporación de leyes y reglamentos en beneficio al trabajador, finalmente, las oportunidades recreativas y sociales, las cuales influyen directamente en la calidad de vida laboral.

Se considera la investigación de García (2007) que menciona cinco dimensiones de calidad laboral, a la vez estas dimensiones tienen reflejo en una encuesta desarrollada por el mismo autor. En relación a la primera dimensión, el nivel de remuneración permite al trabajador optimizar recursos para mejorar su calidad de vida laboral y poder vivir en sociedad adecuadamente, logrando la proporcionalidad

en horas de trabajo. La segunda, es la seguridad y bienestar en el campo laboral, lo cual asegura mejores condiciones, que abarca la vida laboral de los trabajadores refiriéndose al número de horas de trabajo por semana que presten seguridad y evitar riesgos de accidentes y enfermedades.

Por su parte, García (2007) menciona que brindar oportunidades para que el trabajador se pueda desarrollar y generar conocimientos o habilidades, es todo un progreso continuo y permanente, para lo cual, se emplean herramientas y recursos relevantes para su crecimiento en una institución. Del mismo modo, la unificación social en la organización, permite la unión de los grupos. Otro factor que interviene son las demandas laborales, entendiéndose como la apreciación que los trabajadores tienen frente a las exigencias en el desempeño de sus funciones asignadas como: la cantidad de trabajo, las exigencias de tiempos de entrega, la presión de mantener los estándares de calidad alcanzados, entre otros (Grimaldo 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que, el fin principal de este estudio es recoger información en base a postulados teóricos ya existentes, lo cual permitirá reforzar la teoría con los resultados que se obtengan. Para ello, se hizo el recojo de datos mediante instrumentos de medición psicológica (Valderrama, 2013).

##### Diseño de investigación

El diseño es no experimental, ya que se hizo la búsqueda de información de manera empírica y sistemática, no se manipuló ni se ejerció ningún tipo de control sobre las variables independientes. Además, es transversal porque la recogida de datos se realizó en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 3.2 Variable y Operacionalización

##### Variable 1: Síndrome de burnout

##### Definición conceptual:

Maslach et al. (2001) define al burnout como una respuesta a los estresores interpersonales crónicos presentes en donde se trabaja, además los signos primordiales de esta respuesta es la aparición de un agotamiento notorio, impulsos comportamientos impúdico o desvergonzados, y una tendencia a la ineficacia y carencia de sentirse realizado personalmente.

##### Definición operacional:

Puntajes obtenidos de la adaptación peruana del Inventario Burnout de Maslach Vásquez (2020).

##### Indicadores

Los indicadores del inventario fueron el cansancio físico y psicológico, la frustración, el hastío, la indiferencia, la insensibilidad, el aburrimiento, el desinterés, el afán de logro y poder, la empatía, el entusiasmo y el manejo de conflicto.

Escala de medición:

Escala de tipo Likert ordinal que presenta siete alternativas de respuesta.

Variable 2: Calidad de vida Laboral

Definición conceptual:

Verdugo (2007) define a la calidad de vida laboral, como la experiencia de bienestar producto del equilibrio percibido por la persona frente a las exigencias o cargas laborales desafiantes y complejas, contando con recursos psicológicos y organizacionales que se requieren para enfrentar dichas exigencias (pp. 23).

Definición operacional:

Puntajes obtenidos de la Encuesta de Calidad de vida laboral diseñado por García (2007).

Indicadores:

Sus indicadores encontrados fueron el nivel de recompensa monetaria, el pago percibido como justo, las oportunidades de mejora en área profesional, social, emocional, estrategias laborales, intercambio afectivo.

Escala de medición:

El tipo de respuestas fue escala de tipo Likert que mide la frecuencia de las opciones de respuesta, las cuales tienen un puntaje que varía del 1 al 5.

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población de este estudio fue conformada por 102 trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac. Asimismo, esta es definida como el conjunto de sujetos que comparten con una serie de especificaciones y características en común (Hernández y Mendoza, 2018).

- Criterios de inclusión

- Personal hombre y mujer, mayores de 18 años.
- Trabajadores que se encuentren laborando, en dicho módulo, más de un 1 mes.

- Criterios de exclusión

- Personal laboral que no acepten participar en el estudio.
- El personal que no cuente con las herramientas tecnológicas

## Muestra

Los sujetos que conforman la muestra presentan características similares a la población. En el presente estudio se tomaron a 102 trabajadores del Módulo de Justicia de Andahuaylas.

## Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico, tipo censal. El muestreo censal, es aquel en el que todas las unidades de la población son consideradas como muestra (Ramírez, 1997; Hernández y Mendoza, 2018).

## Unidad de análisis

Un trabajador del Módulo de justicia de Andahuaylas

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se procedió a usar métodos cuantitativos, así se hizo uso de la encuesta a través de la modalidad de cuestionario electrónico auto administrado. La encuesta es definida como un procedimiento que recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado a fin de recoger información sobre una variable (Fidias, 2012).

## Instrumento 1

### Ficha técnica:

Nombre : Adaptación peruana de Inventario Burnout de Maslach

Autor : Christina Maslach

Adaptación : Juan Vásquez Muñoz (2020)

Año de publicación : 1981

Administración : Individual o colectiva

Edad de aplicación : De 21 a 55 años

Objetivo : Medir el síndrome de burnout

Dimensiones : - Agotamiento emocional  
- Despersonalización  
- Realización personal

Tiempo de aplicación : De 15 a 20 minutos

Tipo de Instrumento : Escala

Número de ítems : 22

Calificación e interpretación : El tipo de respuestas se constituye en la escala de tipo Likert, que mide la frecuencia de las opciones de respuesta las cuales tienen un puntaje que va del 0 al 5

### Validez

El Cuestionario de síndrome de burnout fue creado en el año 1986 por los autores Maslach y Jackson en el país de España, se logró la adaptabilidad en el Perú por Vasquez (2020), este instrumento tiene como objetivo dar a conocer las categorías de síndrome de burnout que presentan los trabajadores mayores de 18 años en una organización y para ello cuenta con 22 ítems divididos en 3 dimensiones y con una opción de respuesta de 5 alternativas en una escala de Likert.

El instrumento pasó por un juicio de expertos para poder saber si los ítems son claros y coherentes, en el mismo se determinó para todos los reactivos valores mayores e iguales al 0.86 al aplicarse la V de Aiken. Aiken (1985) explica que los reactivos que presentan valores por encima del 0.80 son admitidos como válidos.

#### Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con el propósito de verificar la confiabilidad de este instrumento. Para esta prueba piloto se tomó una muestra de 50 trabajadores del Módulo básico de justicia en la ciudad de Andahuaylas, donde se analizó el resultado de la confiabilidad de Alpha de Cronbach= 0.783.

#### Instrumento 2

##### Ficha técnica:

Nombre	: Encuesta de Calidad de Vida Laboral.
Autor	: Alexis Gabriel García Rodríguez
Año de publicación	: 2007
Administración	: Individual o colectiva
Edad de aplicación	: De 21 a 55 años
Objetivo	: Medir el grado de calidad de vida laboral en trabajadores.
Dimensiones	: <ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel de remuneración</li><li>- Seguridad y bienestar</li><li>- Uso y desarrollo de capacidades</li><li>- Oportunidades de progreso y estabilidad</li><li>- Integridad social</li></ul>
Tiempo de aplicación	: De 20 a 30 minutos
Tipo de Instrumento	: Escala

Número de ítems : 37

Calificación e interpretación : El tipo de respuestas se constituye en la escala de tipo Likert, que mide la frecuencia de las opciones de respuesta las cuales tienen un puntaje que va del 1 al 5

#### Validez

La escala de Calidad de vida laboral fue creada en España por García (2007) y adaptada por Vasquez (2020), la aplicación de este instrumento tiene un tiempo de duración de aproximadamente 20 minutos con el objetivo de determinar el grado de calidad de vida laboral que cuentan los trabajadores de una empresa y para ello cuenta con 37 ítems divididos en 5 dimensiones con 6 opciones de respuesta en una escala de Likert.

De igual manera, el instrumento pasó por juicio de expertos para identificar si los ítems son claros y coherentes, se determinó para todos los reactivos valores mayores e iguales al 0.86 al aplicarse la V de Aiken. Aiken (1985) explica que los reactivos que presentan valores por encima del 0.80 son admitidos como válidos.

#### Confiabilidad

Se realizó la prueba piloto con el fin de comprobar la confiabilidad del instrumento, aplicó la prueba a los trabajadores del Módulo básico de justicia en la ciudad de Andahuaylas , tras esto se evidenció el resultado de la confiabilidad de 0.841, por ende el alfa de Cronbach mayor a 0.80, demuestra que el instrumento es consistente y confiable.

### 3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación, se eligieron las variables de estudio, se investigó sobre antecedentes del tema a tratar como también teorías referentes a las variables de estudio, para la realización de los objetivos e hipótesis se profundizó en la información de las pruebas que se utilizó para el proyecto de investigación, posterior a ello se determinó la población y se aplicó la prueba piloto a un conjunto de personas con características similares a la muestra.

Asimismo, se realizaron las coordinaciones institucionales necesarias, obteniendo como respuesta un documento de autorización firmado por las autoridades pertinentes para la aplicación de los instrumentos a los 102 trabajadores del Módulo Básico de Justicia. Se usó el programa google forms para recolectar los datos, el mismo contenía los ítems de los instrumentos usados y el consentimiento informado, la aplicación de lo mencionado fue de manera virtual.

### 3.6 Método de análisis de datos

Después del proceso de recogida de datos, se realizó una base en Microsoft Excel, en la que se consideraron variables sociodemográficas (sexo, edad). Además, en lo referente a la estadística descriptiva e inferenciales, usando distintos estadísticos pertinentes para cada procedimiento realizado.

El análisis inferencial se llevó a cabo mediante la prueba de normalidad, tomando el Test de Shapiro–Wilk, debido a que es considerada una prueba con adecuadas propiedades que brinda resultados acertados, además, es independiente a la distribución y al tamaño muestral (Mohd y Wah, 2011) .

Debido a que se obtuvieron datos que no se ajustaron a una distribución normal se empleó estadística no paramétrica, por lo que se empleó el coeficiente Rho de Spearman para correlacionar ambas variables de estudio.

Finalmente, con respecto al análisis comparativo de cada variable según género y edad, se trabajó con el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, estadístico que se utiliza para comparar dos grupos independientes (George y Mallery, 2003).

### 3.7 Aspectos éticos

Para realizar esta investigación se siguieron una serie de lineamientos con el fin de seguir principios éticos. En primer lugar, se utilizó el manual APA para citar y referenciar, respetando los derechos de autor. Se usó el consentimiento informado, así las personas tenían conocimiento de los objetivos que persigue este estudio.

Además, la Asociación Médica Mundial (2015) referente a la declaración de Helsinki refiere que se debe velar por la salud del ser humano, teniendo en cuenta sus derechos, como el respeto, la confidencialidad y el uso apropiado de la información personal que haya sido recolectada, lo cual se consideró al momento de la recolección de datos.

Asimismo, se tuvieron en cuenta los principios bioéticos de Gómez (2009), que señalan la autonomía, que radicó en respetar los valores y las opiniones de cada individuo. Además, se tuvo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia, es decir, darle un trato íntegro a cada persona y el principio de justicia que hace referencia a la equidad e igualdad de trato.

De ello, el Colegio de Psicólogos del Perú en el código de ética, el artículo 24 señala que toda investigación debe presentar un consentimiento informado a los evaluados con el fin de que acepten de manera voluntaria ser parte de la investigación. En el caso de que el estudio evalúe menores de edad, se les brindará un asentimiento informado, así como la autorización de sus padres. El artículo mencionado, prohíbe cualquier tipo de publicidad falsa y engaña a los posibles participantes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadísticos descriptivos

Tabla 1

*Niveles de la variable síndrome de burnout en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas - Apurímac*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	27	26.5
	Medio	44	43.1
	Alto	31	30.4
	Total	102	100.0

Referente a la tabla 1, se evidencia en la muestra estudiada, que el 26,5% tiene un nivel de síndrome de burnout bajo, equivalente a 27 trabajadores, así mismo, el 30,4 % tiene un nivel alto de síndrome de burnout, equivalente a 31 trabajadores. Finalmente, se aprecia que el 43,1% tiene un nivel medio.

Tabla 2

*Niveles de la variable calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas - Apurímac*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	25	24.5
	Medio	49	48.0
	Alto	28	27.5
	Total	102	100.0

Se logra apreciar que el 24,5% tiene un nivel bajo de calidad de vida, equivalente a 25 trabajadores, de igual manera, el 27,5% tiene un nivel alto de calidad de vida, equivalente a 28 trabajadores. Finalmente, se aprecia que el 48% tiene un nivel medio, equivalente a 49 personas, identificando que en su mayoría, la población estudiada tiene un nivel intermedio de validez de vida.

Tabla 3

*Prueba de normalidad de las variables síndrome de burnout y calidad de vida*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Síndrome de burnout	0.112	102	0.073	0.956	102	0.000
Calidad de vida	0,089	102	0.201	0.963	102	0.000

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de la distribución de los datos y su ajuste a la normalidad. Se tomó en cuenta la prueba Shapiro-Wilk, debido a que actualmente se le considera como la prueba de mayor potencia estadística y ajustable a todos los tipos de distribución y tamaños muestrales (Mohd y Wah, 2011). De esto, se observa que ninguna de las dos variables, síndrome de burnout y calidad de vida, poseen valores de significancia mayores a .05 en el p valor, por lo que se confirma que los datos no se distribuyen de manera normal en ninguno de los casos, y es por ello que se empleó métodos no paramétricos para el cálculo de las correlaciones.

Tabla 4

*Prueba de normalidad de las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de síndrome de burnout*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Calidad de vida	0.085	102	0.220	0.976	102	0.000
Nivel de remuneración	0.527	102	0.000	0.953	102	0.000
Seguridad y bienestar	0.159	102	0.000	0.836	102	0.000
Uso y desarrollo de capacidades	0.139	102	0.000	0.939	102	0.000
Oportunidades de progreso y estabilidad	0.232	102	0.02	0.935	102	0.000
Integridad social	0.140	102	0.000	0.836	102	0.000
Síndrome de burnout	0.082	102	0.201	0.923	102	0.000
Agotamiento emocional	0.254	102	0.000	0.836	102	0.000
Despersonalización	0.237	102	0.000	0.88.	102	0.000
Realización personal	0.143	102	0.001	0.871	102	0.000

Se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de la distribución de los datos y su ajuste a la normalidad. Se tomó en cuenta la prueba Shapiro-Wilk, debido a que se le considera como la prueba de mayor potencia estadística y ajustable a todos los tipos de distribución y tamaños muestrales (Mohd y Wah, 2011). Tras esto, la calidad de vida laboral y sus dimensiones no poseen valores de significancia mayores a .05, o sea los datos no se distribuyen de manera normal en ninguno de los casos, y es por ello que se empleó métodos no paramétricos para el cálculo de las correlaciones.

## 4.2 Estadísticos inferenciales

### 4.2.1 Contraste de la hipótesis general

Hipótesis general:

Existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre síndrome de burnout y calidad de vida.

Tabla 5

*Relación entre síndrome de burnout y calidad de vida*

		Correlaciones	
			Calidad de vida
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.682
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Continuando, se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout y Calidad de vida laboral mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, se observa asociación significativa del síndrome de burnout sobre la calidad de vida laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia.

#### 4.2.2 Contraste de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión nivel de remuneración en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión nivel de remuneración en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

Tabla 6

*Relación entre síndrome de burnout y la dimensión nivel de remuneración*

Correlaciones			
			Nivel de remuneración
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.631
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout y nivel de remuneración mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, existe asociación estadísticamente significativa del síndrome de burnout sobre la dimensión nivel de remuneración.

## Hipótesis específica 2

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión seguridad y bienestar en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas - Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión seguridad y bienestar en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

Tabla 7

*Relación entre síndrome de burnout y la dimensión seguridad y bienestar*

		Correlaciones	
			Seguridad y bienestar
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.647
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout y la dimensión seguridad y bienestar mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, existe asociación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión de seguridad y bienestar.

### Hipótesis específica 3

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

Tabla 8

*Relación entre síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades*

		Correlaciones	
			Uso y desarrollo de capacidades
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-.615
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión uso y desarrollo de capacidades

#### Hipótesis específica 4

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas - Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

Tabla 9

*Relación entre síndrome de burnout y la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad*

		Correlaciones	
			Oportunidades de progreso y estabilidad
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.650
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout y oportunidades de progreso y estabilidad mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, entonces existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión oportunidades de progreso-estabilidad.

## Hipótesis específica 5

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión integridad social en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión integridad social en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

*Tabla 10*

*Relación entre síndrome de burnout y la dimensión integridad social*

		Correlaciones	
			Integridad social
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.647
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el síndrome de burnout e integridad social mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, se observa una asociación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y la dimensión integridad social.

Hipótesis específica 6:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la de vida en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

*Tabla 11*

*Relación entre agotamiento emocional y la calidad de vida laboral*

Correlaciones			
			Agotamiento emocional
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-.507
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, se observa una estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida.

### Hipótesis específica 7

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020.

*Tabla 12*

*Relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral*

		Correlaciones	
			Despersonalización
			-.362
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

Se observan los resultados obtenidos tras correlacionar la despersonalización y la calidad de vida laboral mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, se observa una asociación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la dimensión calidad de vida.

### Hipótesis específica 8

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y la calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas- Apurímac 2020

Tabla 13

*Relación entre realización personal y la calidad de vida laboral*

Correlaciones			
			Realización personal
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	.558
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

En la tabla 13 se observan los resultados obtenidos tras correlacionar la dimensión realización personal y la calidad de vida laboral mediante el estadístico de Spearman, obteniéndose una correlación inversa moderada, según la clasificación de Martínez et al. (2009). Así mismo, el nivel de significativa es menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la calidad de vida.

Tabla 14

*Análisis de la normalidad de las subescalas en función del género en las variables Síndrome de burnout y calidad de vida laboral.*

Género		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
1	Síndrome de burnout	0.123	102	0.073	0.926	102	0.001
	Calidad de vida	0,098	102	0.201	0.963	102	0.000
2	Síndrome de burnout	0.834	102	0.003	0.856	102	0.003
	Calidad de vida	0.975	102	0.040	0.843	102	0.000

1: Hombres, 2: Mujeres.

En continuidad, se presenta los resultados tras el análisis de la distribución de los datos y su ajuste a la normalidad por medio de la prueba de bondad de ajuste Shapiro-Wilk, para las submuestras desprendidas del dato sociodemográficos “sexo” de los participantes. De esto, se evidencia que en la totalidad de los resultados obtenidos, las submuestras independientes de hombres y mujeres no presentan una distribución que se ajuste a la normalidad ( $p < .05$ ). Es por ello que, para el análisis de las diferencias o similitudes, se empleó el estadístico U de Mann-Whitney ya que, según se afirma, esta prueba posee la capacidad de comparar grupos con distribuciones libres (Rivas, Moreno y Talavera, 2013).

Tabla 15

*Evaluación de diferencias en función del género en el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Z	Significancia
Síndrome de burnout	Masculino	43	39.04	1825.40			
	Femenino	59	42.65	1475.40	1028.00	-	0.103
	Total	102				2.976	
Calidad de Vida	Masculino	43	40.44	1804.00			
	Femenino	59	41.73	1421.00	1031.50	-	0.108
	Total	102				2.254	

Se presenta el análisis de las diferencias significativas en los grupos determinados por los datos sociodemográficos de sexo para las variables síndrome de burnout y Calidad de vida. Se empleó el estadístico de comparación U de Mann – Whitney debido a que esta prueba admite distribuciones libres para las muestras a comparar (Rivas, Moreno y Talavera, 2013). De esta forma, se determinó que no existen diferencias significativas según sexo entre las puntuaciones totales obtenidas para las submuestras, ya que se obtuvo un  $p > 0.05$ .

## V. DISCUSIÓN

Partiendo de la definición central del síndrome de burnout y su efecto en la calidad de vida laboral que se expone en este estudio, se afirma que es importante abordar aspectos preventivos dentro del contexto organizacional, para lo cual, resultan imprescindibles las investigaciones que abarquen las dos variables trabajadas, tal como lo indica Vidotti et al. (2019). Si bien es cierto, sí existen investigaciones de tipo descriptivo sobre ambas variables (Ramírez y Molina, 2002), pero es necesario aún corroborar y complementar el conocimiento mediante estudios más complejos, en especial cuando se tratan problemas de salud psicológica en el trabajo. Asimismo, Herrera y Cassals (2005) señalan que la variable calidad de vida en el trabajo, interviene sobre áreas significativas para el bienestar psicológico, social y profesional, además produce disposición laboral.

El término síndrome de burnout puede ser confundido con distintos constructos teóricos, como por ejemplo con conceptualizaciones de estrés laboral, generando así menos precisión en las investigaciones. Así, Maslach (2003) menciona que el burnout exclusivamente implica efectos negativos, mientras que el estrés laboral genera efectos positivos y negativos.

Investigadores de la línea de comportamiento organizacional deben ponerse de acuerdo para llegar a un consenso conceptual sobre el síndrome en mención, no hacerlo puede generar confusiones al momento de ser trasladado los hallazgos a las políticas públicas. Olivarez (2017) enuncia que existía una imprecisión y una confusión en épocas antes de que Maslach y otros aparecieran en psicología organizacional.

Sobre los objetivos descriptivos se puede mencionar que los niveles del síndrome de burnout en trabajadores del módulo de justicia de Andahuaylas se presentaron porcentajes de 26,5% en nivel bajo, equivalente a 27 trabajadores, así mismo, el 30,4 % tiene categoría alta, equivalente a 31 trabajadores y el 43,1% tiene un nivel medio, equivalente a 44 personas, identificando que, en su mayoría, la muestra estudiada tiene un nivel intermedio de la variable en cuestión. Los resultados del presente estudio son parecidos a los de Vásquez (2020), ya que se observaron

puntuaciones significativamente superiores, presentando que un 75% de docentes experimentan síndrome de burnout en niveles altos, mientras que el 15.9% vivencia el nivel más bajo de calidad de vida laboral.

Los niveles del síndrome de burnout encontrados reflejan la existencia de una realidad problemática preocupante, no solo en los Módulos Básicos de Justicia de Andahuaylas, sino también en contextos internacionales como en ciudadanos que laboran en Alemania (Kaschka et al. (2011), Holanda (Danhof et al. (2011), Costa Rica (Oviedo, 2012), México (Uribe et al., 2014), Brasil (Carlotto y Câmara, 2019) y en Perú (MIMP, 2017), es pertinente mencionar los estudios de la institución pública citada, ya que se encontró porcentajes realmente preocupantes de 43% hasta 89.8% de trabajadores de distintos servicios asistenciales y educativos que padecen síndrome de burnout.

En los Módulos Básicos de Justicia de Andahuaylas es grande la demanda de los ciudadanos que buscan atención de índole judicial, sobrecargas laborales como las descritas se pueden configurar como una primera etapa previa al burnout según el teórico Golembiewski et al. (1983). A la vez, el autor citado menciona que los roles delimitados se configuran en factor protección ante el síndrome de burnout, esto último puede estar actuando en favor en el personal del Módulo Básico de Justicia.

De no mejorarse la incidencia del burnout encontrado en el Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas u otras instituciones afines, entonces podría generar una atención desadaptativa a los usuarios acuden al mismo requiriendo ayuda, esto se deduce de lo planteado por Maslach y Leiter (2016), ya ante síndrome de burnout pueden emerger tratos cínicos hacia los demás, de lo contrario podría haber una tendencia del trabajador a evaluarse negativamente o a tener una baja realización personal, pudiendo afectar las funciones laborales ejecutadas (Maslach et al., 2001).

La cuantificación hallada de la primera variable se alinea a los hallazgos de Carlotto y Câmara (2019), ya que encuentra al 31.0% de los funcionarios de justicia con niveles de agotamiento emocional alto e indolencia ante el trato (17.3%), similar a la dimensión despersonalización. De la misma manera, Sotelo et al. (2019) haya incidencias de 15% en personal de la abogacía en una institución judicial, de

manera específica halla 21.2% de cansancio emocional, 42.4% de despersonalización y 42.4 % de realización personal bajo.

Los hallazgos en contraste a nivel teórico, muestran que la problemática del burnout es el resultado de la aparición de variables psicosociales de riesgo, lo que tiene gran probabilidad de afectar el funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo, debido a estrategias de regulación poco funcionales ante la aparición de gran incidencia de demandas y estresores (Golembiewski et al., 1983). Ya que, este suele ser un desequilibrio entre las demanda y la capacidad de respuesta del individuo.

En continuación, al cuantificar la calidad de vida laboral hallados en el Módulo Básico de Justicia fueron niveles que sugieren la ayuda de las instituciones pertinentes para mejorar el diagnóstico cuantitativo encontrado (Bajo=24.5%, Medio= 48.0%, alto= 27.5%), Por ello, implementar una gestión eficiente para la mejora de esta variable sería adecuado. Esto, refleja la idea de que la calidad laboral está medianamente cubierta por la empresa en la que se desempeñan. Vasquez (2020) encontró resultados parecidos, valores de 15.9% en niveles bajos de la calidad de vida laboral en docentes fue hallado. Los resultados encuentran el respaldo bibliográfico de Loli et al. (2020), éste encuentra en primer lugar calidad de vida laboral en niveles medios (35.9) y en segundo lugar niveles bajos (33.3%) en personal de variadas profesiones que continuaban estudios de posgrado en Lima Metropolitana y el interior del país de Perú. De esta manera, en el contexto nacional se va acumulando investigaciones que sugieren la presencia de calidad de vida media en personal, no solo de la justicia, sino también de la educación y demás profesiones.

Morilla et al. (2019) halló resultados que difieren en menor medida a esta investigación, ya que halló una incidencia de calidad de vida laboral más acentuada de niveles altos y no medios como el presente estudio, la muestra de su estudio fueron profesionales que atienden casos sociales en España. Resultados que sugiere hacer revisiones para hallar diferencias significativas de la calidad de vida según zona europea y zonas de América Latina.

Se encontró interrogantes de investigación de autores como Paltán (2003), tras esto se consideró para la presente investigación el objetivo general de correlacionar las

dos variables anteriormente explicadas en el Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas-Apurímac. Se obtuvo una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) negativa de  $Rho = -.682$ , considerada como una relación moderada según teóricos como Martínez et al. (2009).

Los resultados encontrados encuentran respaldo bibliográfico en Muñoz del Carpio et al. (2020) que tras analizar la problemática del burnout y la relación con la percepción de calidad de vida laboral, halló resultados de una relación estadísticamente significativa e inversos, esto es muy semejante a lo hallado en el trabajo aquí desarrollado. Es pertinente mencionar que la muestra del mencionado autor fueron operarios de justicia. Por otro lado, Vasquez (2020) halló resultados de correlación que apoyan a los hallazgos del presente estudio, ya que los resultados de  $Rho = -.622$ ,  $p < 0.05$  para las dos variables estudiadas en profesores de una institución pública. De esta manera, se puede enunciar que distintas muestras y contextos pueden tener valores de correlación semejante.

De lo expuesto, Harrison (1983) presentó un modelo competencia social, el cual hacía referencia a todos aquellos recursos que se hacen necesario desplegar en situaciones asistenciales que posibiliten la aparición de síndrome de burnout y otras problemáticas relacionadas. El autor citado menciona que el individuo sufre de síndrome de burnout cuando no cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente satisfactoriamente, disminuyendo su autoeficacia percibida y su bienestar psicológico y calidad de vida laboral.

En relación a los objetivos específicos, se planteó cinco objetivos específicos de correlación del burnout y las dimensiones de la segunda variable, se evidenció la existencia de relación inversa y estadísticamente significativas para todos los casos, con coeficientes rho superiores a .30, e inferiores a .70, catalogadas como relaciones de intensidad moderada según Martínez et al. (2009).

Entonces, las relaciones inversas y estadísticamente significativas encontradas, indican que a mayor incidencia de burnout, menor será los niveles en las cinco dimensiones de la calidad de vida laboral, o sea estará afectada la integración social en el trabajo y lo relacionado a ello. Esto es preocupante, ya que al existir un vínculo entre la variable síndrome de burnout y las distintas dimensiones de la

calidad de vida laboral, pudiera agravar otras áreas, tal como lo indica Espinoza (2002), ya que menciona que la variable de calidad en el trabajo puede afectar el área familiar de un individuo, por tanto estar expuesto a más situaciones de riesgo.

Los resultados de correlación entre síndrome de burnout sobre integración social ( $Rho=-.647$ ), oportunidades de progreso ( $Rho-.650$ ) y uso-desarrollo de capacidades ( $Rho=-.615$ ) pueden servir de evidencia acumulativa en los estudios de López (2017) en donde enuncia la existencia de una relación estadísticamente significativa e inversa del burnout sobre el compromiso afectivo entre los trabajadores, carga de trabajo y control sobre el tiempo de trabajo, estas tres últimas tres dimensiones guardan similitud teórica con las dimensiones integridad social, oportunidad de progreso, usó-desarrollo de capacidades desarrolladas en el presente estudio.

Respecto a los 3 objetivos específicos que se planteó referentes a la asociación de calidad de vida en el trabajo con la el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. De ellos, se obtuvieron relaciones inversas y estadísticamente significativas, a excepción de la asociación de la primera variable sobre la realización personal, ya que la relación fue directa. Además, las intensidades de las relaciones fueron moderadas según las clasificaciones que propone Martínez et al. (2009)

Las asociaciones de la calidad de vida laboral y las dimensiones del síndrome de burnout encontradas son similares a los hallazgos encontrados por Salgado y Lería (2020) y Silverio (2018), los primeros autores mencionan el síndrome de burnout llamada agotamiento emocional, encuentra relación estadísticamente significativa e inversa sobre la calidad de vida laboral ( $r=-.36$ ,  $p<.05$ ) y constructo similares a este. Además, de manera reciente Vasquez (2020) halló valores de correlación muy semejantes, ya que halló una relación del agotamiento emocional ( $Rho=-.320$ ,  $p< 0.05$ ) y despersonalización ( $Rho=-.751$  ,  $p< 0.05$ ) sobre la calidad de vida laboral.

Definiciones de la variable calidad de vida laboral aún no recibe consenso entre los múltiples autores existentes, debido a la variedad de indicadores que existen respecto a su medición, entre ellos está la motivación, el salario, el nivel de seguridad y bienestar, entre otros Alles (2012), sostiene que la calidad de vida

laboral contempla todos los factores del entorno en el que las personas se desarrollan y cuando estos son cubiertos satisfactoriamente se genera seguridad autoestima y motivación, siendo casi nula la probabilidad de encontrarse un cuadro de síndrome de burnout, lo cual se contrasta con los resultados presentados.

Los resultados en lo que respecta a la evaluación de diferencias en función del género en el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral. Se empleó el estadístico de comparación U de Mann – Whitney debido a que esta prueba admite distribuciones libres para las muestras a comparar (Rivas, Moreno y Talavera, 2013). No existen diferencias significativas según sexo entre las puntuaciones totales obtenidas para las submuestras síndrome de burnout en mujeres y hombre ( $p=0.103$ ), tampoco hubo diferencias significativas según sexo entre las puntuaciones totales para la submuestra calidad de vida laboral en hombres y mujeres ( $p=0.108$ ). Es decir, participantes sin distinción del sexo son propensos a experimentar síndrome de burnout y niveles de calidad de vida laboral sin distinción. Así, la OMS (2018) no menciona ninguna distinción de la problemática del burnout según sexo, al incluir este constructo teórico en el CIE-10.

Finalmente, es valioso mencionar que la investigación se realizó en un contexto de confinamiento social, donde la mayoría de personas se encuentra realizando trabajo remoto y es por ello, que se presentaron dificultades prácticas al momento del recojo de la muestra, ya que, fue de manera virtual y a distancia. La dificultad se observó en la poca tasa de respuesta obtenida mediante el uso de formularios virtuales, lo cual representa una gran dificultad. Dadas diferentes dificultades por la coyuntura pandémica es importante replicar esta investigación en diferentes muestras y/o instituciones, a fin de acumular mayor evidencia de la problemática desarrollada. Factores externos como la situación de pandemia que hoy atravesamos y el estado de emergencia pueden estar influenciando en el hallazgo de las correlaciones en cuanto a las dificultades teóricas, cabe mencionar que los estudios respecto a la relación las variables de estudio son limitados, por lo que se sugiere a los lectores, investiguen y revisen con mayor énfasis la literatura y los estudios sobre la el manejo del síndrome de burnout en los centros de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

GENERAL: El síndrome de burnout y la calidad de vida laboral se relacionan de manera inversa y significativamente ( $Rho = -.682$ ,  $P = .000$ ). Es decir, mayores niveles de síndrome de burnout tienden a producir niveles más bajos de calidad de vida laboral.

PRIMERA: El síndrome de burnout se correlaciona en mayor medida con las dimensiones oportunidades de progreso y estabilidad ( $-.650$ ), seguridad y bienestar ( $-.647$ ) e integración social ( $-.647$ ). Es decir, a mayor síndrome de burnout menor serán las dimensiones de calidad de vida, en especial las descritas anteriormente.

SEGUNDA: Existe una mayor correlación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de agotamiento emocional ( $-.507$ ) y realización personal ( $.558$ ). O sea, niveles altos de calidad de vida laboral tiende a generar menores niveles de agotamiento emocional y mayores grados de realización personal.

TERCERA: Se evidenció una mayor incidencia de niveles intermedios de síndrome de burnout, además 3 de 10 trabajadores experimentan síndrome de burnout en su nivel más alto.

CUARTA: Se halló una mayor prevalencia de calidad de vida laboral en niveles medios, asimismo la cuarta parte de los trabajadores experimentan niveles bajos de calidad de vida laboral.

QUINTA: No se encontraron diferencias significativas en hombres y mujeres en relación a la calidad de vida laboral y síndrome de burnout ( $p < 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

1. A futuros investigadores, realizar estudios acerca de las variables estudiadas, para contar con mayor cantidad de antecedentes investigativos actuales en el contexto nacional o regional.
2. Ejecutar talleres educativos que potencialicen tres dimensiones específicas de la calidad de vida laboral, estas son: Las oportunidades de progreso y estabilidad en el trabajador, la integridad social y la sensación de seguridad y bienestar.
3. Implementar programas, buscando mejoras en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores en el lugar estudiado.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. (1985). Three Coeficients for analizing the reliabity and validithy of raling. *Educatlonai and psicological Measurement*. 45, 131-142.
- Asociación Médica Mundial. (2015). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net/es/policiestpost/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigacionesmedicas-en-seres-humanos/>
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos. 13(1). 13-29. ISSN: 1666-244X. <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Bairero, M. (2017). El síndrome de burnout y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6), 971-982. <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Borja, C., Gómez, A., León, M., Murcia, A., Hewitt, N. y Molina, J. (2002). La salud mental de los psicólogos que ejercen como terapeutas en Bogotá. (Tesis de grado) Universidad Católica de Colombia.
- Buunk, B., y Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53-66). Taylor y Francis.
- Carlotto, M., y Câmara, S. (2019). Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 24(3), 425-435.
- Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo CEPRIT (2015). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Boletín Essalud Seguro social de salud del Perú* [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)
- Cherniss, C. (1981). *Staff burnout: Job stress in the human services*. SAGE Publications.

- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.ª ed.). Erlbaum, Hillsdale.  
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Comité Mixto de la OIT/OMS (18-24 de septiembre de 1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo.  
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología.  
[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Danhof, M., Van, T., y Zitman, F. (2011). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 505-504.
- Dzul, M. (2013). Los enfoques en la investigación científica. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-Out—Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Human Sciences Press.
- Fidias, G (2012) El proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. (6ta edición). Episteme, C.A.
- Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica FONDECYT (2018). 70% de los trabajadores peruanos sufren de Síndrome de burnout. <http://www.fondecyt.gob.pe/interactiva/fondecyt-informa/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral>
- García, A. (2007). Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida laboral en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela competitiva.  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9709.pdf>
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows: Step by step*. Ally & Bacon.

- Gil, P. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Rev Saúde Pública*, 39(1), 1-8.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481. <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. 55: 230-233.
- Harrison, 1983. (1983). A social competence model of burnout. En En Farber, B. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). Pergamon Press.
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Herrera, R., y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laborallaboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&tlng=es)
- Hobfoll, S. (1988). *The ecology of stress. The series in health psychology and behavioral medicine*. Hemisphere Publishing Corp.
- Kaschka, W., Broic, K. y Korczak, D. (2011). Burnout: a Fashionable Diagnosis. *Dtsch Arztebl Int*, 108 (46), 781-787. [https://www.researchgate.net/publication/51872736\\_Burnout\\_a\\_Fashionable\\_Diagnosis](https://www.researchgate.net/publication/51872736_Burnout_a_Fashionable_Diagnosis)
- Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., y Del Carpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*, 28(2), 213-228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- López, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega [Tesis de Doctorado, Universidad de Vigo]. <http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/s>

[indrome burn%2520out antecedentes consecuentes organizacionales sa  
lud gallega analia.pdf?sequence=1](http://www.scielo.org/ga/analisis/analisis-sindrome-burnout-antecedentes-consecuentes-organizacionales-salud-gallega-analisis.pdf?sequence=1)

- Manzano, G., y Ayala, J. (2013). New perspectives: Towards an integration of the concept «burnout» and its explanatory models. *Anales de Psicología*, 29(3), 800-809.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es)
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., y Leiter, M. (2016). Understanding the Burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 1-9.
- Maticorena, J. (2014). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en equipos multidisciplinarios que laboran en violencia familiar en los Centros de Emergencia Mujer de Lima Metropolitana año 2013*. [Tesis de Maestría., Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10603/Maticorena\\_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10603/Maticorena_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MIMP. (2017). *Estado del arte del síndrome de agotamiento profesional avances sobre su prevención en operadores/as que atienden a personas afectadas por violencia basada en género*. <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2018/01/Estado-del-Arte-del-SAP-final-final.compressed-1.pdf>

- Mohd, N. y Wah, B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Test. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*. 21-33
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambidez, A., y Vasquez, O. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Revista Prisma Social*, 26, 131-158.
- Muñoz del Carpio, A., Begazo, L., Díaz, B., Rodríguez, A. Mendoza, G. y Malaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n3/1726-4642-rins-37-03-589.pdf>
- Muñoz del Carpio, A., Begazo, L., Díaz, B., Rodríguez, A., Mendoza, G., y Málaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 3, 589-590.
- Olivarez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 58, 59-63.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. OIT; 2012. [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_162039/langes/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/langes/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2014). Protección de la salud de los trabajadores, nota descriptiva 389. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- OMS. (2018). *Clasificación Internacional de Enfermedades-10*. Revisión Modificación Clínica. (segunda). [https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/normalizacion/CIE10/CI E10ES\\_2018\\_diag\\_pdf\\_20180202.pdf](https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/normalizacion/CIE10/CI E10ES_2018_diag_pdf_20180202.pdf)

- Oviedo, V. (2012). *Evaluación del síndrome de burnout y su relación con los estilos de vida del personal judicial que labora en los juzgados especializados en violencia doméstica de Costa Rica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica]. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/11413>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455.
- Poder Judicial del Perú. (2017). *Segunda terapia sobre estrés laboral y síndrome de burnout para el personal del Módulo de familia de Abancay*. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorapurimacpj/s\\_csj\\_abancay/as\\_mfabancay/as\\_galerias/as\\_fotos/cs\\_jap\\_n\\_segundaterapiasobreestreslaboral](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorapurimacpj/s_csj_abancay/as_mfabancay/as_galerias/as_fotos/cs_jap_n_segundaterapiasobreestreslaboral)
- Peña, O. (2019). Nivel de Síndrome de burnout y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del hospital de emergencias José Casimiro Ulloa (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Perú.
- Pérez, J. & Páez, D. (2001). Satisfacción laboral, síndrome de síndrome de burnout asistencial y clima emocional en empleados de prisiones de Bogotá: un estudio exploratorio. *Acta colombiana de psicología*, 6, 41-65. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000148&pid=S1657-9267200500010000900019&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000148&pid=S1657-9267200500010000900019&lng=en)
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rivas, R., Moreno, J., Talavera, O. (2013). Investigación clínica XVI. Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 51(4), 414-419.
- Salgado, J., y Lería, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Univ. Salud.*, 22(1), 06-16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sarabia, C., Díez, Z., San Millán, S., Salado, L., y Clemente, V. (2016). Relación entre síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. *Gerokomos*, 27(2), 48-52.

- Schaufeli, W., y Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. En Peeters, M., Jonge, J. y Taris, T. (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). Wiley Blackwell.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En En Cooper C. y Robertson I. (Eds.), *International review of industrial and organizational psycholog* (pp. 25-48). John Wiley y Sons.
- Shirom, A. (2003). Job-Related Burnout: A Review of Major Research Foci and Challenges. En Quick, J. y Tetrick, L. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245-265). American Psychological Association.
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción*.
- Uribe, J., López, P., Pérez, C., y García, A. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1554-1571.
- Vasquez, J. (2020). Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Vásquez, J. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui - Lambayeque – 2019. Repositorio de Tesis USAT.
- Vega, E., Gómez, J., Caballero, I., y Contreras, F. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

#### Variable 1: Síndrome de burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	Es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes de esta respuesta están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo, y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal (Maslach et al., 2001)	Puntajes obtenidos de la adaptación Peruana del Inventario Burnout de Maslach, constituido por 22 ítems (Vasquez, 2020).	Agotamiento emocional Despersonalización Realización Personal	Cansancio físico y psicológico, disgusto. Indiferencia, insensibilidad, aburrimiento, desinterés. Deseo de logro y poder, empatía, entusiasmo, manejo de conflicto.	Ordinal. Escala de Likert

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Es la experiencia de bienestar, producto del equilibrio percibido por la persona frente a las exigencias o cargas laborales desafiantes y los recursos psicológicos y organizacionales que dispone para enfrentar dichas exigencias (Verdugo, 2007).	Puntajes obtenidos de la Escala de Calidad de vida laboral de García (2007), constituido por 37 ítems.	Remuneración.  Seguridad y bienestar  Desarrollo de capacidades.  Oportunidades de progreso y estabilidad.  Integración social.	Compensación económica satisfactoria suficiente.  Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar  Autonomía, información y retroalimentación, responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto,	Ordinal. Escala de Likert

---

planteamiento del  
trabajo.

Posibilidades de  
aprendizaje, espíritu  
de equipo y  
comunicación abierta  
entre los  
trabajadores.

Compañerismo.

---

Variable 2: Calidad de Vida Laboral

## Anexo 2: Autorización de uso de instrumentos

### Permiso para uso del Inventario Burnout de Maslach adaptado Vásquez (2020).

---

 Gmail luis fernando laz ortiz <lazortizluisfernando@gmail.com>

---

**RV: PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO**

---

Juan Carlos Vasquez Muñoz <juankky1958@hotmail.com> 31 de enero de 2021 a las 11:55  
Para: luis fernando laz ortiz <lazortizluisfernando@gmail.com>

Estimado Luis

Envío Autorización a lo solicitado, espero que la utilidad de la herramienta en la investigación que estas realizando.

Saludos



Juan Carlos Vásquez Muñoz  
C.Ps.P. 11452

---

De: luis fernando laz ortiz <lazortizluisfernando@gmail.com>  
Enviado: sábado, 30 de enero de 2021 14:23  
Para: juankky1958@hotmail.com <juankky1958@hotmail.com>  
Asunto: PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO

Buenas tardes Dr. Juan Carlos Vasquez Muñoz. Le escribe Luis Lazo Ortiz, estudiante de Psicología en la Universidad César Vallejo (con código de estudiante 6700202624). El motivo de mi mensaje es poder pedirle permiso para aplicar al Inventario de Maslach MBI que u.d. adaptó en su trabajo de investigación, ya que llevo realizando mi tesis de licenciatura, sin fines de lucro. Aprovecho la oportunidad para poder hacerle llegar mis sentimientos de admiración hacia su labor en psicología organizacional. Esperaré con mucha gentileza su respuesta. Saludos cordiales!

---

 Trujillo 01 de febrero del 2021.docx  
209K Ver como HTML Explorar y descargar

Permiso para uso de la Encuesta de Calidad de vida Laboral García (2007).



The screenshot shows a LinkedIn profile for Luis Fernando Lazo Ortiz, an operator at Garden City Casino in Peru. A direct message conversation is open, showing a request from Luis to use a survey from Alexis G. Garcia R. for academic purposes. Alexis responds positively, granting permission and asking for attribution in the thesis.

**Luis Fernando Lazo Ortiz**  
operador en Garden City Casino  
Perú · 1 contacto · Información de contacto

**Mensaje de Luis Fernando Lazo Ortiz · 21:14**  
Sí Dr Alexis, la de su trabajo de investigación del 2007, ya que ahí figura la Encuesta de Calidad de Vida Laboral. Por favor, Dr Alexis. Mi tesis es fines de lucro y solo para fines académicos.

**Mensaje de Alexis G. Garcia R. · 21:56**  
Estimado Luis si adelante con todo gusto lo puedes usar, solo porfa has referencia de mi autoría y después me gustaría ver tu tesis. Mucho éxito

**Mensaje de Alexis G. Garcia R. · 30 ene**  
Alexis G.: Estimado Luis si adelante con todo gusto lo puedes usar, sol...

Anexo 3: Carta de autorización de aplicación de instrumentos en Módulo Básico de Justicia

"Año de la universalización de la salud"

Callao, 13 de octubre del 2020.

**CARTA N° 0217-2020/UCV-DG-PSIC-FC**

Señor:  
Ronald Pinto Batallanos  
Administrador  
**Módulo Básico de Justicia Andahuaylas**  
**Presente. -**

*COPY  
13-10-20*

*De mi mayor consideración:*

*Es grato dirigirme a usted en mi calidad de Director General de la Universidad César Vallejo Filial Callao, para saludarlo muy cordialmente y a su vez solicitar su autorización para que nuestro estudiante del XI ciclo de la E.P. de Psicología, pueda implementar su Desarrollo de Proyecto de Investigación en su digna institución.*

*El estudiante en solicitud es el siguiente:*

- **LAZO ORTIZ, LUIS FERNANDO**

*Cabe mencionar que la visita a su institución tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación y tiene como título "Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en trabajadores del módulo básico de Justicia Andahuaylas Apurímac 2020". Este estudio a la vez tiene como fin mejorar las competencias profesionales de nuestro futuro Psicólogo.*

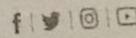
*Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.*

*Atentamente,*



*Raúl Valencia Medina*

**Dr. Raúl Valencia Medina**  
**Director General**  
**UCV Filial Callao**



ucv.edu.pe

**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"**

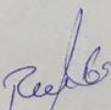
Andahuaylas, octubre del 2020

Señor Luis Fernando Lazo Ortiz se le comunica la recepción de la carta **N° 0217-2020/UCV-DG-PSIC-FC.**

De mi más estima personal, hago llegar un cordial saludo al Estudiante del XI ciclo de la E.P de Psicología con la finalidad de que usted pueda implementar su proyecto de investigación el cual lleva por título SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DEL MODULO BASICO DE JUSTICIA, ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2020. Se le autoriza poder aplicar sus instrumentos de medición a través de cuestionarios electrónicos o físicos con el personal que labora en esta digna institución.

Hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.



  
Ronald A. Pinto Batallanos  
ADMINISTRADOR  
MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA, ANDAHUAYLAS

Ronald Pinto Batallanos  
Administrador  
del Módulo Básico de Justicia, Andahuaylas

Anexo 4: Evidencias de validez de contenido del Inventario Burnout de Maslasc mediante el coeficiente V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	C	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	86%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12	86%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Se observa en la tabla las apreciaciones de los jueces expertos, mostrándose para todos los reactivos valores mayores e iguales al 0.86 al aplicarse la V de Aiken. Aiken (1985) explica que los reactivos que presentan valores por encima del 0.80 son admitidos como válidos.

Evidencias de validez de contenido la Escala de Calidad de vida laboral mediante del coeficiente V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	C	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	86%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	12	73%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	100%	Sí

26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	86%	Sí
28	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	86%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

---

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Se observa en la tabla las apreciaciones de los jueces expertos, mostrándose para todos los reactivos valores mayores e iguales al 0.86 al aplicarse la V de Aiken. Aiken (1985) explica que los reactivos que presentan valores por encima del 0.80 son admitidos como válidos.

## Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.783	50

---

Se observa en la tabla la fiabilidad de los resultados del instrumento aplicado Inventario Burnout de Maslach adaptado Vásquez (2020) mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	50

---

Se observa en la tabla la fiabilidad de los resultados del instrumento aplicado la Encuesta de Calidad de vida Laboral García (2007) mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

ANEXO 6: Criterio de jueces

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X
----------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones LOS INSTRUMENTOS PRESENTADOS ESTÁN ACORDE AL TRABAJO.  
POR LO TANTO, ES APLICABLE

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	ROSA LIDIA VILLALBA ARBAÑIL
Formación académica	DOCENTE
Grado académico	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Área de experiencia profesional	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Fecha	31-10-2020



Dr(e). Rosa Lidia Villalba Arbañil  
DNI: 25574916

---

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 25574916

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X
----------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

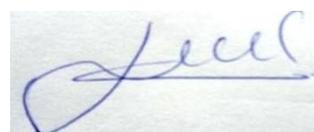
Observaciones

---

---

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARITZA CHAVEZ SANCHEZ
Formación académica	SUPERIOR
Grado académico	MAGISTER
Área de experiencia profesional	10 AÑOS
Cargo actual	DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
Fecha	29/10/20



---

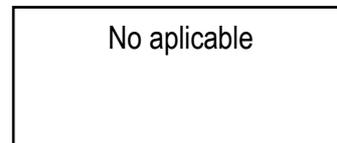
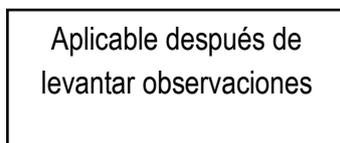
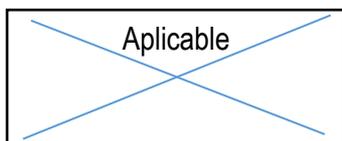
FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 16482167

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)



Observaciones: NINGUNA

---

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO
Formación académica	LIC. EN PSICOLOGÍA
Grado académico	MASTER
Área de experiencia profesional	PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UCV
Fecha	22/06/2020



Mg. Luis E. Allan I.  
PSICOLOGO  
C.Ps.P 19231

---

JUEZ DE EXPERTO

DMI 16482167

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	RICARDO NELSON ZEVALLOS ZAVALA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR EN PSICOLOGÍA
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	19-06-2020

---

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 25554359

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X
----------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

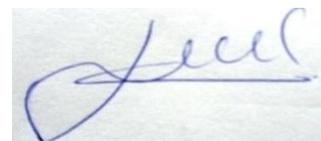
Observaciones

---

---

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARITZA CHAVEZ SANCHEZ
Formación académica	SUPERIOR
Grado académico	MAGISTER
Área de experiencia profesional	10 AÑOS
Cargo actual	DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
Fecha	29/10/20



---

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

## DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARIANELA SÁNCHEZ DE OLIVARES
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR
Área de experiencia profesional	PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Fecha	



---

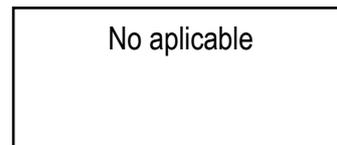
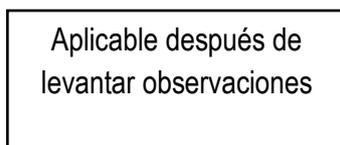
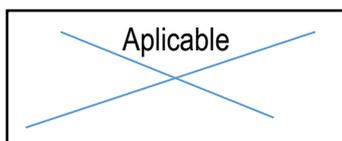
DR. MARIANELA SANCHEZ DE  
OLIVARES

CCP No 3208

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)



Observaciones: NINGUNA

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO
Formación académica	LIC. EN PSICOLOGÍA
Grado académico	MASTER
Área de experiencia profesional	PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UCV
Fecha	22/06/2020



Mg. Luis E. Allan I.  
PSICOLOGO  
C.Ps.P 19231

JUEZ DE EXPERTO

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

## DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	RICARDO NELSON ZEVALLOS ZAVALA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR EN PSICOLOGÍA
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	19-06-2020

---

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 25554359

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARIANELA SÁNCHEZ DE OLIVARES
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR
Área de experiencia profesional	EDUCATIVA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	20-06-2020



---

DRA. MARIANELA SANCHEZ DE  
OLIVARES

DNI 25554359

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	RICARDO NELSON ZEVALLOS ZAVALTA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR EN PSICOLOGÍA
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	19-06-2020

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 25554359

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARIANELA SÁNCHEZ DE OLIVARES
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR
Área de experiencia profesional	PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Cargo actual	DOCENTE
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Fecha	



---

DR. MARIANELA SÁNCHEZ DE  
OLIVARES

CCP No 3208

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones ninguna

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	RICARDO NELSON ZEVALLOS ZAVALA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR EN PSICOLOGÍA
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	19-06-2020

---

FIRMA JUEZ DE EXPERTO

DNI 25554359

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.

(Marque con un aspa según sea el caso.)

<del>Aplicable</del>
----------------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones: ninguna

## DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	MARIANELA SÁNCHEZ DE OLIVARES
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	DOCTOR
Área de experiencia profesional	EDUCATIVA
Cargo actual	DOCENTE PSICOLOGIA
Institución	UCV
Fecha	20-06-2020



---

DRA. MARIANELA SANCHEZ DE  
OLIVARES

DNI 25554359



## **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Yo (Nosotros), LUIS FERNANDO LAZO ORTIZ estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DE ANDAHUAYLAS- APURÍMAC 2020", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
LUIS FERNANDO LAZO ORTIZ <b>DNI:</b> 70495326 <b>ORCID</b> 0000-0002-5483-4831	Firmado digitalmente por: LORTIZLF el 14 Feb 2021 14:43:39

Código documento Trilce: 111966