



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos
policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pilco Rondinel, Shirley Zuleyka ([ORCID:0000-0001-7437-9090](https://orcid.org/0000-0001-7437-9090))

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro ([ORCID:0000-0003-0976-4974](https://orcid.org/0000-0003-0976-4974))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, hermanas(os) y sobrinos Luwana, Alana, Nicolás, a amigo Frank Erick Orozco Córdova de quienes en todo momento recibí su amor y apoyo para mi superación personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios, los docentes por compartir sus conocimientos y poder concluir con satisfacción la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. MÉTODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Datos Agrupados de la Variable 1: Síndrome de Burnout	26
Tabla 2. Datos Agrupados de la Variable 2: Satisfacción Laboral	27
Tabla 3. Datos Agrupados de la Dimensión 1: Cansancio Emocional	28
Tabla 4. Datos Agrupados de la Dimensión 2: Despersonalización	29
Tabla 5. Datos Agrupados de la Dimensión 3: Realización Personal	30
Tabla 6. Correlación Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral	31
Tabla 7. Correlación entre cansancio emocional y Satisfacción laboral	32
Tabla 8. Correlación entre cansancio despersonalización y Satisfacción laboral	33
Tabla 9. Correlación entre realización personal y Satisfacción laboral	34

Índice de figuras

Figura 1. Síndrome de Burnout	26
Figura 2. Satisfacción Laboral	27
Figura 3. Dimensión 1: Cansancio Emocional	28
Figura 4. Dimensión 2: Despersonalización	29
Figura 5. Dimensión 3: realización personal	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021. Metodología Básico, Descriptivo, Diseño Correlacional, No experimental, Corte Transversal, con muestra de 70 efectivos policiales, técnica encuesta, instrumento cuestionario, conformado por 22 y 27 ítems respectivamente, se concluyó que $Rho=0,811$, hubo relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021, para las dimensiones, $Rho=0,813$, hubo relación directa y significativa entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021, $Rho=0,810$, hubo relación directa y significativa entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021 y $Rho=0,809$, hubo relación directa y significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Palabras clave:

Enfermedad profesional, Satisfacción en el trabajo, Policía.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and Job Satisfaction in police officers of the Kimbiri police station, 2021. Basic Methodology, Descriptive, Correlational Design, Non-experimental, Cross Section, sample 70 police officers, survey technique, Questionnaire instrument, made up of 22 and 27 items respectively, it was concluded that $Rho = 0.811$, there was a direct and significant relationship between the Burnout Syndrome and Job Satisfaction in police officers of the Kimbiri police station, 2021, for the dimensions, $Rho = 0.813$, There was a direct and significant relationship between emotional fatigue and Job Satisfaction in police officers from the Kimbiri police station, 2021, $Rho = 0.810$, there was a direct and significant relationship between depersonalization and Job Satisfaction in police officers from the Kimbiri police station, 2021 and $Rho = 0.809$, there was a direct and significant relationship between personal fulfillment and Job satisfaction in police officers from the Kimbiri police station, 2021.

Keywords:

Professional Nursing, Job Satisfaction, Police.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a nivel internacional según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Internacional de Trabajo (OIT) precisaron que a consecuencia de la pandemia COVID – 19, se tuvo que desarrollar diversos tipos de procesos para preservar la salud de los trabajadores, se generó un deterioro de los servicios de atención, lo cual ocasiono el incremento del ausentismo laboral, incrementando los costos para brindar un servicio sanitario de calidad.

La ley orgánica del reglamento interno de la Policía Nacional del Perú (PNP) es “avalara, defender y restaurar el orden interno. Presta resguardo y ayuda a las personas y a la colectividad. Responde al cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Advierte, indaga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras (Decreto legislativo, 1267)

En ese contexto los efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri tuvieron que hacer doble esfuerzo pues no solo tienen que velar por la finalidad que está establecida en su ley orgánica, sino también deben enfrentarse al desconcierto que ocasiona el Sars-CoV-2 en el comportamiento de los ciudadanos, a raíz del cambio en los estilos de vida y del auto confinamiento producido por este enemigo imaginario que viene minando todas las estructuras de nuestra sociedad por las más de 2'304,674 personas infectadas y 202,818 muertes en nuestro país (MINSa 2022), de los cuales 787 efectivos han sido de la PNP siendo esta la entidad pública con más muertes (RPP noticias 2021).

Por lo anteriormente mencionado se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021? Como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021? (2) ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021? (3) ¿Cuál es la relación entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021?

La presente investigación comprendió una justificación de tres componentes estructurales los cuales detallaremos a continuación.

Justificación teórica la investigación contribuyó en desarrollar la explicación teórica según el enfoque psicosocial ya que, dicho enfoque aplicado a la realidad de los efectivos policiales permitió entender como este componente incide en la constante interacción entre efectivo y sociedad. En sentido, dicha interacción es un factor de desgaste emocional y/o personal como lo manifestó dicha teoría lo cual, genera malestar en el personal policial denominado Síndrome de Burnout. Además, en lo concerniente a la satisfacción laboral el estudio nos mostró que los resultados permiten colegir el enfoque de Palma, (2005) quien refirió que la Satisfacción Laboral se examinó a través de cuatro componentes o factores que regulan el comportamiento dentro de la institución y la capacidad perceptiva que tienen dichos trabajadores. Además, dichos componentes estuvieron muy relacionados con los resultados logrados en la investigación.

Justificación practica el estudio permitió generar cambios en la percepción de los términos Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los entes que dirigen la comisaria de Kimbiri de tal manera que se realizó la mejora que garantizó la motivación del personal adjunto tales como talleres, sesiones de aprendizaje y terapias individuales que permitieron la revaloración del efectivo policial como ente principal en la seguridad ciudadana.

Justificación metodológica el estudio realizado sirvió en antecedentes para próximas investigaciones incluso pudo generar origen a nuevas líneas de investigación, además que el estudio en mención aportó con la línea de investigación en Gestión de Políticas Públicas de la Universidad César Vallejo.

Como objetivo general se determinó la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 Como objetivos específicos: (1) determinar la relación entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 (2) determinar la relación entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 (3) determinar la relación entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021.

Como hipótesis general: Existió relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 Como hipótesis específicas: (1) Existió relación directa y significativa entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 (2) Existió relación directa y significativa entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021 (3) Existió relación directa y significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco teórico, se realizó la búsqueda de información actualizada, dentro de las cuales se mencionó como antecedentes internacionales. Morales (2021) realizó una investigación que tuvo como finalidad general establecer relación entre variables. Metodología descriptiva, correlacional, cuantitativo, muestra 30 trabajadores, técnica – encuesta, instrumento – cuestionario y mediante la escala de Likert. concluyó que se evidenció una relación entre las variables, Rho 0.523, con respecto al cansancio personal tiene un nivel medio Rho 0.512, despersonalización tiene un nivel bajo Rho 0.367 y realización personal es de nivel medio Rho 0.495.

Guzmán (2016) en su exploración con el fin de comprobar la satisfacción en el trabajo y su relación con la enfermedad profesional en un Hospital de México, logró como resultado una satisfacción en el trabajo con 52.3% y enfermedad profesional con 52.9%.

Como antecedentes nacionales: Aguirre (2019) realizó una investigación donde tuvo como propósito general establecer la relación entre satisfacción en el trabajo y la enfermedad profesional. Metodología descriptiva, correlacional, cuantitativo, muestra 110 trabajadores, técnica – encuesta, instrumento – cuestionario mediante la escala de Likert. Ultimó que existe relación entre satisfacción en el trabajo y la enfermedad profesional con un Rho 0.477, presentó un nivel medio entre los trabajadores, el cansancio emocional tiene un nivel medio Rho 0.395, la despersonalización Rho 0.547 y la realización personal Rho 0.568.

Bedoya y Barrientos (2018) con su tesis de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal concluyó que se evidenció una relación entre la enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en los trabajadores de la DIRESA. Por tanto, un índice elevado de enfermedad profesional hará un índice bajo de Satisfacción Laboral. Mientras que en el estudio de Mendoza (2017) con método descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal evidenció el predominio de un nivel inferior respecto a la enfermedad profesional con 76.7% y 84.9% de nivel medio de Satisfacción en el trabajo, con 84.9% en las enfermeras, concluyendo que se evidenció una relación de significancia inversa ($\rho = -0,757$; $p < 0,05$) entre ambas variables que se mencionaron anteriormente. Así mismo Silva (2016) sostuvo en su estudio de diseño de tipo

descriptivo, correlacional y no experimental que un grupo considerable de médicos percibieron de manera media (54%) al Síndrome de Burnout mientras que el 19% percibieron al dicho Síndrome como bajo. En correlación a la Satisfacción Laboral un mayor porcentaje de médicos señalaron de manera moderada insatisfecha (58%), por tanto, el 8% señalaron de manera satisfecha. Al asociar las variables en mención se adquirió un *Chí* cuadrado de Pearson (7.571), mínimo al *Chí* tabular de seis grados de libertad (12.592), pudiendo indicar que no se encontró un impacto efectivo alguno en ambas variables.

También Zarate (2017) en su estudio concluyó que las deducciones obtenidas determinaron que existe una similitud negativa y fuerte respecto a la enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo ($Rho = -.782$, $p = .000$), además de una similitud negativa y moderada entre las tres dimensiones de la enfermedad laboral con respecto a la satisfacción en el trabajo ($Rho = -.547$, $p = .000$, $Rho = -.445$, $p = .000$, $Rho = -.434$, $p = .000$). Por otro lado, Figueroa y Gonzales (2018) en su estudio evidenció que existe una correspondencia disminuida entre Satisfacción Laboral y la enfermedad profesional dentro del personal que trabaja en el policlínico, con un $rs = -.037$, además que el p valor es elevado que el nivel de significación ($0,762 > 0,05$). Por otro lado, Paro (2021) en su investigación mostró como resultado que no se halla correspondencia entre ambas variables de estudio, es decir que la enfermedad profesional no está vinculada de forma continua o reversa a la Satisfacción Laboral.

Cáceres (2018), es su publicación con una población de 48 médicos asistentes y 39 médicos que residieron. Concluyó que los dos grupos se hallaron insensibles y discretamente satisfechos. La relevancia de la enfermedad profesional fue de 5.1% en médicos que residieron. Por otro lado, no se probó caso alguno en médicos asistentes. Además, no existió correspondencia significativa entre satisfacción interior y realización personal en los que residieron en el área de Psiquiatría no hallando correspondencias en médicos que asistieron.

Pérez y Taype (2018), desarrollaron una investigación de metodología descriptiva, transversal con una población de 120 enfermeras y una muestra de 92 enfermeras. Para la obtención de datos se utilizó el inventario de Maslach y la escala de satisfacción en el trabajo SL-SPC, donde se encontró la enfermedad profesional alta con un (12%), intermedio con un (76.1%) y bajo con un (12%)

mientras que el (10.9%) presentaron alta insatisfacción, el 34.8% parcial insatisfacción, el 38.0% regular insatisfacción. El 12% con enfermedad profesional alta, por otro lado, el 8.7% manifestaron alta insatisfacción laboral. Evidenciando que existió una relación entre dichas variables.

Vallenas (2016) desarrolló un estudio descriptivo correlacional; donde obtuvo como resultado que no existió discrepancias significativas entre el Síndrome de Burnout referente al sexo, edad, por el contrario, hubo oposiciones significativas en la suma de los conjuntos de 41 a 50 años y de 51 a 60 años. Además de existir diferencia a favor de los que trabajaron en la facultad de medicina $p < .01$ y la facultad de obstetricia $p < .05$. Según la característica, los médicos resultaron con un alto puntaje en debilidad emocional y despersonalización $p < .001$ mientras que los odontólogos evidenciaron una elevada realización personal $p < .01$. Concerniente a la satisfacción en el trabajo, se evidenció que los individuos más jóvenes evidenciaron un elevado nivel de puntuación, sin significación estadística.

Vargas (2019) En su estudio diseño de tipo correlacional, descriptivo-comparativo, no experimental. Concluyó que existió una relación directa y explicativa entre la enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en docentes de las organismos pedagógicos nacionales y particulares del distrito de San Martín de Porres. Además, se evidenció una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción en el trabajo, en esa misma línea, una relación significativa entre despersonalización y Satisfacción Laboral. Por otro lado, no se evidenció relación significativa entre realización personal y la satisfacción en el trabajo.

En referencia a la enfermedad profesional Gil-Monte (2001), refirió que el padecimiento es una réplica al estrés producido por el tema laboral siendo así el resultado de una forma de afrontamiento inadecuado de la realidad. Asimismo, Freudenberger (1974), mencionó que el Burnout es como una sensación de frustración, con debilidad constante, lo cual fue efecto del exceso laboral que induce al deterioro de energía e impulso respecto a los ánimos de las personas.

Maslach y Jackson (1981), definieron a la enfermedad profesional como debilidad emocional, desinterés y falta de motivación propia en el cual viven los profesionales que están inmersos en colaborar con otras personas. En ese sentido Pines y Aronson (1988) plantearon que este Síndrome es una etapa de

debilidad físico, mental y emocional que produce situaciones tensas dentro del ambiente laboral, Asimismo el síndrome de agotamiento profesional, fue definido inicialmente por el psicólogo clínico Freudenberger en (1974) como un conjunto de síntomas que aún faltan definir como son: médico-biológicos y psicosociales, que se dan en las actividades del ambiente laboral, como respuesta de una exigencia excesiva de energía, implicando así en los profesionales brindar ayuda a otras personas.

Entre tanto, Pines y Aronson (1981) mencionaron al Síndrome de Burnout como una etapa de debilitación física, intelectual y emocional, que se caracterizó por el desgaste, emociones de desprotección, desaliento, carencia emocional, y por el progreso de actitudes desaprobatorias hacia la acción laboral y hacia los individuos. Además, considerando que el agotamiento corporal se manifestó como una causa predisponente para el desarrollo de enfermedades patógenas, problemas relacionados al sueño, rasgos de tristeza e ideas suicidas. Del mismo modo Gil-Monte (2003) manifestó que la enfermedad profesional se da como contestación al estrés laboral repetido y a un hábito interno del individuo a nivel cognitivo, sentimental y actitudes negativas que involucraron cambios, apuros y complicaciones psicofisiológicas con productos adversos para el individuo y el ambiente laboral. Asimismo, los autores Maslach y Jackson (1982) conceptualizaron dicha enfermedad como la réplica a un estrés emocional repetido, que se manifestó con diferentes síntomas tales como: actitud insensible, extenuación psicológica y automatizada en la relación con los demás y una emoción de inadecuación en las actividades laborales.

En palabras de López (2004) menciono que, en 1974, Freudenberg encuadró el término Burnout, el escritor trabajó en una clínica para adictos en Nueva York. Observó que, en un tiempo prudente en dicho trabajo, las personas que realizaron voluntariado padecían de una creciente disminución de energía hasta lograr un agotamiento, señales de ansiedad y depresión, además de falta de interés en lo laboral. También mencionó que, en 1976, la Psicóloga Cristina Maslach, estudio las consultas emocionales de los expertos que brindaron ayuda, calificó a los afectados de “sobre carga emocional” o enfermedad profesional. Con respecto a las Suposiciones Explicativas de la enfermedad profesional se resaltó a Freudenberguer (1974) que refirió que se han generado

diversas suposiciones que explicaron, dos representaciones generales que son la representación clínica y psicosocial. Dentro de la representación clínica se entendió a la enfermedad profesional como una etapa personal en la que el individuo llegó a un estrés laboral. Por otra parte, la representación psicosocial lo consideró como un paso eficaz que evidenció la relación entre las particularidades individuales con el entorno laboral. Por tanto, en el aspecto clínico se situó el punto de vista de Freudenberguer (1974) en la que dicho Síndrome hizo referencia a un estado de cansancio, frustración y desinterés como consecuencia del trabajo diario, atención al público y por metas que cumplir.

El enfoque en el cual se basaron en esta investigación el psicosocial de Maslach y Jackson (1981) inicialmente comenzaron a estudiar la enfermedad profesional como un estado, después considerándolo a modo de un proceso en el cual los individuos que desarrollaron trabajos en acercamiento a otros produjo un agotamiento emocional, variación de la percepción de uno mismo y la ausencia de cumplimiento de los acuerdos individuales. Maslach y Jackson (1986) propusieron un modelo tradicional inicialmente elaborado para educadores, pero en lo posterior se usó para dar explicación a este síndrome en las distintas profesiones. Entre los orígenes del síndrome se tuvo componentes organizacionales y personales. Los componentes organizacionales como los distintos roles, como el dilema que tuvo cada persona acerca de las ocupaciones que realiza por falta de información, este es un componente cognitivo-aptitudinal del Síndrome de Burnout, mientras que el problema del rol, se manifestó cuando no se pudo cubrir expectativas contrarias que le planteó dicha actividad y por ello perjudica su labor.

Respecto a las dimensiones de la enfermedad profesional, según Maslach (2001), manifestó que fue una respuesta a futuro, ante agentes que causaron sentimientos individuales dentro del centro en el que laboraron además de ser descrito por sus tres componentes. Teniendo en cuenta las aportaciones de Maslach y Jackson (1981), se describieron tres dimensiones, y son: (1) cansancio emocional (AE). Se caracterizó por la debilidad emocional como los efectos de sobre esfuerzo y hostigamiento que se dio como resultado de la relación que los empleados tuvieron con los usuarios y entre compañeros.

Aquello se mostró cuando el individuo sintió que no tuvo nada que ofrecer pudieron aparecer emociones que lo llevaron a la frustración, tristeza, mal humor, incremento de tensión, extinción de cortesía, además se pronunció con signos corporales y malestares como hipoactividad, agotamiento crónico, mareos, tensión de los músculos y perturbaciones del sueño. (2) despersonalización (DP). Se consideró como la aparición de emociones, comportamientos clínicos y negativos del individuo del cual se evaluó. En el transcurso de resistencia o deshumanización llevó a los diversos profesionales a pensar que dichos individuos merecieron tales problemas. Por tanto, este proceso se vinculó con la costumbre del cansancio emocional, puesto que produjo un sentimiento de pérdida de sí mismo en relación a los demás y puso una perceptiva negativa de los demás que les resultó áspero. (3) La realización personal (RP) se consideró como las ganas de competitividad y excelencia en el trabajo propio con individuos, además implicó la predisposición a una autoevaluación de manera positiva ya que surgió de manera especial cuando el trabajador se relacionó con los demás individuos. En estos casos el trabajador pudo estar orgulloso de sí mismo, con su labor y con los demás.

Además, Fidalgo (2008), manifestó que el Síndrome de Burnout evolucionó a lo largo de cinco etapas, definidas por Jerry Edelmich y Archie Brodsky (1980). Dentro de dichas etapas se encontró al entusiasmo, aquí el sujeto consiguió un elevado nivel de energía con el trabajo, perspectivas analizadas. La falta de perspectivas en esta fase provocó, sentimientos de desilusión. La paralización en esta fase se evidenció cuando se extinguió todas las perspectivas al enfrentarse con la vivencia cotidiana laboral. La desilusión embargó y el sujeto reconoció que su vida necesitó ciertos ajustes, que incluyó necesariamente el aspecto profesional, una frustración en esta fase de dicho síndrome, llegó a un punto que el trabajo careció de sentido, se comenzó a evidenciar manifestaciones emocionales como la angustia, aumento de provocación, indolencia. Por ello la persona se volvió sensible, por debajo de su capacidad y mostro una falta de interés por el centro donde laboró, desarrolló un sentimiento de desgracia que exige a escapar del inconveniente, es decir, del trabajo, además cambió las amistades con los compañeros y la falta de compromiso por cambiar el ambiente y alejamiento, aquí la persona se encontró

fracasada en lo laboral, evidenciando un vacío total que se manifestó en la forma de alejamiento y degradación profesional. Además, el sujeto evitó desafíos y usuarios de forma constante evitando arriesgar su puesto de labores, pues pensó que es inadecuado, pero compensatorio a través del salario que justificó la desventaja de satisfacción.

Gil.Monte (2005) definió los siguientes signos y síntomas característicos del Síndrome de Burnout, los cuales fueron: (1) síntoma cognitivo en la cual el individuo tendió a sentir que no apreciaron su trabajo, insolvencia para ejecutar las tareas, pensó que no pudo realizar todo, que trabajo mal, que le faltó control, se tornó negativo, inseguro y pensó que el trabajo no valió la pena, hasta que perdió la autoestima. Síntoma (2) afectivo emocional en la cual el individuo presento ansiedad, irritabilidad, mal humor, agobio, tristeza, deterioros, inquietud, culpabilidad, disgusto, frustración, agresión, aburrimiento. Síntoma (3) actitudinal que se manifestó con la falta de continuar trabajando, dejadez, ineptitud, terquedad, nerviosismo, queja de todo, rompimiento con el ambiente social, mostró indiferencia y culpó a los otros de la situación. Describiendo lo antes dicho se mencionó otros síntomas entre ellos el aislamiento, el no querer colaborar, contestar de una manera inadecuada, tener enfrentamientos y en lo físico se pudo encontrar el cansancio.

El Síndrome de Burnout al ser según escritores una perturbación emocional provocado por el trabajo que tuvo consecuencias a nivel físico y psicológico el artículo que se publicó por Universidad Andorra (2015) a nivel emocional presentó variaciones en cuanto a lo anímico, el empleado se incomodó con mucha destreza, perdió costumbres buenas, lo que pudo traer consigo problemas absurdos dentro del ambiente profesional, además se presentó la indiferencia en vez del mal genio, el empleado pierde la motivación por la acción que tuvo que desempeñar, que fue resultado de las vivencias cotidianas que superaron sus capacidades u horas laborales duraderas, entre diversas cosas, el cansancio de la mente que produjo en quienes padecieron de la enfermedad profesional provocó que el empleado no tolere el estrés, falta de vitalidad, y bajo rendimiento además se presentó cefaleas, mareos, tics nerviosos, palpitaciones, taquicardias, hipertensión, quejas musculares, falta de conciliación del sueño, falta de interés sexual, entre otros.

Por otro lado, Palma (2006), definió a la Satisfacción Laboral como respuesta que tuvieron los trabajadores a la propia labor que resolvieron en función a características tales como el crecimiento personal, ganancias laborales y remuneraciones que percibe, los lineamientos administrativos, amistades con los integrantes del ambiente laboral y amistades con la autoridad, aspectos materiales y físicos que ayudaron el desenvolvimiento de tareas. Mientras que Locke (1976) definió como un cambio emocional efectivo que resultó de una relativa experiencia en el centro laboral del sujeto. No se hizo de una cualidad en particular, por el contrario de una cualidad general que resultó de un conjunto de cualidades específicas que tuvo un sujeto con respecto a su centro laboral y los componentes con el que se relacionó.

De la misma forma para Wanous y Lawyer III (citados en Arbaiza, 2010) destacó que la satisfacción se dio de la manera de ver que tuvo el individuo respecto a su trabajo y labores que realizó, además del sentimiento con respecto al trabajo y las actividades que involucraron, destacando la motivación y desempeño como principal componente de lo antes mencionado. Según Robbins (2013) en relación a los elementos externos o higiénicos existió políticas institucionales y administrativas, que dependió de convenios en referencia a lineamientos o criterios corporativos que regularon la correspondencia laboral con el trabajador, incluyendo la historia institucional en el cual involucró sus funciones y responsabilidades teniendo como base la norma e instrumentos de gestión actual. En esa misma línea las políticas dentro de la institución dirigieron las funciones del trabajador y lo englobaron a trabajar en base a una misión y visión, además de las circunstancias laborales que se refirieron a las situaciones físicas en las cuales el empleado se desempeñó como la ventilación, iluminación, ambiente presencial, amplitud del ambiente, higiene y la disposición de recursos de acuerdo a la tecnología, aspectos económicos, recompensas salariales, relaciones interpersonales saludables con las autoridades de mayor jerarquía y entre compañeros.

Los elementos internos o de motivación que estuvieron relacionados con la Satisfacción Laboral fueron las felicitaciones por la parte jerárquica y compañeros, apremio para perfeccionar en el trabajo, asumir compromiso, autonomía para decidir y planificar su propio trabajo, incentivos, ascensos,

crecimiento en la carrera para su beneficio y realización personal, facilidad en el horario, disposición de tiempo prudente para la familia, fortalecimiento de capacidades permanentes como oportunidad que posee el empleado por el trabajo a fin de desarrollar actividades significativas para su crecimiento.

Según Palma (2005) describió que la Satisfacción Laboral se pudo examinar a través de cuatro componentes o factores que regulan la conducta dentro de la institución y la capacidad perceptiva que tienen dichos trabajadores. Como factor (1) Significación de la tarea el instrumento elaborado por Sonia Palma explico que este término está definido como la predisposición hacia el trabajo en relación a las atribuciones asociadas al mismo como por ejemplo esfuerzo, realización, equidad y aporte. Así mismo el factor (2) correspondiente a las condiciones de trabajo en el instrumento de Satisfacción Laboral SL-SPC estuvo referido con la valoración del trabajo en relación a la disponibilidad de compendios y normas que regularizan la actividad laboral. De la misma forma el factor (3) denominado reconocimiento propio y/o social se definió como la valoración del trabajo en relación a los reconocimientos individuales y colectivos con respecto a sus logros, así mismo se considera también el impacto de estos resultados en la organización. Finalmente, el factor (4) denominado también beneficios económicos estuvo relacionado con la disposición hacia el trabajo en relación a la remuneración e incentivos económicos los cuales son producto del desarrollo de las tareas asignadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

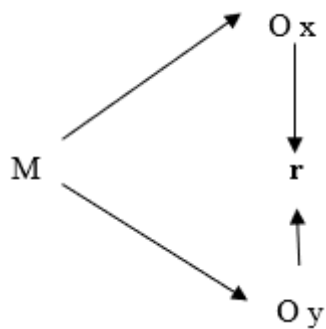
El estudio fue de enfoque cuantitativo, Hernández et al., (2014) refirieron que dicho enfoque se basa a nivel estadístico, así mismo en explorar la verdad del objeto, tomando en cuenta mediciones de ámbito numérico y análisis estadísticos con la finalidad de describir el comportamiento o cambios de una variable en estudio. Sin embargo, el fin del enfoque mencionado es recopilar datos para evidenciar la hipótesis, así mismo la persistencia, minuciosidad y moderación son las primordiales cualidades. En ese sentido la variedad de búsqueda se utilizó para comprobar teorías (presunciones o posibilidades acerca de la naturaleza y explicación del problema), además se realizó una apreciación numérica para explicar la hipótesis. La información que se obtiene se analizó y definió.

Hernández et al., (2014) este estudio es básico por que tuvo como fin obtener y recopilar datos para ir construyendo cimientos entendibles que se fueron sumando a la razón previa existente, por su parte Cabrera (2020) indicó que las investigaciones básicas desarrollaron una aplicación desde el marco de la observación, una vez identificado la situación desarrollaron acciones para determinar la mejor alternativa de solución. Además, descriptiva por que se orientó en explicar cómo se evidenciaron los sucesos en la muestra a estudiar durante el tiempo que perdure la investigación.

El diseño de la exploración fue no experimental, transversal y correlacional por que no se manipularon las variables, siendo estas vistas tal y como se exponen.

Hernández et al., (2014) este tipo de exploración no posee una variable independiente. En tanto, el sujeto que realizó la investigación observó el ambiente donde se inicia y desenvuelve una variable o fenómeno específico y la examinó para conseguir datos cuantitativos. Por ello, durante la investigación la persona no pudo controlar y/o manipular a los sujetos de estudio, pero obedeció a las percepciones para determinar las conclusiones de las mismas. En esta línea cuando se refirió al componente correlacional se entendió que las variables de análisis son el resultado y se vincularon entre sí lo cual permitió determinar

su nivel correlacional o también llamado relación de las variables. De la misma manera cuando se mencionó al termino transversal se refirió a la calidad de los datos, los cuales son obtenidos en un determinado periodo o segmento del año lo que hace un estudio único porque se realizó una sola medición, Cabrera (2020) preciso que dentro del campo de la investigación los diseños correlacionales buscaron identificar cómo se desarrolló una variable en función de otra, mediante la identificación se pueden realizar diversos tipos de acciones para la mejor de los procesos y condiciones iniciales. El esquema del estudio se presentó a través de la siguiente figura:



Denotación:

- M** = Muestra
- Ox** = Síndrome de Burnout (X)
- Oy** = Satisfacción Laboral (Y)
- r** = Relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Síndrome de Burnout:

Monte (2001), manifestó que el Síndrome es la consecuencia al estrés producido por el aspecto laboral y se evidencia como respuesta de una forma de afrontamiento amenazador de la realidad.

Definición operacional

Síndrome de Burnout: Esta variable se evaluó con tres dimensiones, en escala ordinal; se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de Burnout que consta de 22 preguntas.

Satisfacción Laboral:

Palma (2005) definió a dicha variable como la respuesta que evidenciaron los trabajadores hacia la labor que desempeñan, en función a factores relacionados con el progreso personal, bienes laborales y financieros, además de las relaciones entre los componentes de una organización y trabajador con autoridad. Ficha técnica ver anexo cuatro.

Definición operacional

Satisfacción Laboral: Esta variable se calculó con cuatro dimensiones, en escala ordinal; además se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento de la escala de Satisfacción Laboral que constó de 27 preguntas. Se estimó la validez de contenido empleando a través de juicio de expertos producto del ajuste de contenido de los ítems, además de la prueba de fiabilidad para la variable de Síndrome de Burnout con un alfa de Cronbach ,723 y ,728 para la variable Satisfacción Laboral. Ficha técnica ver anexo cinco.

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población según Hernández et al., (2014) es el conjunto integrado de elementos que reunieron particularidades afines o similares. La población del estudio estuvo conformada por 70 efectivos policías de la comisaria de Kimbiri.

Hernández et al., (2014) refirieron que la muestra fue un subconjunto de elementos con particularidades parecidas a la población. La muestra se comprendió como la parte de una población conmensurable que se distancia para un resultado final.

Hernández et al., (2014) en cuanto al muestreo correspondió al tipo no probabilístico por conveniencia, los criterios que se emplearon para la elección muestral fueron: efectivos policiales que trabajan en la parte operativa y administrativa de dicha comisaria que estuvieron presentes el día de la encuesta. La muestra estuvo conformada por 70 efectivos policías de la comisaría de Kimbiri.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tamayo (2003) en las investigaciones una de las técnicas que utilizaron fue la encuesta, mediante la cual se pudo establecer el nivel de conocimiento o comprender un problema observado previamente, en base a los cual se pudo brindar una alternativa de solución, Cabrera (2020) indicó que la encuesta fue una de las técnicas más manejadas para recabar información sobre algún hecho previamente observado.

Monje (2018) indicó que el cuestionario es el instrumento que se desarrolló de manera frecuente para determinar la evaluación de un hecho observado, dentro de los procesos de investigación son aspectos esenciales para conocer la situación real y actual, Cabrera (2020) indico que uno de los instrumentos con mayor frecuencia utilizada dentro de la investigación es el cuestionario, mediante la aplicación permitió recibir información valiosa para la realización del proceso de investigación.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario Maslach Inventory (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. La validez de contenido del instrumento se hizo mediante juicio de expertos. Con respecto a la confianza del instrumento, se puso a prueba bajo el indicador Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS V26.

3.5. Procedimientos

La investigación tuvo diferentes etapas, en ella se estableció el nombre del proyecto identificando las variables de estudio, se formuló el planteamiento del problema y por consecuencia se crearon los objetivos e hipótesis. Para la elaboración de los antecedentes y marco teórico se buscó y analizó toda la búsqueda requerida sobre las variables de estudio, además se recopiló información de artículos científicos, revistas, libros y repositorios de universidades, posterior a ello se aplicó las encuestas para procesar la información recibida que fue se codificó en Microsoft Excel 2019, una vez que se realizó el ordenamiento respectivo de toda la recolección de datos, se procedió a utilizar el software estadístico SPSS Versión 26, para el análisis respectivo y saber el grado de confiabilidad de los instrumentos y el uso para poder conocer

el grado de normalidad, además de la utilización y determinación del coeficiente de correlación.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo a la naturaleza de la exploración correspondió al enfoque cuantitativo, es importante trabajar con los resultados que se obtuvieron para catalogar y poder analizarlo de manera objetiva y detallada, posterior al análisis se pudo determinar el uso de la estadística descriptiva para poder presentar los resultados a través de las tablas de frecuencia. Así mismo para el análisis de la estadística inferencial se recurrió al coeficiente Rho de Spearman lo que condescendió el argumento tanto de la hipótesis general como de las específicas planteadas en la exploración.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de la ética, respetando la autoría de cada una de las referencias en base a sus publicaciones como libros físicos y digitales, revistas, artículos, tesis entre los principales, citándolos en base a las últimas modificaciones de la norma APA, todos los encuestados fueron previamente informados sobre su participación en la investigación la cual fue de manera voluntaria y sin condicionamientos de ninguna índole. Además, la elaboración del proyecto se realizó según Resolución Jefatural N° 4191-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT, se utilizó la guía de elaboración de tesis de la UCV, se utilizó el Software Turnitin® para la verificación de originalidad del trabajo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Análisis descriptivos de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 1.

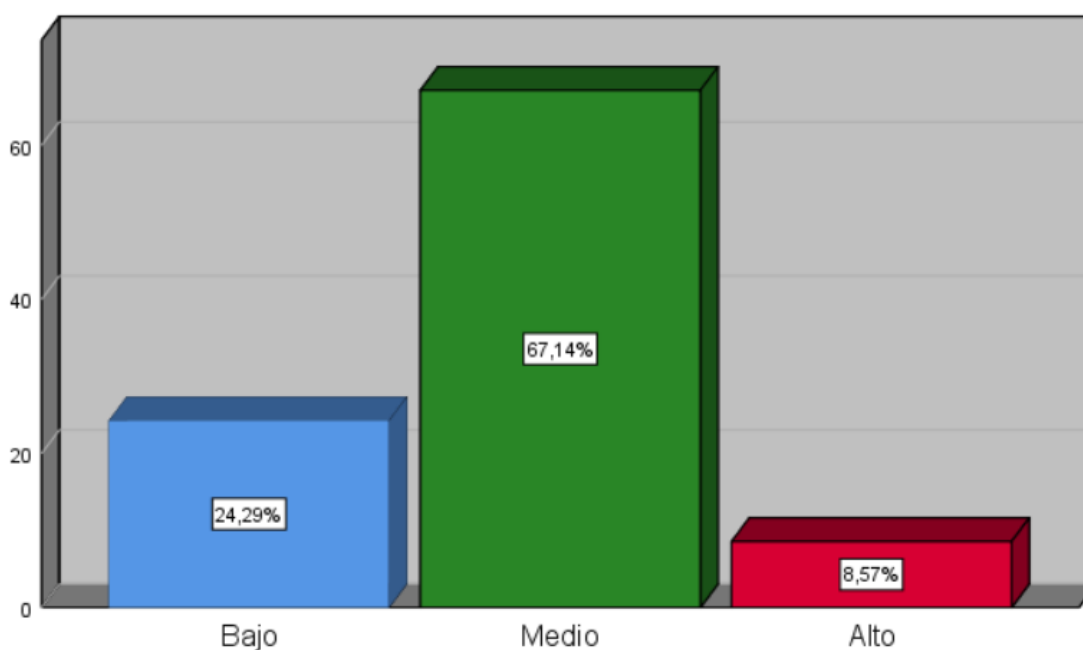
Datos Agrupados de la Variable 1: Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	24,3	24,3	24,3
Medio	47	67,1	67,1	91,4
Alto	6	8,6	8,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión

Figura 1.

Síndrome de Burnout



Interpretación: Del análisis de datos se advirtió que del 100% de los encuestados el 24.3% mencionaron que el síndrome de burnout tiene nivel bajo, nivel medio 67.1% y nivel alto 8.6%, por lo cual concluimos que existe una preponderancia del nivel medio.

Análisis descriptivos de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 2.

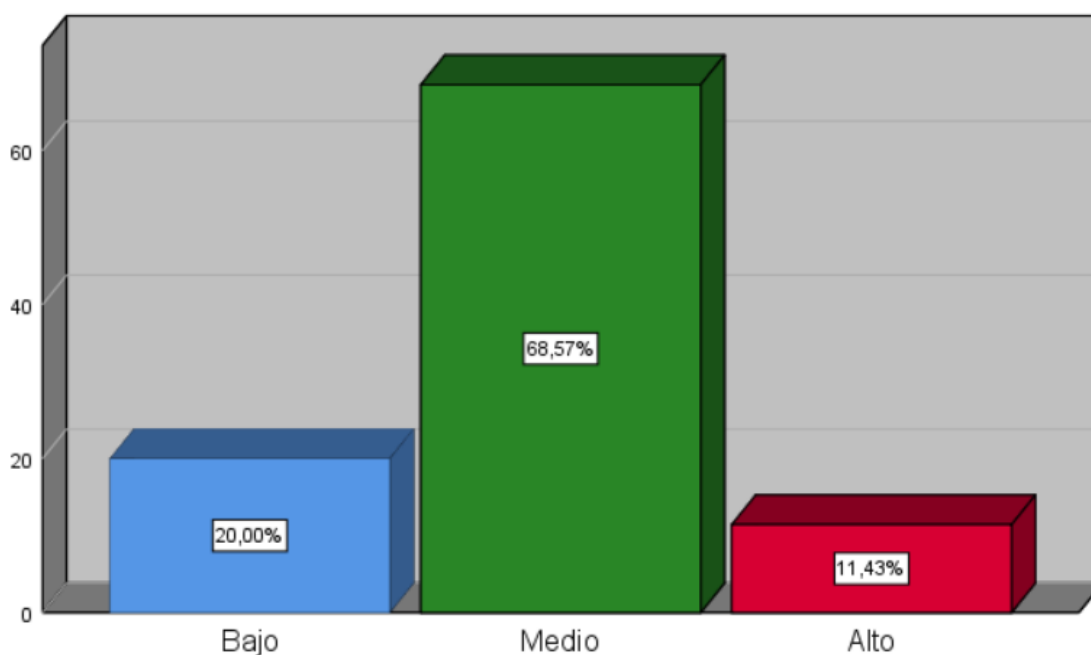
Datos Agrupados de la Variable 2: Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	20,0	20,0	20,0
Medio	48	68,6	68,6	88,6
Alto	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 26

Figura 2.

Satisfacción Laboral



Interpretación: Del análisis de datos se advirtió que del 100% de los encuestados el 20.0% mencionaron que la satisfacción laboral tiene nivel bajo, nivel medio 68.6% y nivel alto 11.4%, por lo cual concluimos que existe una preponderancia del nivel medio.

Tabla 3.

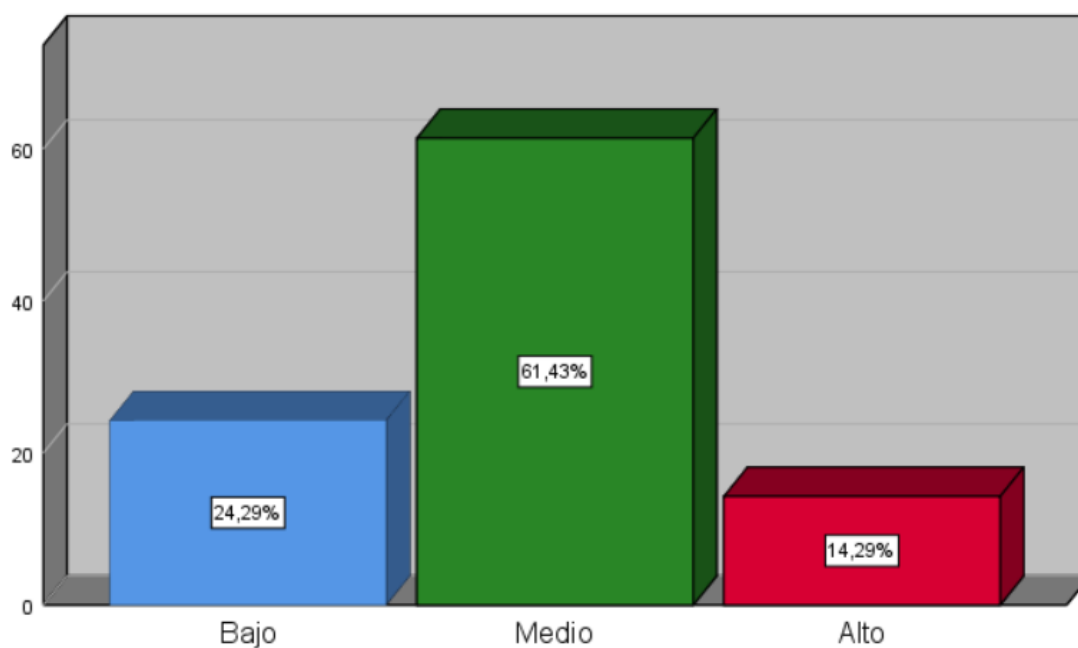
Datos Agrupados de la Dimensión 1: Cansancio Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	24,3	24,3	24,3
Medio	43	61,4	61,4	85,7
Alto	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 26

Figura 3.

Dimensión 1: Cansancio Emocional



Interpretación: Del análisis de datos se advirtió que del 100% de los encuestados el 24.3% mencionaron que la dimensión 1: cansancio emocional tiene nivel bajo, nivel medio 61.4% y nivel alto 14.3%, por lo cual concluimos que existe una preponderancia del nivel medio.

Tabla 4.

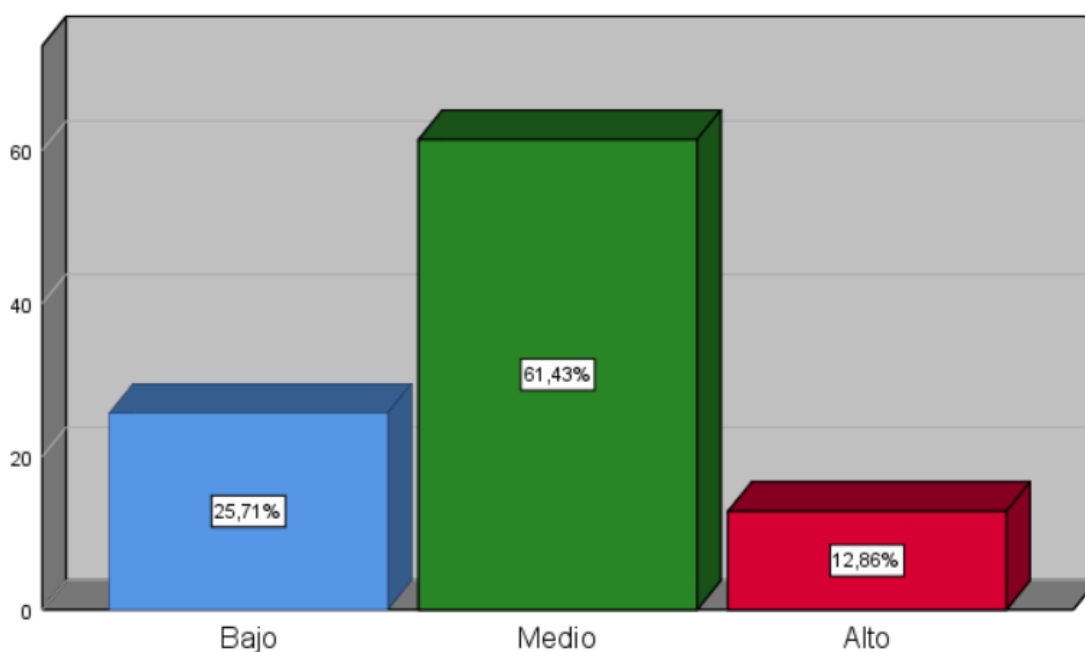
Datos Agrupados de la Dimensión 2: Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	25,7	25,7	25,7
Medio	43	61,4	61,4	87,1
Alto	9	12,9	12,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 26

Figura 4.

Dimensión 2: Despersonalización



Interpretación: Del análisis de datos se advirtió que del 100% de los encuestados el 25.7% mencionaron que la dimensión 2: despersonalización tiene nivel bajo, nivel medio 61.4% y nivel alto 12.9%, por lo cual concluimos que existe una preponderancia del nivel medio.

Tabla 5.

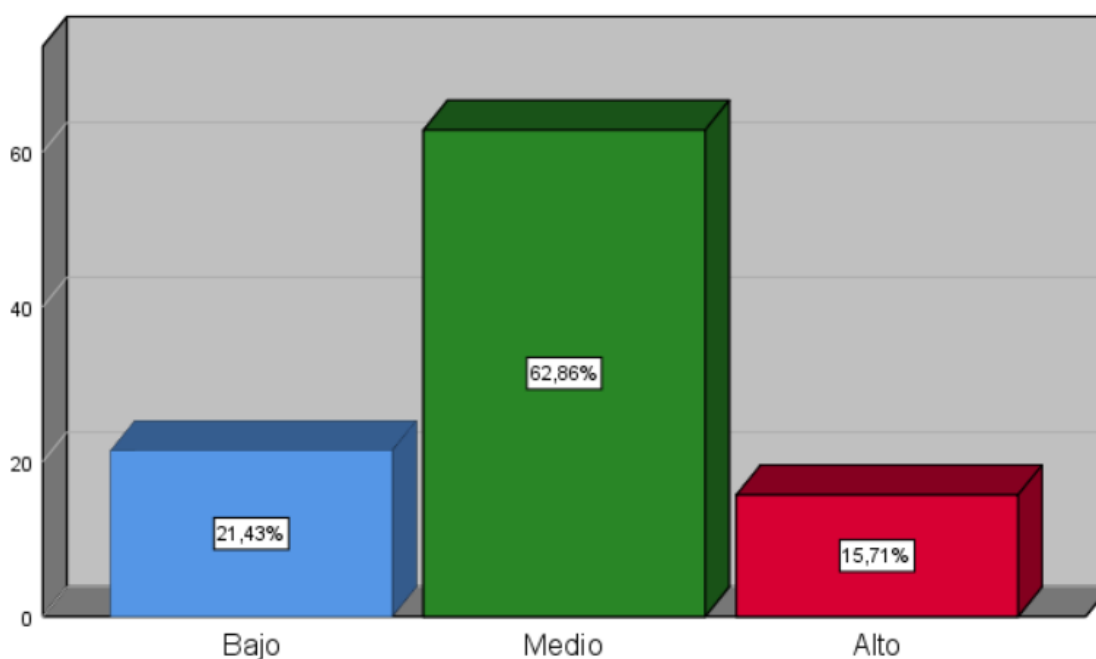
Datos Agrupados de la Dimensión 3: Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	21,4	21,4	21,4
Medio	44	62,9	62,9	84,3
Alto	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 26

Figura 5.

Dimensión 3: realización personal



Interpretación: Del análisis de datos se advirtió que del 100% de los encuestados el 21.4% mencionaron que la dimensión 3: realización personal tiene nivel bajo, nivel medio 62.9% y nivel alto 15.7%, por lo cual concluimos que existe una preponderancia del nivel medio.

Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

H₁: Existe relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

Tabla 6.

Correlación Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

			Variable 1: Síndrome de Burnout	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	70	70	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Podemos observar un resultado de $Rho=0,811$, en base a lo cual podemos concluir que existe relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 1:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

H₁: Existe relación directa y significativa entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

Tabla 7.

Correlación entre cansancio emocional y Satisfacción Laboral

		Dimensión 1: Cansancio emocional	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000 ,813**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	70 70
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,813** 1,000
	Sig. (bilateral)	,000 .	
	N	70 70	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Podemos observar un resultado de $Rho=0,813$, en base a lo cual podemos concluir que existe relación directa y significativa entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

Prueba de Hipótesis Específico 2:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Tabla 8.

Correlación entre despersonalización y Satisfacción Laboral

		Dimensión 2: Despersonalización	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Despersonalización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . ,810**
		N	70
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,810** ,000 .
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Podemos observar un resultado de $Rho=0,810$, en base a lo cual podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 3:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Tabla 9.

Correlación entre realización personal y Satisfacción Laboral

		Dimensión 3: Realización personal	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Realización personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,809** . ,000 70 70
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,809** 1,000 . ,000 70 70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Podemos observar un resultado de $Rho=0,809$, en base a lo cual podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

V. DISCUSIÓN

En base a la hipótesis general, se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.723 para la enfermedad profesional y 0.728 para la satisfacción en el trabajo, en base a la aplicación de la prueba de normalidad y un $Rho=0,811$, con lo cual concluyó que existe una correlación positiva y buena del 100% de los encuestados para la enfermedad laboral, el 24.3% mencionaron que la enfermedad laboral tiene nivel bajo, nivel medio 67.1% y nivel alto 8.6%, por lo cual concluyó que existió una preponderancia del nivel medio para la satisfacción en el trabajo del 100% de los encuestados el 20.0% mencionaron que la satisfacción en el trabajo tiene nivel bajo, nivel medio 68.6% y nivel alto 11.4% así mismo se concluyó que existió una preponderancia del nivel medio, lo cual concuerda con Morales (2021) existió relación entre las variables, Rho 0.523, con respecto al cansancio personal tiene un nivel medio Rho 0.512, despersonalización tiene un nivel bajo Rho 0.367 y realización personal es de nivel medio Rho 0.495 y Aguirre (2019) existió relación entre las variables, Rho 0.477, presenta un nivel medio entre los trabajadores, el cansancio emocional tiene un nivel medio Rho 0.395, la despersonalización Rho 0.547 y la realización personal Rho 0.568. En ese mismo análisis de estudio es importante mencionar lo realizado por los investigadores Bedoya y Barrientos (2018) donde se encontró la existencia entre dichas variables en los empleados de la DIRESA. Por consiguiente, a un incremento de la enfermedad profesional disminución de la satisfacción en el trabajo. Al respecto Maslach y Jackson (1981) estudió a dicha enfermedad como un estado, posterior a ello un proceso por el cual el sujeto padece de agotamiento emocional por el acercamiento e interacción con otro sujeto en su labor diaria además que influenció una variable de percepción individual por que cumplió dichos compromisos, ello refirió que el sujeto que padeció de enfermedad profesional tendió a tener una satisfacción en el trabajo insatisfecha o baja.

Así mismo Vargas (2019) afirmó que existió una correspondencia directa y demostrativa entre la enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en los educandos de las instituciones educativas nacionales y particulares de San Martín de Porres.

Por otra parte, el estudio realizado difiere con la investigación que realizó Silva (2016) quien obtuvo en su investigación denominada enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en el personal médico del Hospital I Alto Mayo

ESSALUD Moyobamba-2016; que ambas variables analizadas no tiene un vinculación directa ya que, al relacionar las dos variables se obtuvo un Chí Cuadrado de Pearson (7.571), menor al Chí tabular con 6 grados de libertad (12.592), lo que indicó que no existió un impacto objetivo de la enfermedad profesional en la satisfacción en el trabajo en el personal médico del hospital I Alto Mayo. De la misma manera Zárate (2017) concluyó que los resultados determinaron que existió una correlación inversa y energética entre la enfermedad profesional y la satisfacción el ámbito laboral de la división de operaciones especiales de la región policial Callao. (Rho = $-.782$, $p = .000$). En esa misma lógica del pensamiento Mendoza (2017) advirtió en su estudio de la enfermedad profesional y la satisfacción en el trabajo en enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima en el 2017. Concluyó que existió relación significativa inversa entre ambas variables de estudio ya que se obtuvo el valor de Rho equivalente ($\rho = -.757$; $p < 0,05$). De la misma forma Figueroa y Gonzales (2018) concluyeron que existió una comparación demasiado baja entre las dos variables de estudio en individuos que laboraron en el policlínico de la Policía de Huancayo 2018, identificando un $r_s = -.037$; a parte que el p valor es elevado que el nivel significativo ($0,762 > 0,05$). Finalmente, Paro (2021) en su estudio enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en profesionales policías del penal Cristo Rey de Cachiche, 2020. Concluyó que, no se encontró una relación entre dichas variables, es decir que la enfermedad profesional no estuvo ligada de forma directa o inversa a la satisfacción en el trabajo.

En base a la hipótesis específica 1, se obtuvo un Rho de Spearman es 0,813, lo cual indicó una correlación positiva, del 100% de los encuestados el 24.3% mencionaron que la dimensión 1: cansancio emocional tiene nivel bajo, nivel medio 61.4% y nivel alto 14.3%, lo que indica que existió una preponderancia del nivel medio. El cual es compatible con los hallazgos realizados por Pérez y Taype (2018) donde se evidenció la relación entre las variables mencionadas con anterioridad, teniendo un 30.4% de enfermeros con agotamiento alto en comparación con un 15.2% que tiene insatisfacción laboral parcial. ($p < 0.01$). Al respecto Maslach y Jackson (1981) caracterizó al cansancio emocional como la sobre carga y exigencia que se produjo como respuesta a la relación que los trabajadores tuvieron con los usuarios y compañeros, ello se

manifestó cuando el trabajador sintió que no tuvo nada que ofrecer apareciendo emociones que lo condujeron a la tristeza, tensión, apatía y trastornos del sueño.

En base a la hipótesis específica 2, se obtuvo un Rho de Spearman es 0,810, lo cual indicó una correlación positiva, del 100% de los encuestados el 25.7% mencionaron que la dimensión 2: despersonalización tiene nivel bajo, nivel medio 61.4% y nivel alto 12.9%, lo que evidenció una preponderancia del nivel medio. Así mismo, dichos datos se ajustan al estudio que realizaron Pérez y Taype (2018) obteniendo una correspondencia entre las dimensiones de despersonalización y satisfacción en el trabajo en los profesionales de enfermería teniendo como resultados que un 34.8% alcanzó un nivel de despersonalización alto, mientras que el 18.5% presentó una insatisfacción parcial. ($p < 0.01$). En esa misma línea, Vargas (2019) concluyó en su estudio que existe una relación significativa entre despersonalización y satisfacción en el trabajo. Por tanto, Maslach y Jackson (1981) consideraron la despersonalización como la presencia de sentimientos, actitudes clínicas y perjudiciales del sujeto del cual se evaluó. En ese lapso de denigración lo que llevó a los diferentes profesionales a imaginar que los sujetos merecieron dichos problemas. Por ello aquel proceso se asoció con el hábito del agotamiento emocional, pues produjo emociones de derrota de sí mismo en comparación a los demás y evidenció una percepción negativa de los demás que resultó desagradable.

En base a la hipótesis específica 3, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,809, lo cual indica una correlación positiva, del 100% de los encuestados el 21.4% mencionaron que la dimensión 3: realización personal tiene nivel bajo, nivel medio 62.9% y nivel alto 15.7%, por lo cual, concluyeron que existe una preponderancia del nivel medio. En esa misma línea se destacó el aporte de Morales (2021) quien en su estudio encontró una relación de manera positiva o directa con la tercera dimensión (realización personal), donde se evidencia que, a mayor nivel de realización, mayor satisfacción en el trabajo. Además, es importante mencionar el aporte de Pérez y Taype (2018) quienes en su estudio llegaron a evidenciar que existió relación entre realización personal y satisfacción en el trabajo en profesionales de enfermería, obteniendo un 34.8% de los profesionales con un nivel de realización personal bajo, mientras que el 18.5% de las mismas presentan un nivel parcial de insatisfacción. ($p < 0.01$). Vargas (2019) evidenció en su investigación que no existió una relación significativa

entre realización personal y la satisfacción en el trabajo. Por tanto, Maslach y Jackson (1981), refirió a la realización personal como la perseverancia de competencia y logro del trabajo cotidiano con otros individuos además de la evaluación personal de manera positiva y que surgió como consecuencia de la satisfacción del sujeto por las labores desempeñadas.

Además, estudios que no coincidieron con la investigación, como Vallenas (2016) donde obtuvo como resultado que no existió contrastes significativos entre el Síndrome de Burnout referente a la edad, sexo. Por el contrario, hubo contrastes significativos en el total a favor de los conjuntos de 41 a 50 y de 51 a 60 años. Además de hallarse contradicción a favor de los que trabajaron en la escuela de medicina $p < .01$ y la escuela de obstetricia $p < .05$. Según la especialidad, los médicos reflejaron un alto puntaje en cansancio emocional y despersonalización $p < .001$ mientras que los odontólogos demostraron una elevada realización personal $p < .01$. Referente a la satisfacción en el trabajo se comprobó que los individuos más jóvenes demuestran un elevado nivel de puntuación, sin significancia estadística. En tanto, Palma (2006) describió a la satisfacción en el trabajo como la obtención que tuvieron los empleados a la propia función que desempeñaron en función a particularidades como desarrollo personal, salarios, remuneraciones, normas del trabajo, relación con los compañeros de trabajos y autoridades, aspectos físicos, materiales y demás cosas que colaboraron con el desenvolvimiento de la tarea.

Es importante reflexionar sobre el estado del arte de las variables analizadas y ponderar los resultados similares que tuvieron entre los investigadores antes mencionados, ya que, con ellos se pudo coadyuvar a la generación de políticas sectoriales que permitieron un mejor trato para los funcionarios públicos y servidores del estado. Porque la exigencia de metas y tareas tuvo que ir de la mano con la calidad en el trabajo y la Satisfacción Laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

En base $Rho=0,811$, se concluyó que existe relación directa y significativa entre la enfermedad profesional y satisfacción en el trabajo en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

Segundo:

En base $Rho=0,813$, se concluyó que existe relación directa y significativa entre el cansancio emocional y satisfacción en el trabajo en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

Tercero:

En base $Rho=0,810$, se concluyó que existe relación directa y significativa entre la despersonalización y satisfacción en el trabajo en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021

Cuarto:

En base $Rho=0,809$, se concluyó que existe relación directa y significativa entre la realización personal y satisfacción en el trabajo en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los futuros investigadores se les exhorta ampliar el número de la muestra de tal manera que los resultados se puedan extrapolar a otra población que tengan similares características de estudio.
- Segunda:** A los investigadores realizar estudios similares en otras realidades a nivel nacional de tal forma que se pueda tener un conocimiento objetivo de la realidad policial para así fomentar políticas castrenses que ayuden a un desarrollo adecuado de las personas que están al servicio de la comunidad de una manera incondicional.
- Tercera:** Al comandante responsable de la comisaria de Kimbiri se le sugiere la socialización de los resultados a los jefes inmediatos con el fin de sentar un precedente sobre realidad policial. Así mismo difundir los resultados entre los efectivos policiales con la finalidad de implementar programas para la disminución de los cuadros relacionados con el Síndrome de Burnout.
- Cuarta:** En esa línea establecer actividades regulares durante el año que permitan el desarrollo y crecimiento integral de los efectivos y fortalezcan la satisfacción en el trabajo.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina. Cengage Learning.
- Aguirre Salcedo, E. (2019) *El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedoya Fabián, Y.B. y Barrientos Taquiri, R.P. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, L. (2019) *Metodología de la Investigación aplicado a las ciencias sociales*. Lima, Perú.
- Cáceres Taco, E.I (2018) *Relación entre la Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi – 2018* [tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6222/MDMcataei.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Edelwich y Brodsky A. (1980). *Origen y consecuencias en el síndrome del desgaste profesional ("burn out")*. <http://eldia.es/2012-01-28/PRENSA/6-Origenconsecuenciassindrome-desgaste-profesional-burn-out.htm>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª Edición)*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Fidalgo (2008) *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"*. INSHT. <https://burnout.comocombatir.com/evolucion-del-sindrome-de-burnout.html>

- Figuroa Calderón, K.P y Gonzáles Zárata, P.V. (2018) *Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout del personal que labora en el policlínico PNP Mayor Med. Enrique Torres Gonzáles - Huancayo – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37540/gonzales_zp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Gil-Monte, P. (2003). *Sentimientos de culpa: Un síntoma relevante en el proceso del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Torremolinos Málaga <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Gil-Monte, P.R. (2001). *El Síndrome de Quemarse en el Trabajo (burnout). Una enfermedad en la sociedad del bienestar*. Psicología Pirámide. [https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20EI%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20\(Burnout\)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf](https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20EI%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20(Burnout)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf)
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. *Revista latinoamericana de Psicología*, 38 (1), 176+. <https://link.gale.com/apps/doc/A153413968/AONE?u=anon~88b60d01&sid=googleScholar&xid=5698631f>
- Guzmán Bautista, F. (2016) *Satisfacción laboral del personal de salud en el Servicio de Urgencias y su relación con el síndrome de Burnout en el Hospital General de Zona no. 24 del IMSS* [Trabajo de grado de Especialización, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://repositorio.unam.mx/contenidos/satisfaccion-laboral-del-personal-de-salud-en-el-servicio-de-urgencias-y-su-relacion-con-el-sindrome-de-burnout-en-el-hos-443245?c=peO0z4&d=false&q=.*&i=5&v=1&t=search_1&as=0

- López (2004). Síndrome de Burnout. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 45(1).<http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- Locke, T (1976) The nature and consequences of job satisfaction en M.D. Dunnette (ed): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* pp. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=32910](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/journal/paperinformation.aspx?paperid=32910)
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981) The Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986) The Maslach Burnout Inventory. (Zaed) Palo Alto, *Consulting Psychologists Press Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987*)
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1982). *Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press*.
- Maslach C., Schaufeli W., B., y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout Desgaste profesional. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mendoza Jiménez, M. (2017) *Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monje Álvarez, C. (2018). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Morales Naranjo, F. (2021) *Análisis de Síndrome de Burnout y su relación con la Satisfacción Laboral en la empresa Life and Hope S.A* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
- Ley N^o 27238 de 2006. Se promulgó la ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú, estableciendo en su segunda disposición Transitoria que mediante

Decreto Supremo se aprobará el Reglamento de la indicada Ley. 20 de mayo de 2002. D.S. No. 008-2000-IN

Ministerio de Salud. (02 de enero de 2022). *Sala situacional COVID-19 Perú*.
https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Organización internacional del Trabajo. (02 de enero de 2020). *Frente a la pandemia garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Monografías Plus (10 de noviembre de 2021). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*.
https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral#google_vignette

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAIN EIRL.

Paro Varga, D.M. (2021) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos Policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58428/Paro_VDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Ramos, S. y Taype Quispe, J. (2018) *Síndrome de Burnout con satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/361/TAYPE%20J%2c%20PEREZ%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pines, A., Aronson, E. (1981). Burnout: From tedium to personal growth, en C. CHERNISS (Ed.) *Staff Burnout: Job Stress in the human services*. Nueva York: *The Free Press*.
<https://psicolatina.org/11/burnout.html>

Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. 3ra ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A; 1997.

- RPP Noticias. (17 de Julio de 2021) *Ministro Elice: “la PNP es la institución pública que más fallecidos ha tenido por pandemia”* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=JPufR91B-9o>
- Silva, D. M. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal médico del Hospital I Alto Mayo Essalud Moyobamba-2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/822/silva.
- Tamayo, M (2003). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México.
- Universia Andorra. (02 de Junio de 2015). *Universia.net*. <http://noticias.universia.ad/portada/noticia/2015/06/02/1126144/conocecaracteristicasconsecuencias-sindrome-burnout.html>
- Vallenas Pedemonte, F.A. (2016) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, 2015* [Tesis de Doctorado, Universidad Norbert Wiener 2016]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/992/DOCTOR-Vallenas%20Pedemonte%2C%20Francisco%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas Sánchez, A.S. (2019) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del Distrito de San Martín de Porres 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%20C%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarate Jurado, J.F. (2017) *Burnout y satisfacción laboral en el Personal de la División de Operaciones Especiales de la Región Policial Callao 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7500/Z%c3%a1rate_JJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
V1. Síndrome de Burnout	Gil-Monte (2001), menciona que el síndrome es la respuesta al estrés causado por el trabajo y aparece como resultado de una causa de reevaluación cuando la forma de afrontamiento de la realidad amenazador es inadecuada.	Esta variable se medirá con 3 dimensiones, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de Burnout conformado por 22 preguntas.	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Ordinal
			Despersonalización	5-10-11-15-22	
			Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	
V2. Satisfacción Laboral	Palma (2005), refiere que la Satisfacción Laboral se considera como la disposición que tienen las personas con el trabajo, sujeto a las creencias y sentimientos a partir de dicha experiencia.	Esta variable se medirá 4 factores, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento Escala de Satisfacción laboral conformada por 27 preguntas.	Significación de tarea	3- 4-7-18-21-22-25-26	Ordinal
			Condiciones de trabajo	1-8-12-14-15-17-20-23-27	
			Reconocimiento personal y/o social	6-11-13-19-24	
			Beneficios económicos	2-5-9-10-16	

ANEXO 2
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO – MASLACH INVENTORY (MBI)

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

- Nunca 0
- Alguna vez al año o menos 1
- Una vez al mes o menos 2
- Algunas veces al mes 3
- Una vez por semana 4
- Algunas veces por semana 5
- Todos los días 6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
8. Me siento quemado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO 3

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC.

INSTRUCCIONES:

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

TA	A	I	D	TD
Totalmente acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo

N°	ITEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					

20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 4

Ficha técnica

Nombre: Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)

Año: 1993

Nombre del autor: Cristina Maslach y Susan Jackson

Adaptación peruana: Manuel Fernández

Año: 2002

Constructo a medir: sentimientos y pensamiento del sujeto con relación a su interacción al trabajo.

Edad de aplicación: 17 años en adelante

Duración: 15 minutos aproximadamente

Administración: individual y colectiva.

Dimensiones:

- Cansancio Emocional
En lo concerniente a esta dimensión podemos decir que evalúa la vivencia de estar quemado emocionalmente en relación con las áreas del trabajo las cuales están conformadas por nueve ítems. La puntuación de treinta y nueve a más indica un nivel alto de desgaste emocional, a su vez la puntuación de 23 a 38 corresponden a un nivel moderado de desgaste emocional. Finalmente, la puntuación por debajo de 22 evidencia un grado bajo de desgaste emocional (Maslach, et al., 2001)
- Despersonalización
En lo concerniente a esta dimensión podemos decir que evalúa el nivel en que cada uno percibe posiciones de frialdad y distanciamiento. Está conformado por cinco ítems, la puntuación máxima es de 25 puntos, mencionando que de veintiuno a más es un nivel alto. De nueve a veinte un nivel moderado y menor a ocho un nivel bajo de despersonalización (Maslach, et al., 2001)
- Realización personal
En lo concerniente a esta dimensión podemos mencionar que se determinan los sentimientos de eficiencia y realización personal con las labores en el trabajo. Compuesta por ocho ítems, la puntuación máxima es de cuarenta y cuatro puntos, mencionando que de cero a treinta y uno puntos indica un nivel bajo de treinta y cuatro a treinta y nueve un nivel moderado y superior a 40 un nivel alto de realización personal (Maslach, et al., 2001)

Escala de Medición ordinal:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indeciso (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

ANEXO 5

Ficha técnica

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo

Procedencia Perú

Año: 2005

Significación: Nivel General de Satisfacción Laboral y específica de sus cuatro dimensiones: Condiciones de trabajo, Significación de la tarea, Beneficios Económicos y Reconocimiento personal y/o social.

Edad de aplicación: 18 años en adelante

Duración: 15 minutos aproximadamente

Administración: Individual o colectiva

Materiales: Manual y cuadernillo

La presente Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), posibilita una evaluación de la actitud hacia el trabajo, manifestando cuán desagradable o agradable le parece al colaborador su labor profesional.

Compuesto por 27 ítems, tanto positivos (1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27) como negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24), en el cual la estimación de los mismos se expone con la escala tipo Likert de 1 a 5, siendo el ítem positivo y a la inversa siendo el ítem negativo.

La escala tiene cinco grados de frecuencia que van de: (a) totalmente de acuerdo, (b) de acuerdo, (c) indeciso, (d) en desacuerdo, (e) totalmente en desacuerdo. Son evaluadas de modo automático, depende sea ítem positivo o negativo.

Asimismo, está conformada por cuatro factores

- Significación de tarea

Comprende de ocho ítems (3,4,7,18,21,22,25,26) y Palma (2005), lo describe como: "La disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aparte material", su puntuación señala que de 37 a mas es un nivel "muy satisfecho", de 36 a 33 un nivel "satisfecho", de 32 a 28 es un nivel de "promedio", de 27 a 24 es un nivel "insatisfecho" y de 23 a menos es un nivel de "muy insatisfecho".

- Condiciones de trabajo

Comprende de nueve ítems (1,8,12,14,15,17,20,23,27) Palma (2005), que describe como: "la evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral". Su puntuación señala que de 41 a mas es un nivel "muy satisfecho", es de 40 a 35 es un nivel "satisfecho", de 34 a 27 es un nivel "promedio", de 26 a 20 es un nivel "insatisfecho" y de 19 a menos es una calificación de "muy insatisfecho".

- Reconocimiento personal y/o social

Comprende de cinco ítems (6,11,13,19,24), Palma (2005), que describe como "la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos". Su puntuación señala que de 24 a más es un nivel "muy satisfecho", de 23 a 20 un nivel "satisfecho", de 19 a 18 es

un nivel "promedio", de 17 a 12 es un nivel "insatisfecho" y de 11 a menos es un nivel de muy "insatisfecho".

- Beneficios económicos

Comprende de cinco ítems (2,5,9,10,16), Palma (2005), describe como: "la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada". Su puntuación señala que de 20 a mas es un nivel "muy satisfecho", de 19 a 16 un nivel "satisfecho", de 15 a 11 es un nivel "promedio", de 10 a 8 es un nivel "insatisfecho" y de 7 a menos es un nivel "muy insatisfecho".

De tal forma que el puntaje total que se puede alcanzar oscila entre un mínimo de 47 o menos puntos de 117 o más puntos. La puntuación señala que de 117 a mas es un nivel "muy satisfecho", de 116 a 103 es un nivel "satisfecho", de 102 a 89 es un nivel "promedio", de 88 a 75 es un nivel "insatisfecho" y de 47 a menos es un nivel de "muy insatisfecho". Las calificaciones altas suponen una "insatisfacción frente al trabajo" (Palma. 2005).

Escala de Medición ordinal:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indeciso (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

ANEXO 6



Mg: Orozco Córdova, Frank Erick

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del Trabajo de mi investigación es: **"Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaría de Kimbiri, 2021."** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente,

Nombre: Shirley Zuleyka, Pilco Rondinel.
D.N.I: 48647117
Correo: SHIRLEY_23_99@hotmail.com
Celular: 927209846

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- ✓ Cansancio emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Síndrome de Burnout	<p>SÍNDROME DE BURNOUT. Gil-Monte (2001), además se menciona que el síndrome es la respuesta al estrés causado por el trabajo su y aparece como resultado de una causa de reevaluación cuando la forma de afrontamiento de la realidad es inadecuada.</p>	<p>Esta variable se medirá con 3 dimensiones, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con instrumento el cuestionario de Burnout conformado por 22 preguntas.</p>	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	ORDINAL 1.NUNCA, 2.ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS, 3.UNA VEZ AL MES O MENOS, 4. ALGUNAS VECES AL MES, 5.UNA VEZ POR SEMANA, 6. ALGUNAS VECES POR SEMANA, 7. TODOS LOS DÍAS.
		Despersonalización	5-10-11-15-22		
		Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	X		X		X		
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		
8	Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
12	Me siento muy activo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	X		X		X		
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		
20	Me siento acabado.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Richard Prado Ramos

DNI: 28308823

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


10 de noviembre de 2021
Ph.D. Richard Prado Ramos
Contador Público Colegiado Certificado
Nro. MAT - 017 - 309
Reg. Nro. 5876
Firma del experto informante

II. Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- ✓ Significación de tarea
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Reconocimiento personal y/o social
- ✓ Beneficios económicos

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Palma (2005), refiere que la Satisfacción Laboral se considera como la disposición que tienen las personas con el trabajo, sujeto a las creencias y sentimientos a partir de dicha experiencia.	Esta variable se medirá con 4 dimensiones, con escala ordinal;	Significación de tarea	3- 4-7-18-21-22-25-26	Ordinal 1. TOTAL, ACUERDO 2. DE ACUERDO 3. INDECISO 4. EN DESACUERDO 5. TOTAL DESACUERDO
		además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento Escala de Satisfacción laboral conformada por 27 preguntas.	Condiciones de trabajo	1-8-12-14-15-17-20-23-27	
			Reconocimiento personal y/o social	6-11-13-19-24	
			Beneficios económicos	2-5-9-10-16	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X	
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X	
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Richard Prado Ramos.

DNI: 28308823

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Richard Prado Ramos
 Juez Público Colegiado Certificado
 Nro MAT - 017 - 309
 Reg. Nro. 5878

10 de noviembre de 2021

Firma del experto informante

ANEXO 7



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- ✓ Cansancio emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Síndrome de Burnout	<p>SÍNDROME DE BURNOUT. Gil-Monte (2001), además menciona que el síndrome es la respuesta al estrés causado por el trabajo y aparece como resultado de una causa de reevaluación cuando la forma de afrontamiento de la realidad es inadecuada.</p>	<p>Esta variable se medirá con 3 dimensiones, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de Burnout conformado por 22 preguntas.</p>	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	ORDINAL 1.NUNCA. 2.ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS. 3.UNA VEZ AL MES O MENOS. 4. ALGUNAS VECES AL MES. 5.UNA VEZ POR SEMANA. 6. ALGUNAS VECES POR SEMANA. 7. TODOS LOS DÍAS.
		Despersonalización	5-10-11-15-22		
		Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	x		x		x		
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	x		x		x		
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	x		x		x		
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	x		x		x		
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	x		x		x		
8	Me siento quemado por mi trabajo.	x		x		x		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	x		x		x		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	x		x		x		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
12	Me siento muy activo.	x		x		x		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	x		x		x		
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	x		x		x		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	x		x		x		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	x		x		x		
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	x		x		x		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	x		x		x		
20	Me siento acabado.	x		x		x		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	x		x		x		
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones (en caso existan): Posee

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ramírez Ríos, Alejandro

DNI: 07191553

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

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

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

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

10 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

II. Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- ✓ Significación de tarea
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Reconocimiento personal y/o social
- ✓ Beneficios económicos

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Palma (2005), refiere que la Satisfacción Laboral se considera como la disposición que tienen las personas con el su trabajo, sujeto a las creencias y sentimientos a partir de dicha experiencia.	Esta variable se medirá con 4 dimensiones, con escala ordinal;	Significación de tarea	3- 4-7-18-21-22-25-26	Ordinal 1. TOTAL, ACUERDO 2. DE ACUERDO 3. INDECISO 4. EN DESACUERDO 5. TOTAL DESACUERDO
		además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento y Escala de Satisfacción laboral conformada por 27 preguntas.	Condiciones de trabajo	1-8-12-14-15-17-20-23-27	
			Reconocimiento personal y/o social	6-11-13-19-24	
			Beneficios económicos	2-5-9-10-16	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN1:							
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	x		x		x		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
5	Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	x		x		x		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	x		x		x		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	x		x		x		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	x		x		x		
12	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	x		x		x		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	x		x		x		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	x		x		x		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	x		x		x		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	x		x		x		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	x		x		x		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		

26	Me gusta la actividad que realizo.	x		x		x	
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	x		x		x	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Ramírez Ríos, Alejandro

DNI: 07191553

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

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

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

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

10 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

ANEXO 8



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- ✓ Cansancio emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Síndrome de Burnout	<p>SÍNDROME DE BURNOUT. Gil-Monte (2001), además se menciona que el síndrome es la respuesta al estrés causado por el trabajo y aparece como resultado de una causa de reevaluación cuando la forma de afrontamiento de la realidad es inadecuada.</p>	<p>Esta variable se medirá con 3 dimensiones, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con instrumento de Burnout conformado por 22 preguntas.</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>1-2-3-6-8-13-14-16-20</p> <p>5-10-11-15-22</p> <p>4-7-9-12-17-18-19-21</p>	<p>ORDINAL</p> <p>1 NUNCA</p> <p>2 ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS</p> <p>3 UNA VEZ AL MES O MENOS</p> <p>4 ALGUNAS VECES AL MES</p> <p>5 UNA VEZ POR SEMANA</p> <p>6 ALGUNAS VECES POR SEMANA</p> <p>7 TODOS LOS DÍAS</p>


 CLINICA "EL INDIANITO"
 Psicólogo
 D.N.L. 17318

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1:								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		NINGUNA
2	Me siento cansado al final de la jornada.	X		X		X		NINGUNA
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	X		X		X		NINGUNA
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	X		X		X		NINGUNA
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		NINGUNA
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X		X		X		NINGUNA
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	X		X		X		NINGUNA
8	Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		NINGUNA
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	X		X		X		NINGUNA
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X		X		X		NINGUNA
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		NINGUNA
12	Me siento muy activo.	X		X		X		NINGUNA
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		NINGUNA
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		NINGUNA
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	X		X		X		NINGUNA
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		NINGUNA
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	X		X		X		NINGUNA
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	X		X		X		NINGUNA
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X		X		X		NINGUNA
20	Me siento acabado.	X		X		X		NINGUNA
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		NINGUNA
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		NINGUNA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 04/11/2018

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones (en caso existan):

NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Frank Erick Orozco Córdova

DNI:

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

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

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

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


FRANK ERICK OROZCO CORDOVA
Psicólogo
C.R. 17318

10 de noviembre de 2021

Firma del experto informante

II. Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- ✓ Significación de tarea
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Reconocimiento personal y/o social
- ✓ Beneficios económicos

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Palma (2005), refiere que la Satisfacción Laboral se considera como la disposición que tienen las personas con el trabajo, sujeto a las creencias y sentimientos a partir de dicha experiencia.	Esta variable se medirá con 4 dimensiones, con escala ordinal;	Significación de tarea	3- 4-7-18-21-22-25-26	Ordinal 1. TOTAL ACUERD O 2. DE ACUERD O 3. INDECISO 4. EN DESACUERD O 5. TOTAL DESACUERD O
		además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento y Escala de Satisfacción laboral conformada por 27 preguntas.	Condiciones de trabajo	1-8-12-14-15-17-20-23-27	
			Reconocimiento personal y/o social	6-11-13-19-24	
			Beneficios económicos	2-5-9-10-16	


 MSc. Franklin Erick Vences Cárdenas
 PSICOLOGO
 CP# 17373

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		NINGUNA
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		NINGUNA
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		NINGUNA
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		NINGUNA
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		NINGUNA
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		NINGUNA
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		NINGUNA
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		NINGUNA
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		NINGUNA
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		NINGUNA
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		NINGUNA
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		NINGUNA
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		NINGUNA
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		NINGUNA
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		NINGUNA
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		NINGUNA
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		NINGUNA
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		NINGUNA
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		NINGUNA
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		NINGUNA
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		NINGUNA
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		NINGUNA
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		NINGUNA
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		NINGUNA


 ESTE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 FUE VALIDADO POR EL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
 DE LA UNIVERSIDAD CEDEA VALLE
 EN EL MES DE... DEL AÑO...
 PSICOLOGO
 C.P. 1114

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		NINGUNA
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		NINGUNA
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		NINGUNA

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (en caso existan):

NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Frank Erick Orozco Córdova.

DNI:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Frank Erick Orozco Córdova
19860003
Cnel 1720

10 de noviembre de 2021

Firma del experto informante

ANEXO 9



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de diciembre de 2021
Carta P. 1651-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Cmte.
CHRISTIAN M. GUERRERO NORIEGA
COMISARIO
COMISARIA DEL DISTRITO DE KIMBIRI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PILCO RONDINEL, SHIRLEY ZULEYKA; identificada con DNI N° 48647117 y con código de matrícula N° 7002534026; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DE KIMBIRI, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador PILCO RONDINEL, SHIRLEY ZULEYKA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Oronimo Trinidad Vergas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

OA - 291887
Christian M. GUERRERO NORIEGA
COMANDANTE - PNP
COMISARIO - KIMBIRI

20 Dic 21
21:00 HRS.



ucv.edu.pe

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

ANEXO 10

Prueba de Fiabilidad Variable 1 – Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	22

Prueba de Fiabilidad Variable 2 – Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	27

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Variable 1 Síndrome de Burnout	,108	70	,000
Variable 2 Satisfacción Laboral	,103	70	,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Interpretación

Se visualiza la prueba de Kolmogorov - Smirnov^a, por tener $70 > 50$, para la distribución no paramétrica y la correlación de Rho de Spearman.

ANEXO 11 BASE DE DATOS: SÍNDROME DE BURNOUT

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	2	5	5	3	1	2	4	3	5	3	4	2	4	2	1	2	2	1	1	3	5	3
E2	5	1	4	3	3	4	2	1	1	5	2	5	2	3	4	3	5	4	2	3	5	3
E3	3	5	1	5	5	5	1	3	1	5	5	3	1	4	4	4	1	4	3	3	4	3
E4	1	2	4	1	2	3	2	5	4	1	1	3	2	4	3	1	2	2	3	1	4	4
E5	4	3	4	4	3	4	1	3	5	4	4	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	1
E6	1	5	1	2	5	4	4	3	5	1	1	1	1	3	1	5	3	1	5	4	1	1
E7	3	1	4	2	3	4	3	4	3	2	5	1	5	5	5	3	1	4	3	3	2	4
E8	2	5	5	5	3	2	4	5	1	1	4	4	4	1	2	1	1	2	3	4	5	4
E9	2	3	4	4	5	3	1	1	3	4	4	4	5	3	5	5	2	3	3	4	5	5
E10	3	5	1	2	2	5	1	5	5	3	1	2	3	5	1	2	5	3	5	4	3	3
E11	5	1	3	1	1	2	2	3	5	3	4	4	2	4	3	5	5	3	1	3	4	3
E12	1	1	2	2	4	4	3	3	3	4	1	4	2	2	5	5	3	3	1	1	4	1
E13	4	2	5	4	4	5	4	2	4	1	2	4	2	5	2	2	3	2	3	2	3	4
E14	1	2	2	2	2	4	1	5	3	1	2	4	5	4	5	2	5	3	4	3	3	1
E15	1	3	2	4	5	1	3	5	4	2	3	5	3	5	3	1	2	5	3	4	1	2
E16	4	5	1	1	1	2	3	3	2	1	4	5	2	3	3	5	5	3	4	1	4	2
E17	3	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	1	5	1	4	4	4	2	5
E18	1	2	2	1	4	1	3	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	5	1	3	1	2
E19	5	4	1	3	2	3	4	1	3	4	1	5	1	4	4	1	2	2	5	1	4	4
E20	5	3	2	3	3	1	3	1	5	3	5	4	4	4	2	1	1	2	1	1	5	2
E21	1	2	3	3	2	4	5	3	4	4	2	5	2	4	5	2	1	4	5	5	3	4
E22	2	4	5	2	5	2	2	4	5	1	1	3	2	2	3	1	4	5	5	2	1	2
E23	2	2	5	5	5	4	2	2	4	3	5	1	4	4	3	2	4	2	5	3	1	1
E24	4	5	3	3	5	4	3	3	3	5	1	3	4	3	4	4	2	2	5	3	5	1
E25	1	5	4	4	5	4	4	5	2	1	2	5	5	2	1	1	4	4	1	5	2	3

E26	2	1	5	3	1	3	3	5	4	2	1	4	4	5	2	3	4	3	3	3	2	3
E27	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	5	3	3	2	1	3	1	5	2
E28	3	3	2	2	1	4	2	2	2	1	1	3	2	5	1	1	1	1	1	5	1	5
E29	5	3	4	1	2	3	4	4	5	2	1	4	3	4	1	5	5	5	5	4	2	4
E30	2	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	2	5	5	2	1
E31	2	4	1	5	1	5	1	2	4	1	1	5	3	4	4	4	2	2	5	3	4	2
E32	3	2	1	2	2	4	3	4	4	5	2	2	1	2	5	4	1	3	4	3	3	1
E33	5	1	3	3	1	1	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	3	1	3	3
E34	4	1	3	2	2	4	2	5	5	3	4	2	4	3	5	4	5	3	4	1	2	4
E35	5	4	4	3	1	1	5	1	4	3	1	5	3	4	5	3	1	4	3	4	1	3
E36	4	1	3	5	2	1	5	5	4	5	1	4	2	3	5	2	3	3	1	2	5	4
E37	1	4	3	5	2	1	3	4	5	2	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4
E38	2	1	5	1	4	1	1	2	1	4	3	4	1	1	5	4	1	5	5	3	2	3
E39	2	1	4	5	2	1	1	4	3	2	1	5	5	3	5	3	5	5	4	1	5	4
E40	5	5	3	2	5	1	2	2	3	2	1	1	5	5	4	5	1	4	3	1	4	2
E41	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	1	1	2	1	1	4	3	3	4	4	1	5
E42	1	5	1	2	4	3	1	2	2	2	5	1	3	3	1	3	5	1	4	3	5	3
E43	4	1	4	1	2	3	3	1	4	1	3	1	3	4	5	5	3	2	1	3	5	3
E44	4	1	4	5	3	4	1	5	3	4	1	2	1	5	1	5	1	1	4	1	5	4
E45	4	2	1	2	5	3	5	2	4	4	4	4	1	5	5	1	1	4	5	1	2	2
E46	1	4	3	1	4	2	4	5	1	1	2	5	4	2	4	3	2	3	4	1	1	1
E47	1	5	2	1	1	2	4	4	3	2	2	1	1	4	4	1	4	5	3	4	3	4
E48	5	1	5	3	3	4	1	3	2	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	1	2	3
E49	3	2	5	4	1	1	4	2	5	1	3	4	2	1	2	1	3	5	4	4	1	2
E50	5	3	4	2	4	1	3	5	5	4	4	2	3	1	5	4	1	4	3	5	1	1
E51	3	3	5	4	4	2	3	1	4	5	4	3	5	4	1	4	1	1	3	5	1	4
E52	1	2	1	1	4	5	5	2	2	1	5	5	2	4	3	5	4	4	5	2	5	1
E53	5	1	5	1	5	2	4	2	1	2	5	1	4	3	3	5	5	1	2	4	4	4

E54	4	4	1	1	5	4	5	3	3	1	2	5	4	2	2	3	1	5	1	1	2	1
E55	3	2	5	1	2	4	4	3	1	5	2	3	1	2	5	5	2	1	3	1	4	3
E56	3	5	1	4	4	1	5	1	5	3	4	4	1	4	3	4	5	2	3	1	2	2
E57	1	3	2	2	5	2	2	5	5	3	2	4	4	4	1	1	3	3	1	2	2	5
E58	3	5	5	4	1	3	1	1	1	2	2	3	1	4	1	3	5	2	1	3	1	5
E59	3	1	5	1	3	1	5	1	3	5	1	4	4	2	1	3	1	4	1	4	1	2
E60	3	5	3	4	1	3	4	1	1	4	2	2	2	5	5	4	2	2	5	4	4	3
E61	4	2	1	1	4	5	1	4	5	1	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2
E62	1	1	1	4	3	3	2	3	1	4	4	4	5	3	1	3	5	1	3	2	2	3
E63	4	2	5	5	4	3	5	2	3	4	1	5	4	1	2	1	5	1	2	5	2	1
E64	3	3	2	2	5	2	5	4	2	1	2	2	4	2	3	3	1	2	5	4	4	1
E65	1	5	1	3	3	5	5	2	4	2	3	4	2	1	3	3	1	4	1	1	2	4
E66	2	2	4	3	2	3	4	4	1	4	2	1	2	2	1	3	2	1	4	2	4	4
E67	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	1	3
E68	5	1	3	3	2	4	2	3	2	4	2	5	1	1	4	5	5	5	3	2	1	3
E69	3	2	3	3	3	1	4	5	3	4	2	4	1	2	2	1	1	5	4	1	1	3
E70	2	5	4	3	2	2	2	2	4	3	5	5	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3

ANEXO 12 BASE DE DATOS: SATISFACCIÓN LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
E1	4	3	3	3	5	1	5	4	1	2	1	3	1	3	1	4	2	2	3	1	2	5	1	1	2	1	5
E2	2	4	1	4	1	4	2	3	3	3	5	5	1	3	5	2	4	5	4	1	4	2	3	4	1	2	4
E3	4	5	5	2	1	5	5	4	4	3	5	2	2	3	3	5	4	5	1	3	4	4	5	1	5	3	5
E4	3	5	1	3	5	4	4	4	3	2	4	3	1	5	3	3	2	3	1	3	4	1	4	4	4	4	2
E5	1	5	1	2	4	5	4	4	5	2	1	4	5	1	1	5	1	2	2	2	2	5	1	4	2	1	1
E6	1	1	5	3	2	5	3	3	3	1	2	5	3	1	2	1	2	2	5	2	1	1	5	1	4	5	5
E7	5	5	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5	2	3	5	5	2	4	1	4	2	3
E8	3	5	2	2	5	5	5	2	3	2	5	4	4	2	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	2	2	4
E9	3	4	3	4	4	3	4	2	2	5	4	4	3	5	3	3	1	2	2	5	1	1	3	1	3	2	5
E10	1	3	2	4	3	1	5	5	3	1	5	1	3	5	3	5	5	3	4	5	4	2	3	5	5	1	2
E11	4	2	5	1	4	2	3	4	1	1	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	2	2	3	1	2	2	4
E12	2	1	4	1	1	1	4	4	5	2	2	2	4	1	1	3	3	3	1	1	5	1	3	1	5	2	5
E13	1	2	3	2	5	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	4	5	4	3	5	2	2	2	3	4	1	2
E14	1	1	4	5	2	4	3	1	3	1	4	4	5	1	3	1	2	1	3	4	2	2	3	1	5	3	3
E15	3	2	4	1	4	1	1	4	4	5	1	1	4	5	5	5	2	4	5	3	1	4	2	5	4	1	4
E16	2	5	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	2	5	5	5	4	3	1	1	4	1	2	2	3
E17	3	1	3	3	3	1	5	3	4	5	3	5	4	4	1	2	3	1	1	4	1	3	2	3	5	3	2
E18	2	5	5	2	3	4	4	1	4	5	3	4	4	4	5	5	2	3	4	2	4	4	4	5	5	2	5
E19	3	5	4	1	4	4	3	2	2	3	1	3	5	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	4	2	2	2
E20	1	3	3	4	4	1	5	1	1	5	1	1	5	4	5	3	2	3	2	5	2	4	2	4	5	5	4
E21	5	3	4	4	2	5	1	3	1	1	5	2	1	2	4	5	4	2	3	5	3	3	2	1	2	4	5
E22	3	3	4	1	5	4	1	5	3	4	4	3	2	5	1	4	4	2	5	1	5	5	4	1	3	4	1
E23	5	2	2	2	5	4	4	4	1	3	2	3	2	4	1	4	4	3	5	3	4	2	3	5	1	3	3
E24	5	4	5	5	1	4	5	2	2	3	1	2	3	1	4	2	1	3	4	4	5	4	2	3	1	3	4
E25	3	2	2	1	5	2	3	4	4	5	3	5	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	4	3	1	1	5

E26	3	5	2	5	3	1	5	5	2	1	4	4	3	5	4	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	3
E27	5	4	1	2	5	3	3	5	1	4	1	3	2	1	1	2	4	2	4	3	3	4	3	5	5	3	4
E28	1	1	4	2	4	5	2	5	4	4	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	3	4	3	5
E29	1	5	5	2	4	3	2	4	3	2	5	5	4	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	5	2	3
E30	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	1	2	4	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	4	5
E31	4	1	5	1	5	2	5	3	1	4	4	5	2	5	4	1	5	2	2	2	3	4	1	4	4	3	2
E32	2	4	4	1	4	1	4	5	3	4	3	2	3	1	3	4	1	4	5	3	1	4	5	2	2	1	5
E33	1	5	2	1	4	4	2	1	5	1	4	2	2	3	5	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	5	1
E34	2	4	4	2	4	5	5	1	2	4	2	2	5	3	3	1	1	5	2	4	1	2	3	4	5	1	2
E35	4	5	5	2	1	3	5	2	2	2	4	5	5	2	1	4	2	2	4	4	4	3	3	2	5	2	3
E36	5	5	4	3	2	5	1	4	2	5	3	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	1
E37	5	2	5	1	4	1	2	4	4	1	5	5	3	4	3	5	4	3	1	1	2	5	5	5	5	4	2
E38	3	4	2	5	5	3	3	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	5	2	2	3	4	3	1	4	4
E39	3	5	2	2	1	4	3	5	2	1	5	4	2	2	5	4	5	4	2	5	3	1	2	5	1	1	5
E40	1	2	1	5	2	3	3	4	5	3	4	5	4	2	4	5	2	5	2	5	5	1	2	3	4	4	5
E41	2	3	5	1	5	1	2	2	1	4	2	2	1	3	3	3	1	1	5	4	5	5	1	3	2	4	4
E42	1	4	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	2	3	2	4	1	1	3	2	1	1	4
E43	1	1	5	1	4	1	2	5	2	2	4	2	1	1	4	4	2	2	1	3	5	1	4	5	1	3	1
E44	4	2	1	5	5	1	3	4	2	1	5	5	2	2	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5
E45	2	5	5	4	4	1	1	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	4	2	4	3
E46	2	2	5	4	3	1	2	2	5	5	4	5	4	1	5	1	2	1	2	4	2	5	4	2	2	3	1
E47	3	5	4	3	2	1	2	4	1	5	4	3	4	1	2	5	4	5	3	4	5	4	5	2	1	2	3
E48	4	3	5	5	1	5	2	2	2	4	4	5	1	2	4	3	5	1	2	4	2	3	3	3	3	4	1
E49	4	5	3	4	3	5	5	4	5	1	4	1	1	3	1	5	2	5	3	5	4	3	2	1	5	4	1
E50	3	5	4	3	2	2	1	5	4	3	4	1	3	2	3	1	1	4	5	1	4	2	5	1	5	1	5
E51	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	2	1	1	4	3	5	5	3	3	2	4	2	4	2	4
E52	4	3	4	2	4	1	3	5	3	3	3	4	5	4	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	3	3
E53	2	2	5	5	5	3	2	1	3	2	1	2	1	1	4	1	1	2	4	4	5	2	2	5	4	1	2

E54	1	2	5	4	2	4	4	4	1	5	1	4	1	1	2	3	5	4	2	1	1	1	3	1	2	3	2
E55	4	5	2	4	5	5	1	1	1	1	3	2	5	4	2	4	3	3	5	5	2	3	4	3	4	2	3
E56	3	2	1	2	2	3	5	1	3	2	5	1	1	5	3	1	2	4	5	1	4	2	1	1	5	2	1
E57	4	3	2	1	2	3	4	3	1	1	5	5	5	4	1	2	1	3	5	5	3	5	1	4	1	1	3
E58	5	1	3	4	3	4	5	2	5	1	5	4	3	4	5	2	2	1	5	2	4	3	2	5	3	4	4
E59	3	1	5	3	2	1	5	5	5	3	5	2	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	2	5	2	3	1
E60	3	5	5	4	4	4	1	3	5	5	5	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2
E61	4	5	1	2	1	4	3	3	5	3	4	2	5	4	5	5	2	5	2	4	5	5	5	4	5	2	1
E62	1	3	1	4	5	3	5	1	1	5	2	4	5	1	1	4	3	5	4	4	4	5	2	5	4	3	5
E63	3	1	3	4	5	2	5	2	4	1	1	1	2	4	2	1	4	5	2	3	4	1	1	2	2	5	4
E64	2	1	3	3	2	1	5	5	2	4	1	3	2	4	2	5	3	1	4	2	3	2	2	3	1	2	4
E65	3	5	2	1	3	4	1	4	5	1	1	1	1	1	5	2	4	4	1	3	5	4	1	4	1	4	1
E66	3	2	3	4	1	4	1	1	2	3	2	5	5	5	1	4	3	5	1	5	3	1	2	5	1	1	1
E67	2	5	3	5	5	4	4	3	1	1	1	3	3	5	2	3	1	5	3	5	2	2	1	4	5	5	3
E68	3	5	1	4	5	2	4	1	5	3	1	1	4	5	1	2	2	3	1	4	5	5	1	1	2	3	1
E69	4	2	3	2	3	1	1	2	1	2	5	3	5	3	3	5	2	3	1	5	2	3	2	3	2	5	5
E70	4	3	2	3	1	1	3	3	1	4	1	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	5	1	3	1	5