



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

**“Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal
asistencial de la empresa Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Jose Martin Correa Herrera
(ORCID: 0000-0002-6911-2727)

ASESORA:

Dra. Carolina Valenzuela Moncada
(ORCID: 0000-0001-7719-6644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

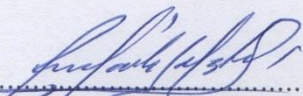
LIMA – PERÚ

2019

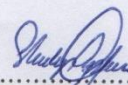
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Jose Martin Correa Herrera, cuyo título es: "Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

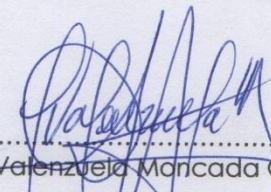
Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019


.....
Dra. Carbajal Inocenta Marivel

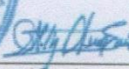
PRESIDENTE

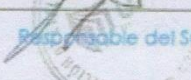

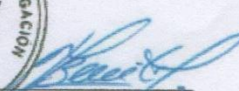

.....
Mgtr. Guzmán Canchero Martha

SECRETARIO


.....
Dra. Valenzuela Maricada Carolina
VOCAL





Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--	--	--

Dedicatoria

A la persona que está en todos mis proyectos,
antes durante y después, por todas las
madrugadas de café y el empuje incansable,
Gracias Madre.

Agradecimiento

A la empresa Pronto Imágenes que estimulo la predisposición de la investigación, a Karen Asían que se encargó de condicionar todas las facilidades y oportunidades para concluir este estudio y a Wally Jr. por su tiempo y dedicación.

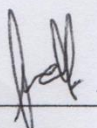
Declaración de Autenticidad

Yo, **Jose Martin Correa Herrera**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro el trabajo académico titulado “**Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa pronto imágenes, Pueblo Libre 2019**”, en 83 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto del 2019



Jose Martin Correa Herrera

DNI: 43500311

Índice

Caratula	i
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
II. Método	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Operacionalización de variables	27
2.3. Población, muestra y muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5. Procedimiento	33
2.6. Método de análisis de datos	33
2.7. Aspectos éticos	33
III. Resultados	35
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones	47

Referencias	48
Anexos	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	56
Anexo 2: Certificados de validación de instrumentos	60
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	63
Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento	65
Anexo 5: Constancia de consentimiento informado	70
Anexo 6: Carta de presentación a la institución	71
Anexo 7: Artículo Científico	72
Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de tesis	80
Anexo 9: Autorización de publicación de tesis	82
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	83

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable Síndrome Burnout	28
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable Calidad de Vida Profesional	28
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento de la variable Síndrome Burnout	30
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento de la variable Calidad de vida Profesional	30
Tabla 5	Validez del instrumento síndrome burnout por juicio de expertos	31
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad del instrumento del síndrome burnout	31
Tabla 7	Validez del instrumento calidad de vida profesional por juicio de expertos	32
Tabla 8	Estadístico de fiabilidad del instrumento de calidad de vida profesional	32
Tabla 9	Tabla de frecuencia para la variable Síndrome Burnout	35
Tabla 10	Tabla de frecuencia para la variable Calidad de vida Profesional	35
Tabla 11	Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la V2.	36
Tabla 12	Relación entre la dimensión despersonalización y la V2.	37
Tabla 13	Relación entre la falta de realización personal y la V2	37
Tabla 14	Pruebas de normalidad entre variables V1 y V2	38
Tabla 15	Prueba Rho de Spearman para contrastar Hipótesis General	39
Tabla 16	Prueba Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Especifica 1	39
Tabla 17	Prueba Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Especifica 2	40
Tabla 18	Prueba Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Especifica 3	41

Índice de figuras

Figura 1	Figura de la frecuencia para la variable Síndrome Burnout	35
Figura 2	Figura de la frecuencia para la variable Calidad de vida Profesional	36
Figura 3	Figura de la relación entre el agotamiento emocional y la V2.	36
Figura 4	Figura de la relación entre la despersonalización y la V2.	37
Figura 5	Figura de la relación entre la falta de realización personal y la V2	38

RESUMEN

En el presente estudio de investigación denominado “Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes – Pueblo Libre, 2019” empleo un tipo básico de nivel explicativo, con una muestra de 30 participantes comprendiendo el objetivo de determinar el efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, mediante la utilización del método cuantitativo recogiendo datos para conformar la estadística aplicando instrumentos validados. Para medir el síndrome burnout se empleó el Maslach Burnout Inventory y para la calidad de vida profesional el cuestionario CVP-35 los cuales dieron como resultado en la prueba de confiabilidad validada por el Alfa de Cronbach unas puntuaciones de 0.7 y 0.85 respectivamente entre variables, haciendo de esta investigación en una altamente confiable. Revelando en los resultados que el síndrome burnout se situó en el 56.7% de nivel medio y el 33.3% en un nivel alto, no obstante, la calidad de vida profesional se presentó de manera regular 30.0% y de manera adecuada con un 50.0%. Concluyendo el estudio en la demostración de que en la institución realizada no existe efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional, sin embargo destaca la aparición mediante el coeficiente Rho de Spearman ($p= 0.690$) y de acuerdo al baremo de estimación que existe una correlación positiva moderada y según el grado de significancia ($p=0.000$) indica una correlación alta en la dimensión falta de realización personal de la variable síndrome burnout, proponiendo la aplicarla de forma independiente como variable y estudiarla en futuras investigaciones por su relevante importancia en base a la mejora de esta dimensión.

Palabras clave: síndrome burnout, calidad de vida profesional, cuestionario maslach, pronto imágenes, etc.

ABSTRACT

In the present research study entitled “Effect of burnout syndrome on the quality of professional life of the healthcare staff of the company Pronto Imagenes - Pueblo Libre, 2019” It has been used a basic type of explanatory level, with a sample of 30 participants comprising the objective of To determine the effect of burnout síndrome on the quality of professional life of the assistance staff of the Pronto Imagenes Company, through the use of the quantitative method collecting data to conform the statistics by applying validated instruments. To measure the burnout syndrome, the Maslach Burnout Inventory was used and for the quality of professional life the CVP-35 questionnaire, which resulted in a reliability test validated by the Cronbach Alph, with scores of 0.7 and 0.85 respectively between variables, making of this research a highly reliable. Revealing in the results that the burnout syndrome stood at 56.7% of medium level and 33.3% at a high level, however the quality of professional life was presented 30.0% on a regular basis and adequately with 50.0%. Concluding the study in the demonstration that in the institution carried out there is no effect of burnout syndrome on the quality of professional life, however the appearance by the Spearman Rho coefficient ($p = 0.690$) and according to the estimation scale that exists a moderate positive correlation and according to the degree of significance ($p = 0.000$) indicates a high correlation in the dimension of lack of personal accomplishment of the burnout syndrome variable, proposing to apply it independently as a variable and study it in future research for its relevant importance based on the improvement of this dimension.

Keywords: burnout syndrome, quality of professional life, maslach Inventory, pronto imagenes, etc.

I. INTRODUCCIÓN

El abordaje del vigente estudio señaló según Rodney y Porto (2018) la sociedad a nivel mundial ha identificado elementos que causan variedad de efectos colaterales y negativos para la salud del ser humano tales como las presiones del exterior y las condiciones consideradas como anulantes. En un artículo científico referente a la calidad de vida profesional evidencio que estas circunstancias propician problemas de salud en los ambientes laborales.

Stavroula (2004) conforme a la OMS en su estudio sobre los entornos laborales saludables concluyo en que la implementación y mejoría de estos, deben ser políticas obligatorias en cada compañía para renovar la calidad de vida de los colaboradores, acrecentando el acceso a los sistemas básicos de salud ocupacional. La OMS nos brindó datos epidemiológicos indicando acerca de los resultados del stress en el trabajo y como perjudica la integridad psíquica del individuo, mediante los hallazgos de criterios negativos que generan estas condiciones. A partir de esto se origina el gestionamiento del stress en el ambiente laboral.

Quintana et al. (2016) en Latinoamérica la manifestación de las entidades estudiadas ha tenido un gran impacto global puesto que las dimensiones se entrelazan a modo de un déficit de desarrollo personal que conlleva posteriormente a una falta de soporte social y emocional en todas las profesiones, sin existir ningún condicionante o preferencia de género ni determinantes sociodemográficos, esta investigación determinó elementos relacionando la calidad de vida profesional. Estos concluyeron que no solo las áreas asistenciales tienen que ser evaluadas. La propuesta de mejora es aplicarlas en todos los territorios que en su conjunto se sumen al equipo multidisciplinario.

Kulakova et al. (2017) la organización mundial del trabajo nos da a conocer la urgencia de la erradicación de estas nuevas patologías clasificadas como psicosociales. Cuyas tendencias son la autoflagelación y anti socialismo a nivel personal y comunitario causando alertas en quienes tratan estas conductas anómalas. Esta necesidad de tratamiento ha impulsado que se ponga más énfasis en todas las dimensiones para influir positivamente en el proceso de cura.

Moya, Caro y Monsalves (2017) establece un criterio sobre la calidad de vida profesional lo cual indica; El cansancio no solo se manifiesta con un desgaste a nivel de condiciones físicas, adiciona aspectos emocionales que en conjunto limitan las capacidades de desarrollo y desenvolvimiento del individuo en ambientes laborales, académicos y

pedagógicos. Diversos factores acompañan a estas circunstancias viéndose acentuadas en los últimos años.

Mejía et al. (2016) elaboró un artículo en el Perú de modelo transversal, revelando que el personal asistencial médico que cursaban del 3er año hasta el 6to año de estudios de Medicina reunía los patrones de conducta asociados a un síndrome, debe señalarse que la despersonalización es una consecuencia que deshumaniza al individuo, esta fue la que abarcó el mayor índice al término del 6to año, seguida del agotamiento emocional. Estos factores relacionan a la depresión y la ansiedad como efectos negativos ligados a una condición tratable.

Luna, Mayor y Taype (2015) revelaron en la revista de neuropsiquiatría del Perú, que la prevalencia de este síndrome fue del 57.2% en internos de la universidad Cayetano Heredia de Lima, los cuales cursaban el séptimo año de la carrera de medicina. Del mismo modo el HN2DM presento altos niveles sobre la dimensión agotamiento emocional con el 35%, y superando este porcentaje la despersonalización con un 51%. Referente a la situación problemática a nivel mundial y nacional del síndrome burnout se puede decir que, tiene efecto nocivo en la calidad de vida profesional, restringiendo las capacidades y asimismo evolucionando desfavorablemente. Es decir, genera limitaciones funcionales, ya que ello produce secuelas u ocasiona problemas psicológicos, problemas laborales y por lo tanto económicos, asimismo aumenta en los lugares donde las condiciones de vida profesional sean carentes. Presentando factores de riesgo por consiguiente produce un efecto negativo en la progresión del Síndrome Burnout.

La empresa Pronto Imágenes es una sociedad anónima cerrada que se encuentra en el rubro de la salud, especializada en Imagenología. Cabe decir que el flujo de pacientes aproximado en el día es de 80 asistencias, racionadas en los distintos sectores de la compañía en donde labora una cantidad determinada de profesionales por consultorio. En el área de tomografía (3), en ecografía (9), ecocardiografía (2), rayos X simples (5), rayos X portátil (2), rayos X especiales (3), sala de operaciones (2), densitometría (2), mamografía (2), este valor cuantitativo fue proporcionado por el área de administrativa de la institución elegida, la cual no cuenta con un equipo de desarrollo ni ejecución de proyectos para tomar las medidas correspondientes en caso se suscite la aparición y evolución de dicha patología. Se plantea entonces que la calidad de vida profesional será debilitada siempre que las circunstancias perniciosas limiten su progreso. La situación problemática de los pacientes a nivel local tiene un referente por la ubicación del lugar de ejecución de la tesis, la empresa

Pronto Imágenes se encuentra localizada dentro de la Clínica Stella Maris, proporcionando un servicio tercerizado de diagnóstico por imágenes, perteneciendo al distrito de Pueblo Libre. La catalogación socioeconómica del usuario que acude a la clínica se clasifica en clase media dominante, en donde se atienden pacientes en todo tipo de condición, estas a su vez crean en el personal asistencial signos de alerta que deben ser medidos oportunamente. Mediante lo planteado en este estudio se propone la creación del área de dispersión laboral a modo de revertir y contrarrestar cualquier indicio de déficit de la calidad de vida profesional por el efecto del síndrome burnout

En ese sentido las preguntas de investigación son:

¿Qué efecto tiene el síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?

Asimismo, las preguntas específicas se detallan de la siguiente manera:

1. ¿Qué efecto tiene el agotamiento emocional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?
2. ¿Qué efecto tiene la despersonalización en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?
3. ¿Qué efecto tiene la falta de realización personal en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?

A continuación, se mencionan los trabajos previos Internacionales:

Magalhães et al. (2015) en su apartado preponderancia del síndrome burnout entre los anesthesiólogos de Brasilia, tuvo como finalidad estimar la preeminencia del síndrome burnout, la magnitud de sus elementos y reconocer las particularidades de un sector específico entre galenos de anestesia. Esta perteneció a las exploraciones descriptivas, demográficamente se fundamentó con 134 profesionales de anestesiología. Al analizar particularidades y el volumen muestral, percibió la preponderancia masculina con un 65.5%. La gravedad del Síndrome Burnout puede aquejar a todos los niveles jerárquicos. Viéndose afectado, el profesional adquiriendo actitudes que hacen frente a los pacientes, a los colegas y al centro de trabajo.

Aranda, Pando y Salazar (2016) en su artículo original denominado certificación fiable para el inventario Maslach del síndrome burnout para empleados mexicanos elaboró una investigación de carácter transversal y descriptivo, con un tamaño poblacional 1958 trabajadores de diferentes actividades, con el objetivo de Validar el cuestionario evaluador del síndrome burnout. Obteniendo como resultados datos que se subyugaron a las pruebas de fiabilidad por medio del programa SPSS v19. Se obtuvo un alfa de Cronbach a través de las conexiones por medio de las variables, formando una fracción de la escala. En la precisión por dimensiones se consiguieron las subsecuentes calificaciones de alfa de Cronbach, Agotamiento Emocional: 0.8, Despersonalización: 0.4 y Falta de Realización: 0.7.

Rodríguez y Méndez (2016) publicaron como artículo original el síndrome burnout en licenciadas de enfermería de los sectores más delicados en un hospital de nivel especializado, realizando un estudio de tipo prospectivo con una población de 22 enfermeras, el cual tuvo como objetivo reconocer por medio del cuestionario Maslach el nivel de deterioro emocional en las enfermeras, como resultado el análisis demostró que el 44% de sujetos hallados en la dimensión de agotamiento emocional están graves con un nivel elevado y 56% con un nivel moderado. La segunda dimensión señaló que la despersonalización tuvo un nivel del 60% de gravedad alta, un 20% moderado y 20% bajo y en la tercera dimensión la realización profesional, el 99% se le atribuyó un nivel inferior.

Fernández, Cuairan y Curbelo (2016) en su revista trimestral de enfermería publicó un artículo llamado calidad de vida profesional en enfermeras emergencistas de un nosocomio referenciado con un tipo de investigación descriptiva transversal con un fragmento muestrario de 60 enfermeros, teniendo como objetivo, medir la calidad de vida profesional del personal sanitario perteneciente al servicio de emergencias hospitalarias in situ. Los resultados indicaron que el íntegro de contestaciones de los sondeados eran del sexo masculino con un 21,7%, y el 78,3% fueron del sexo femenino. En síntesis, la concordancia con diferentes artículos nos hace afirmar que, si se mejora el Apoyo directivo, se apreciaría la calidad de vida profesional del personal asistencial emergencista acrecentaría.

Mondaca, Núñez y Pacheco (2017) en una investigación llamada reunión de manifestaciones osteomusculares y calidad de vida profesional en los auxiliares de adiestramiento especial chileno con un tipo de exploración transversal y correlacional con

una selección de 32 participantes con la finalidad de determinar la asociación por medio de la presencia de síntomas osteomusculares y la calidad de vida profesional dio como producto, un 96,9% está poco satisfecho con el sueldo que perciben, que el 71,9% de los sujetos coincide en que no tendrá posibilidad de promoción y el 65,6% siente que su entidad laboral se preocupa levemente en aumentar la calidad de vida profesional esto nos viene a decir que la calidad de vida profesional es percibida como buena, sin embargo, en la dimensión de carga de trabajo del cuestionario CVP-35, gran parte de la población refería que su trabajo impacta negativamente en su salud, ocasionando molestias físicas y cierto grado de estrés al realizar su labor.

Moya (2017) en su artículo acerca de la apreciación de la calidad de vida profesional en maestros en odontología, se utilizó el análisis transversal, con una muestra de 102 docentes de un establecimiento de educación superior, mediante el propósito de conocer la percepción de la calidad de vida profesional de los docentes, los resultados expusieron que un 84,3%, destacaron en la satisfacción con el trabajo y el apoyo de mis compañeros, sin diferencias por sexo. Los docentes mayores a 41 años tienen una media mayor en apoyo directivo (6,7) y carga de trabajo (5,45) que los menores ($p < 0,05$). Este aspecto es de suma relevancia y sirve de insumo a las autoridades, ya que cumpliría un papel elemental para acrecentar la calidad de vida profesional y un aporte para una mejor calidad de la educación sanitaria, asimismo la elaboración de un programa de capacitación continua y la formulación de una carrera docente, podrían contribuir a mejorar esta percepción.

Del mismo modo como antecedentes nacionales podemos mencionar a:

Nakandakari et al. (2015) en su artículo original, llamado síndrome burnout en alumnos facultativos pertenecientes a entidades científicas del Perú expuso un análisis representativo. La demografía del educando médico fue estudiada considerando como objetivo el establecer la periodicidad del síndrome burnout en estudiantes galenos. Se encuestó a 158 estudiantes, la particularidad preponderante indicó que el 50% pertenecieron al sexo femenino. Las consultas fueron abordadas sobre la vida consanguínea y monetaria, considerando el 95,6% que percibían este soporte, únicamente el 86,1% moraban en familia. Del grupo 15,8% declararon laborar en instruirse. Entre las principales limitaciones, se aplicó una evaluación parcial al porte social, demográfico y económico, dejando sectores libres por explorar en donde se encuentre la riqueza de las modificaciones ligadas al síndrome burnout.

Vásquez, Maruy y Verne (2015) en su artículo de investigación llamado supremacía del síndrome burnout y su grado dimensional en el área de emergencia pediátrica del hospital Cayetano Heredia, empleando una exploración transversal, aplicada a la población asistencial con un total de 54 participantes, teniendo como meta definir la reiteración del síndrome burnout y los niveles de sus dimensiones, esto dio como resultado que la frecuencia fue de un 3,7%, abarcando el 12,9% revelo cuantiosos índices de cansancio emocional, el 11,1% manifestó elevado porcentaje de despersonalización, y el 62,9% no indico elevado índice de realización personal. La sinopsis del estudio nos manifiesta que entre la realización personal y las variables sociodemográficas converge una alianza en la dimensión de realización personal, asimismo el género y la condición de trabajo.

Mejía et al. (2016), en su escrito de exploración llamado síndrome burnout y las circunstancias participes en los estudiantes de medicina, con un estudio analítico, transeccional y multicéntrico, con una muestra de 75 estudiantes, con la meta comprendida en diagnosticar el predominio del síndrome burnout y sus causas vinculadas en siete facultades de medicina peruanas dio como resultados que el 50,2% pertenecieron al sexo femenino, el 55,8% declaro no poseer cónyuge y el 17,7% tener reprobada alguna materia del periodo anterior. Los elementos que intensificaron la constancia del síndrome burnout fueron el asistir a los dos terminales años previos al internado ($p < 0,001$). En síntesis, se descubrió una reiteración leve de síndrome entre los alumnos, por otra parte, es sustancial comprender las circunstancias para conseguir participar del progreso de la salubridad intelectual de los venideros profesionales de la salud.

Arias y Gutiérrez (2018) en su artículo original, síndrome burnout preponderante en estudiantes médicos del dispensario militar central de Lima; manejando una exploración transversal, donde 96 internos conformaron la metrópoli con la intención de precisar la preeminencia de los componentes ligados al síndrome burnout, se evidenció como resultados que (27,1 %) 26 internos presentaban superávit de agotamiento emocional. En 13 internos (13,5 %) se presentaron niveles altos despersonalización y en 20 (20,8 %), se identificó una realización personal baja. En resumen, las diferencias encontradas podrían deberse a que, en el hospital militar central de Lima se maneja un volumen menor de pacientes, comparado con hospitales del MINSA o ESSALUD, esto permitiría que cada profesional en el internado no tenga una elevada sobrecarga de pacientes, para realizar sus actividades asistenciales.

Aponte (2018) en su tesis llamada calidad de vida profesional de la nómina de enfermeras del Hospital Sabogal del departamento de Medicina I y II, empleo una investigación descriptiva que utilizo una población de 50 enfermeras, considerando la finalidad de definir la nivelación de la calidad de vida profesional de enfermería, dando como resultado según las dimensiones más importantes que el apoyo directivo con el 62% revelo un buen porcentaje, 36% con un nivel promedio y el 2% nivel insuficiente. Se evidencio en la dimensión motivación intrínseca que alcanzo un 86% presentando una altura adecuada y el 14% un nivel extraordinario. En conclusión, muchos de los profesionales sanitarios tienen una calidad de vida profesional regular debido al requerimiento sindical, por que obran bajo stress, con la urgencia por falta de tiempo para realizar sus labores, teniendo una gran responsabilidad, siendo este el factor más perjudicial.

Castillo (2016) en su tesis titulada calidad de vida profesional y la complacencia laboral de los empleados de la SUNAT, aplico una exploración básica y descriptiva con una población conformada por 70 trabajadores, empleando la meta de determinar la iliación entre variables. En los resultados se halló un vínculo relevante entre estas, definida por la prueba de normalidad de Rho de Spearman = 0,803, afrontando al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. En conclusión, existió un nexo característico entre las variables estudiadas con una correlación positiva alta.

En ese sentido presentamos el marco teórico de la primera variable; El Síndrome Burnout Schaufeli, W. & Buunk, B. (1996) concretaron que el síndrome burnout es utilizado para describir un estado o proceso de agotamiento mental. En el descubrimiento del síndrome burnout, Herbert Freudenberguer, psiquiatra de profesión en 1974 es considerado el padre fundador de esta manifestación, su papel influente estableció una etapa para la introducción de un nuevo concepto mediante la observación, el empezó a relacionar la disminución de la energía en las personas etiquetando estados particulares de agotamiento que ocurrían después de un año de trabajo.

Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suarez (2006) investigadores de este síndrome empezaron a tener interés en descubrir y contrarrestar el conjunto de síntomas negativos que aparecían en el personal asistencial al perder su trabajo por causas progresivas de este síndrome, el precedente de Cristina Maslach, psicóloga social, llego a interesarse en la forma en que las personas pugnaban con el acoso emocional en el trabajo, ella se dio cuenta que el termino burnout era utilizado coloquialmente por los californianos para describir

agotamiento gradual, es así que de esta manera Maslach decide junto con sus colaboradores crear un estudio para los servicios hospitalarios profesionales.

Mommersteeg, P. & col. (2006) afirmaron que el agotamiento es un síndrome relacionado con el trabajo inducido por el estrés, asociado con una mayor incidencia de infecciones que posiblemente comprometan al sistema inmunológico. Mediante la experimentación en seres vivos con sustancias químicas de control hormonal lograron confrontar la producción de un aumento celular de carácter inflamatorio en individuos con síndrome burnout.

Wu, Li, Lin, Chai y Wang (2012) detallaron que el agotamiento es una de las posibles consecuencias de las enfermedades ocupacionales crónicas a largo plazo. Varios estudios han reportado que los profesionales médicos en numerosos países experimentan niveles muy altos de estrés laboral. Por su parte un hospital tiene una variedad de factores de estrés en el trabajo, como el aumento de la carga de este, la incertidumbre sobre los tratamientos, la respuesta emocional al sufrimiento y muerte de los pacientes. Estos factores de estrés aprovechan la vulnerabilidad de los profesionales médicos y dan como resultado un agotamiento ocupacional en ausencia de recursos de afrontamiento adecuados que contribuyen al desarrollo de la depresión, la ansiedad y la disminución de disposición de servicio.

Korzak, Wastian y Schneider 2012) refirieron que la eficacia de las terapias para el tratamiento del síndrome de burnout no tiene una investigación suficiente. Solo para terapia cognitiva conductual existe un número adecuado de estudios que demuestran su eficacia dando a conocer que faltan grandes estudios experimentales a largo plazo que comparan la eficacia de las terapias únicas para evaluar su evidencia. El enfoque en la recuperación natural sin ningún tipo de terapia necesita más investigación, además, tienen que ser examinadas para ver en qué medida las terapias y sus posibles efectos pueden verse frustrados por las condiciones del lugar de trabajo.

Hidalgo y Saborio (2015) definieron este síndrome calificándolo como síndrome de desgaste profesional por las sobrecargas ocupacionales, clasificado como perjudicial, revelado por la OMS como el principio multiplicador de los peligros en los centros de trabajo con mayor énfasis en el campo asistencial logrando interferir en las relaciones entre personal y pacientes ya que su efecto en las personas que lo sufren es devastador.

Entre las dimensiones del síndrome burnout encontramos:

Maslach, Jackson y Leiter (1997-2015) en la creación del instrumento y la selección de los ítems para el temario Maslach manejaron datos de las entrevistas y los cuestionarios recolectados de investigaciones anteriores, los cuales fueron una fuente valiosa de ideas sobre las actitudes y sentimientos que caracterizaron al trabajador con burnout. Esta escala fue diseñada de tres componentes, con 22 ítems que fueron divididos en subescalas de medición con la utilización de adverbios de frecuencia creando una respuesta, sin embargo, la redundancia entre preguntas de frecuencias e intensidad de niveles fueron eliminadas por el grado de similitud para mejorar la calidad del tipo de contestaciones. Debido a la naturaleza del cuestionario las personas se sienten cómodas en responder con sensibilidad auténtica completándolo anónimamente, ningún tipo de identificación es requerida en esta clase de investigaciones, solo se enumeran, codifican o etiquetan, protegiendo la privacidad de las respuestas.

El agotamiento emocional: Gil (2001) es un deterioro de la carga emocional que acarrea un profesional, un agotamiento mental con cambios fisiológicos producto del mismo, en donde se manifiesta como la menoscabación de fuerza, extenuación a nivel físico-psicológico. Este tipo de agotamiento se exterioriza en el día a día al tener que batallar con funciones laborales exigentes y permanentes con personas las cuales son objeto del trabajo en el ambiente de desarrollo laboral.

La despersonalización: Weber y Reinhard (2000) revela la presencia de actitudes negativas, en donde se observa una irascibilidad incrementada, seguido de la privación progresiva de la motivación intrínseca. En esta etapa se pueden percibir con claridad conflictos en cuanto a las relaciones personales llegando inclusive a la deshumanización en el trato.

La falta de realización personal: Weber y Reinhard (2000) es la presencia de poca autoapreciación la cual conlleva a una frustración con manifestaciones marcadas de estrés tanto a nivel fisiológico y cognitivo resaltando en comportamiento inadecuado de cada persona, por lo tanto, en el trabajo suele resaltar este problema de forma negativa con problemas de aislamiento y retroalimentación negativa hacia uno mismo, acciones que degradan la personalidad del trabajador, sumergiéndolo en conductas debilitantes.

En el empleo de teorías relacionadas; Maslach & Jackson (1981) definieron que los profesionales de servicio de salud siempre tienen un intenso desenvolvimiento con otras personas, la interacción está centrada en los problemas del paciente ya sean de carácter psicológico o físico, a su vez se encuentran cargadas de miedos expresadas en desesperación. Es claro que las soluciones para estos problemas no siempre sean fáciles de remediar añadiendo frustración a la situación, por consiguiente, el estar bajo estas circunstancias ubican emocionalmente al profesional en riesgo de obtener el síndrome burnout. Las consecuencias de este son potencialmente serias para los grupos de personas y las instituciones en donde existe interacción continua.

Schaufeli, Maslach y Marek (1993-2017) Las investigaciones y el trabajo original estuvo a cargo de Freudenberguer en los años 1974 y 1975, sus estudios inferían en como el burnout podía dirigir al deterioro de la calidad de servicio que es administrada por una organización. A su vez aparece el absentismo y la baja moral, sumado a este síndrome incluyendo el insomnio, el uso de alcohol, drogas, problemas maritales y familiares.

Maslach, Jackson y Leiter (1997-2015) En un inicio la escala estaba conformada de 47 ítems, posteriormente se fueron construyendo y simplificando el tipo de cuestionarios según la variedad de profesiones en especial los del cuidado de la salud, desarrollando la escala de medición con una configuración específica para cada área de trabajo. Los coeficientes de confiabilidad fueron basados en ejemplos, esta consistencia fue estimada con el alfa de Cronbach en sus tres dimensiones y sus subescalas o ítems.

Olivares, Mena, Jelvez y Macia (2014) demostraron la validez del instrumento de muchas formas, en un principio la escala calificaba los puntajes independientes de cada persona, luego estos puntajes fueron correlacionados con las características de los trabajadores para contribuir a la experiencia grupal del burnout, por último, el instrumento señala la medición de varios resultados que han sido relacionados al síndrome, estas tres correlaciones nos proveen de la evidencia para su validación. Diseñado para medir y soportar el estado de la experiencia humana del síndrome, con una capacidad evaluatoria para los patrones y niveles entre trabajadores, pero no solo de manera individual.

Korzak, Huber y Kister (2010) En el diagnóstico diferencial del Síndrome Burnout existe la evidencia de estudios descriptivos de asesoramiento personal son las más usadas cuyos objetivos como el estado de salud notas de enfermedad o informes en donde se

construye la respuesta de los casos. Existe en este tipo de estudio insuficiente resultados sobre la estabilidad y la duración de los síntomas relacionados de la ambigüedad de los casos y los casos.

Korzak, Wastian y Schneider (2012) en los avances de los diagnósticos existe la terapia del síndrome Burnout que actualmente se está incrementando. La definición de las valoraciones de este síndrome es específicamente criticada ya que existen varias terapias, pero con información incierta para evidenciar el tratamiento subsistente del síndrome burnout.

En relación con la importancia, se considera; Desde de su concepción hasta su desarrollo este instrumento suma de mucha credibilidad al síndrome burnout y a su contenido ya que abarca todas las categorías exactas para inferir que el afectado o participante consiga exteriorizar y mirar desde planta los contratiempos ocasionados en el ejercicio de su función. El análisis del efecto de esta variable sobre otras genera una relación causal en donde se ve afectada la otra variable. El efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional.

Consecuentemente presentamos el marco teórico de la segunda variable, La calidad de vida profesional; Montero, Rivera y Araque (2013) En 1979 surgen expertos como Robert Karasek que desplegaron sus conocimientos para la creación de un modelo teórico, que ha prevalecido desde su formulación original con mínimas adaptaciones hasta la actualidad, ellos lo llamaron modelo demanda-control, destacan la implicación de los problemas de salud en el trabajo, el cansancio, la depresión, la ansiedad, la representación del estrés y la percepción de la vitalidad. Identificando la tensión como el opresor en el trabajo, demandando el uso de todas las capacidades en actividades específicas, generando diversos males según la calidad de vida profesional percibida.

Luceño, García, Rubio y Díaz (2004) Sostuvieron que los estudios de Robert A. Karasek sociólogo y psicólogo estadounidense con el grado de Ph.D, elaboro un modelo de demanda y control del trabajo para evitar y prevenir los riesgos en el trabajo, a su vez en el año 1990 se relacionó el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares evidenciando a los factores psicosociales en el trabajo como un factor de riesgo.

Grimaldo (2010) Observa que el buen ejercicio de la profesión en la actualidad establece una característica indispensable a nivel de todo tipo de organización de trabajo, autores como García Sánchez en el año 1993 planteo los beneficios obtenidos en el trabajo

equilibrando los ambientes desfavorables empleando recursos psicológicos y organizacionales.

Contreras, Espinoza, Hernández y Acosta (2013) La conformación del Instrumento para la evaluación de la Calidad de Vida Profesional de Karasek de 1989, fue estudiada, validada y adaptada por Carmen Cabezas en el año 1998 identificando esta herramienta con las letras CVP-35, en donde se agruparon 35 preguntas que evalúan ampliamente las capacidades y condiciones del participante, administrado de forma anónima dividido en tres dimensiones encontrando consistencia en cada uno de sus ítems.

Fernández, Clotilde y Casado (2007) resaltaron la efectividad del cuestionario CVP-35 manteniendo su validez, fiabilidad y sensibilidad. Para medir de forma exitosa las tres dimensiones se pueden agrupar en números dedicados de preguntas según su clasificación estratégica, de este modo se asocian 12 interrogantes en la primera dimensión, 12 interpelaciones en la segunda y 10 en la tercera categoría, atribuyendo beneficios con este tipo de estructura.

Entre las dimensiones de la calidad de vida profesional encontramos; Tomas-sábado, Sánchez, Maynegre, Porcel, Isidro y Tor (2011) el principal objetivo en el ámbito laboral será el grado de complacencia para el proletariado, esto logrará garantizar el cumplimiento de servicios prestados en forma correcta. No obstante, todo el personal de los profesionales de la salud se encuentra expuesto a adquirir cualidades negativas y positivas según el entorno de trabajo en el cual se desempeñe y las condiciones que se presenten externa o internamente, todo esto dependerá de la personalidad y la presión ejercida por los participantes.

Macías, Gutiérrez, Carmona y Crespillo (2015) El apoyo directivo es el mantener una buena conexión entre colegas de funciones es muy importante, por lo que se debe sostener un vínculo con los trabajadores buscando como meta la conservación de un entorno de trabajo saludable. Los directivos quienes están influenciados directamente para que la institución trabaje de forma armónica y sincronizada con los trabajadores, por ello se debe implementar métodos efectivos que estén al alcance del servicio con la finalidad de facilitar los éxitos de la compañía y del propio trabajador.

Milla (2017) La carga y la sobrecarga de trabajo se define como el exceso de trabajo lo cual conlleva a un tiempo insuficiente para el personal para poder realizar sus tareas encomendadas dentro del horario limitado, lo cual genera una atención insatisfactoria en los

pacientes, lo que también por otro lado esto genera a que el personal este propenso a incurrir en errores al momento de administrar los medicamentos por lo que finalmente recibirá quejas tanto del paciente como del familiar por otro lado los trabajos pendientes.

Albanesi (2013) La motivación intrínseca hace alusión a todos elementos que origina en los individuos a manifestar comportamientos determinados, lo cual perjudica la condición y los hábitos. Donde la razón de ejecutar conductas suele ser generada por un impulso inherente que se suscita en el interior de la mente de los sujetos. Tenemos componentes que intervienen en el campo profesional tales como la motivación y la complacencia, el aumentarlas son un permanente desafío.

En el empleo de teorías relacionadas, la calidad de vida profesional ha ido adquiriendo y desarrollado cualidades a través de los años, resaltando en la década de los años 90 en donde nace la implementación de mejorar los requerimientos en base a las competencias, así de esta manera surgieron investigadores como García Sánchez que en el año 1993 y 1995 con la ayuda de otro autor, ambos empezaron a construir mediante las demandas que ejercían las cargas y desafíos del trabajo un instrumento llamado CVP para posteriormente ser modificado y mejorado por Carmen Cabezas en el año 1998 obteniéndose el CVP-35, un instrumento con 3 dimensiones y un cuestionario de 35 preguntas que reúnen las características esenciales para estimar la calidad de vida profesional.

Moya, Caro y Monsalves (2017) en un artículo científico evaluador de la educación superior, dieron a conocer la percepción de la calidad de vida profesional de los docentes. Cuyos resultados expusieron que un 84,3% destacaron en la satisfacción con el trabajo y el apoyo de sus compañeros. Este aspecto es de suma relevancia y sirve de insumo a las autoridades, ya que cumpliría un papel elemental para acrecentar la calidad de vida profesional, asimismo la elaboración de un programa de capacitación continua, podrían contribuir a mejorar esta percepción.

Flores (2018) en un estudio de tesis con el objetivo de determinar la relación entre las variables precariedad laboral y calidad de vida profesional, dio como resultado que se encuentran relacionadas directa y positivamente, simplificando esto podemos decir que la precariedad va de la mano con el plano emocional de la calidad de vida profesional, si inferimos abordando los resultados disminuyendo los efectos de la primera variable, el resultado de la segunda disminuye.

Cabe mencionar la importancia de la calidad de vida profesional; Muchos profesionales verán que las condiciones ocupacionales de van a verse modificadas en los diferentes centros laborales, ya que cada institución proveerá y utilizará sus propios protocolos de atención, con la mejoría e implementación de la calidad de vida profesional. Asimismo, sería una gran ayuda utilizar de la herramienta diseñada para todos los establecimientos, esta acrecentaría las oportunidades de mejora de las competencias y la continua evaluación del personal para su posterior cuidado y prevención.

Asimismo, presentamos los objetivos generales y específicos de la presente investigación, como objetivo general se indicó lo siguiente: Determinar el efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019

Del mismo modo se construyeron los objetivos específicos

1. Determinar el efecto que tiene el agotamiento emocional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.
2. Determinar el efecto que tiene la despersonalización en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.
3. Determinar el efecto que tiene la falta de realización personal en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Justificación

Justificación teórica; En base a la utilización de las encuestas que nos dieron como resultado una muestra de la realidad vivencial que tenemos en los centros asistenciales se realiza este estudio que quiso demostrar más a fondo el efecto del síndrome burnout sobre la calidad de vida profesional y a su vez las dimensiones de estas, detectando a tiempo las consecuencias negativas que se adaptan silenciosamente, que fueron objeto de esta investigación. Podemos inferir que el contraste de las variables nos mostró una visión diferente que tiene una viabilidad factible de gran importancia para la creación de la solución ante este problema que permanecía aún oculto.

Justificación práctica; El síndrome burnout constituye una entidad silenciosa que menoscaba la relación de los trabajadores asistenciales, entrelazando situaciones de peligro contenidas y expresadas a lo largo del desarrollo de los síntomas, siendo perjudiciales ocasionando

impedimento, hasta cese ocupacional y como coadyuvante tenemos a la calidad de vida profesional, el entorno sobre nuestro progreso y las condiciones ofrecidas que obtenemos para incrementar todas las destrezas y nuestra experiencia, Es así que esta investigación aportará la definitiva implementación de una oficina o área dedicada a la mejoría y liberación de estas circunstancias para un bienestar del propio trabajador que se verá reflejado en nuestra atención asistencial.

Justificación metodológica; Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) Las exploraciones tienen una finalidad, que sea probable y que sus resultados muestren la eficiencia de modo que sea justificable el estudio que se realiza.

Hipótesis

Hipótesis general

Hi. El síndrome de burnout tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Ho. El síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Hipótesis específicas

H1. El agotamiento emocional tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Ho. El agotamiento emocional no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H2. La despersonalización tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Ho. La despersonalización no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H3. La falta de realización personal tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Ho. La falta de realización personal no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo

El tipo es básico de nivel explicativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 163) Reseñan análisis explicativos, que infieren un origen con poca inspección y distinción estadística adecuada para correlaciones causales.

2.1.2. Diseño

El bosquejo exploratorio es transeccional puesto que solo existió observación de las variables síndrome burnout y la calidad de vida profesional; es decir, ninguna de estas se manipuló intencionadamente, para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152) no se crean condiciones, solo se examinan condiciones previas, no producidas premeditadamente por el autor del estudio.

Es transeccional: La información sobre el estudio fue recolectada en una circunstancia determinada; Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154) refiere intencionalmente a la precisión de las variables y observación de la correspondiente relación en el instante entregado.

Explicativo: En el estudio se estableció los determinantes de las causas de las variables Síndrome Burnout y la Calidad de vida profesional, analizando efectos sobre un concepto relativo al otro, generando un sentido de entendimiento sumamente estructurado, su fin primordial es esclarecer la ocurrencia de los fenómenos y los requisitos que se necesitan para esclarecerlos. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.2. Operacionalización de variables

V1: Síndrome Burnout (Maslach, Jackson y Leiter, 1997, pp.193-194)

Es una reacción frente el estrés excesivo, crónico al que es sometido el profesional de asistencial, producido en el lugar donde labora, lo cual le genera problemas tanto emocionales y físicos a corto y largo plazo, que pueden desencadenar en problemas serios de salud si es que no se evalúan tempranamente.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Síndrome Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Agotamiento Emocional	Fatiga	1	Ordinal	Bajo (22 – 51)
	Sentimiento de vacío	2		
	Cansancio	3		
	Frustración	4, 5		
	Sobrecarga de trabajo	6, 7		
Despersonalización	Deshumanización	8, 9, 10		Medio (52 – 81)
	Confusión	11		
	Seguridad frente al paciente	12, 13, 14		
	Autoestima	15, 16		
Falta de realización personal	Energía	17, 18		Alto (82 – 111)
	Comunicación	19, 20		
	Interrelación	21, 22		

V2: Calidad de Vida Profesional (Cabezas, 1998, pp. 491 - 492)

Uno de los principales objetivos en el ámbito laboral será el nivel de regocijo existente entre el proletariado, esto logrará garantizar el cumplimiento de servicios prestados de forma correcta. No obstante, todo el personal de los profesionales de la salud se encuentra expuesto a adquirir cualidades negativas y positivas según el entorno de trabajo en el cual se desempeñe y las condiciones que se presenten externa o internamente, todo esto dependerá de la personalidad y la presión ejercida por los participantes.

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Calidad de Vida Profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Apoyo Directivo	Satisfacción con el trabajo y el sueldo.	1, 2, 3	Ordinal	Inadecuada (35 – 81)
	Logros por mi esfuerzo.	4, 5		
	Apoyo en mi trabajo.	6, 7		
	Creatividad y expresión en el trabajo.	8, 9, 10		
	Toma de decisiones y mejoro mi calidad de vida.	11, 12, 13, 14		
	Presento carga de trabajo./demasiada faenal	15		
	Presión en el trabajo. / opresión ocupacional	16		
Carga de Trabajo	Agobios y conflictos en el trabajo.	17, 18, 19		Regular (82 – 128)
	Tiempo insuficiente para mi vida personal.	20		
	Malestar físico.	21, 22		
	Carga de responsabilidades en el trabajo.	23, 24		
Motivación Intrínseca	Estrés en el trabajo.	25		Adecuada (129 – 175)
	Ganas de esforzarme.	26		
	Apoyo familiar.	27		
	Creatividad.	28		
	Capacitación para el trabajo.	29, 30		
	Importancia del trabajo.	31		
	Satisfacción del trabajo.	32		
	Apoyo de compañeros.	33		
	Calidad de vida de mi trabajo.	34		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población: Agrupación de personas que habitan un lugar determinado geográficamente, en el presente estudio se empleó 30 profesionales asistenciales que laboran en la Empresa Pronto Imágenes de Pueblo Libre en el año 2019.

2.3.2 Muestra: Es una porción o una parte extraída del conjunto, esta, puede representar características particulares. La dimensión muestral constituirá en su totalidad (30) profesionales asistenciales que laboran en la Empresa Pronto Imágenes de Pueblo Libre en el año 2019, según reportes brindados por la oficina de estadística de la Empresa en mención.

2.3.3 Muestreo: Se pretende aplicar los instrumentos a toda la población que cumpla con los criterios establecidos ($n \leq 30$), estableciendo un muestreo No probabilístico Intencional.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Profesionales asistenciales contratados.
- Profesionales asistenciales con más de 1 años de trabajo.

Criterios de exclusión

- Profesionales asistenciales que estén de vacaciones o con licencia.
- Profesionales asistenciales que laboren menos de 3 meses.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Esta búsqueda manejó el método de la encuesta. Pesquisa sobre una variable en singular o plural para evaluar, se utilizan encuestas de todo tipo que consisten en recopilar información de o a quien se le efectúa guardando una coherencia con la propuesta del problema e hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 217)

2.4.2 Instrumentos

La actual investigación empleó el sondeo como una herramienta. Un programa aplicado para obtener referencias mientras se desarrollaban investigaciones en el área cuantitativa, En

síntesis, esta herramienta permite al investigador recolectar información en conjunto para la transformación estructurada sobre una muestra de individuos para la validación de este.

(Meneses y Rodríguez, 2010, p. 9)

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Síndrome Burnout

Denominación de la Herramienta: Maslach Burnout Inventory
Creado por: Cristina Maslach
Año: 1997
Patrón de mecanismo: Sondeo
Objetivo: Medir Integralmente al Profesional frente a los eventos extrínsecos laborales.
Población: 30
Número de ítems: 22 ítems
Empleo del cuestionario: Directo
Distribución de la duración: 10 lapsos de tiempo
Normativa de empleo: Cada participante señalará una respuesta correspondiente a lo cuestionado.

Tabla 4

Ficha Técnica de la Variable: Calidad de Vida Profesional

Denominación de la Herramienta: CVP-35
Creado por: Carmen Cabezas
Año: 1998
Patrón de mecanismo: Sondeo
Objetivo: Recoger características propias del ambiente laboral y condiciones de profesional frente a estos.
Población: 30
Número de ítems: 34 ítems
Empleo del cuestionario: Directo
Distribución de la duración: 10 lapsos de tiempo
Normativa de empleo: Cada participante señalará una respuesta correspondiente a lo cuestionado.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez de la variable síndrome burnout

El presente estudio empleó como método de validación el juicio de expertos:

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento Maslach Burnout Inventory por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Carolina Valenzuela Moncada	Aplicable
2	Dr. Julio Huaroto Rosa-Pérez	Aplicable
3	Mg. Walter Junior Meza Salas	Aplicable

Confiabilidad de la variable síndrome burnout

Se demostró la confiabilidad del cuestionario mediante la realización de consistencia interna de Alpha de Cronbach a través del software SPSS 25, debido a que las respuestas se miden en una encuesta. Para ello se llevó a cabo una prueba piloto en 15 profesionales que laboran en una empresa con las mismas características que la unidad de análisis.

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad del instrumento del síndrome burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 70	15

La fiabilidad del instrumento es moderadamente confiable por tener como resultado un alfa de cronbach de 0.70

Validez de la variable calidad de vida profesional

El presente estudio empleó como método de validación el juicio de expertos, con la participación de 3 profesionales diestros en el campo, quienes cuentan con grado académico de magister y doctores, dando como consecuencia, los adjetivos de:

Tabla 7

Validez de contenido del instrumento calidad de vida profesional por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Carolina Valenzuela Moncada	Aplicable
2	Dr. Julio Huaroto Rosa-Pérez	Aplicable
3	Mg. Walter Junior Meza Salas	Aplicable

Confiabilidad de la variable calidad de vida profesional

La fiabilidad del cuestionario se demostró mediante la realización de consistencia interna de Alpha de Cronbach a través del software SPSS 25, debido a que las respuestas se miden en una encuesta. Para ello se llevó a cabo una prueba piloto en 15 profesionales que laboran en una empresa con las mismas características que la unidad de análisis.

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad del instrumento de calidad de vida profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 85	15

La fiabilidad del instrumento es moderadamente confiable por tener como resultado un alfa de cronbach de 0.85

2.5 Procedimiento

El acopio de información necesitó:

- La aprobación del proyecto de investigación, mediante resolución decanal.
- Solicitar la autorización correspondiente a la jurisdicción de la Compañía Pronto Imágenes.
- Ubicar a la población en estudio, otorgar el consentimiento informado y aplicar la encuesta y la guía de observación.
- Revisar la información brindada por cada participante e ingresarla a un registro de data informática.

2.6 Método de análisis de datos

Estudios bimodalidad fueron empleados:

- Estadística descriptiva: Aplico variables cuantitativas (discretas) fueron estimadas mediante medición de tendencia central (promedio), de difusión (desviación estándar) y valores mínimos-máximos. Las variables cualitativas se expusieron mediante distribución de frecuencias absolutas y a su vez las relativas.
- Estadística inferencial: para determinar el nexo entre las variables y las dimensiones.

2.7 Aspectos éticos

Durante el progreso de este estudio se preservó la identificación de todos los partícipes. La entidad que nos proporcionará los datos, estará dispuesta a conservar el anonimato de todos los participantes de este estudio.

Autorización del profesional.

Se hizo un pedido a los profesionales administrativos y de salud para la libre participación en el estudio, mediante la aplicación de un consentimiento informado donde se redacta los pasos y autorizaciones de los mismos de modo potestativo.

Privacidad.

Las cifras alcanzadas de los integrantes del estudio no han sufrido ninguna publicación, de esta marea se mantiene en privado todos los recursos obtenidos, dejando constancia de que solo y únicamente se emplearon para este estudio.

Colaboración Independiente.

La colaboración de los integrantes ejecutada sin coacción, garantizo su participación puesto que se les indico previamente el contenido de la encuesta.

Anonimidad.

Las herramientas de esta investigación se emplearon sin obtener datos personales para salvaguardar la identidad de los participantes y su privacidad.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados

Tabla 9

Tabla de frecuencia para la variable Síndrome Burnout.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	10,0	10,0
	MEDIO	17	56,7	66,7
	ALTO	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

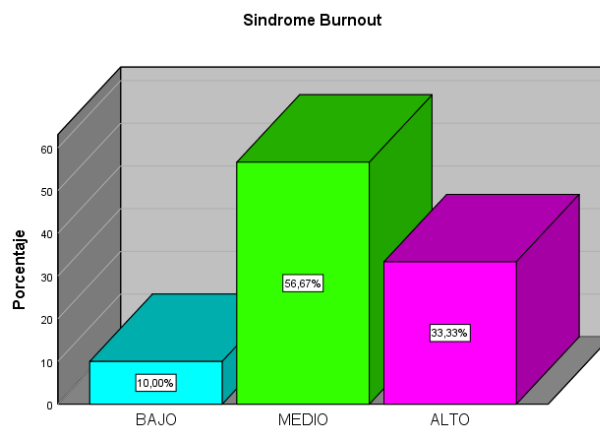


Figura 1. De la tabla y figura observamos que el 10.0% de los profesionales de la Empresa Pronto Imágenes presentaron un Síndrome burnout de nivel bajo, asimismo un 56.7% revelo un nivel medio de Síndrome burnout, mientras que el 33.3% se situó en el nivel alto.

Tabla 10

Tabla de frecuencia para la variable Calidad de vida Profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADA	6	20,0	20,0
	REGULAR	9	30,0	50,0
	ADECUADA	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

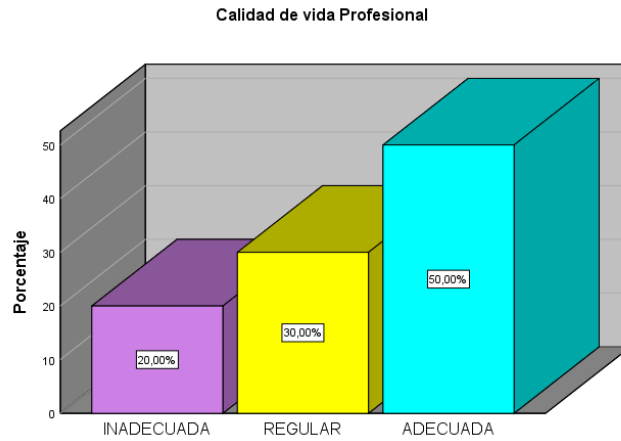


Figura 2. De la tabla y figura observamos que el 20.0% de los profesionales de la Empresa Pronto Imágenes presentaron una calidad de vida profesional inadecuada, asimismo un 30.0% revelo un nivel regular, mientras que el 50.0% se situó en un nivel adecuado.

Tabla 11

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la Calidad de vida Profesional.

		Calidad de vida Profesional			Total
		INADECUADA	REGULAR	ADECUADA	
Agotamiento Emocional	BAJO	0	1	2	3
	MEDIO	4	5	5	14
	ALTO	2	3	8	13
Total		6	9	15	30

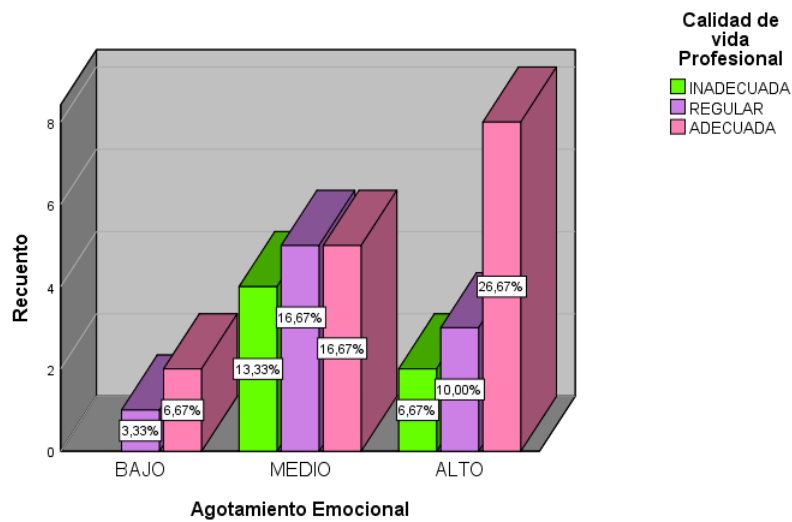


Figura 3. De la tabla y figura observamos que el agotamiento emocional del personal asistencial de la empresa pronto imágenes comprendió un nivel bajo (10%), nivel medio (46.67%) y alto (43.34%) indicando que existe una regular y adecuada calidad de vida profesional.

Tabla 12

Relación entre la dimensión despersonalización y la Calidad de vida Profesional.

		Calidad de vida Profesional			Total
		INADECUADA	REGULAR	ADECUADA	
Despersonalización	BAJO	1	1	2	4
	MEDIO	0	3	11	14
	ALTO	5	5	2	12
Total		6	9	15	30

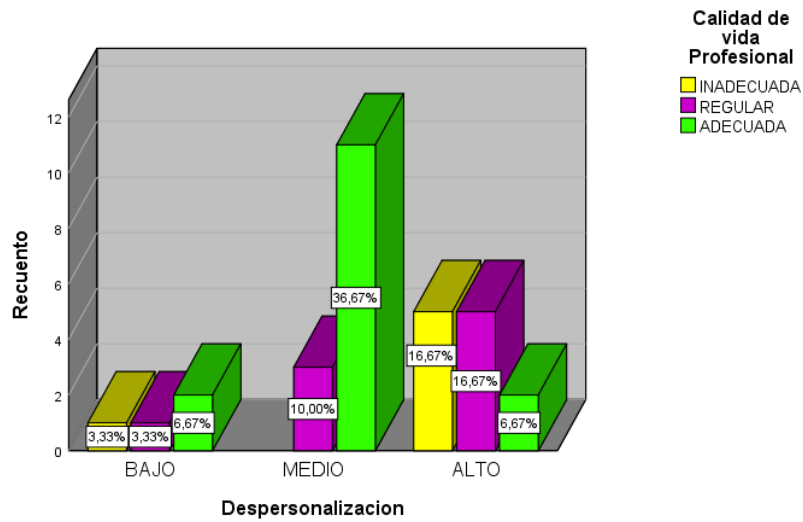


Figura 4. De la tabla y figura observamos que la despersonalización del personal asistencial de la empresa pronto imágenes comprendió un nivel bajo (13.33%) nivel medio (46.67%) y alto (40.00%) indicando una regular calidad de vida profesional.

Tabla 13

Relación entre la falta de realización personal y la Calidad de vida Profesional.

		Calidad de vida Profesional			Total
		INADECUADA	REGULAR	ADECUADA	
Falta de realización Personal	BAJO	3	2	1	6
	MEDIO	2	4	3	9
	ALTO	1	3	11	15
Total		6	9	15	30

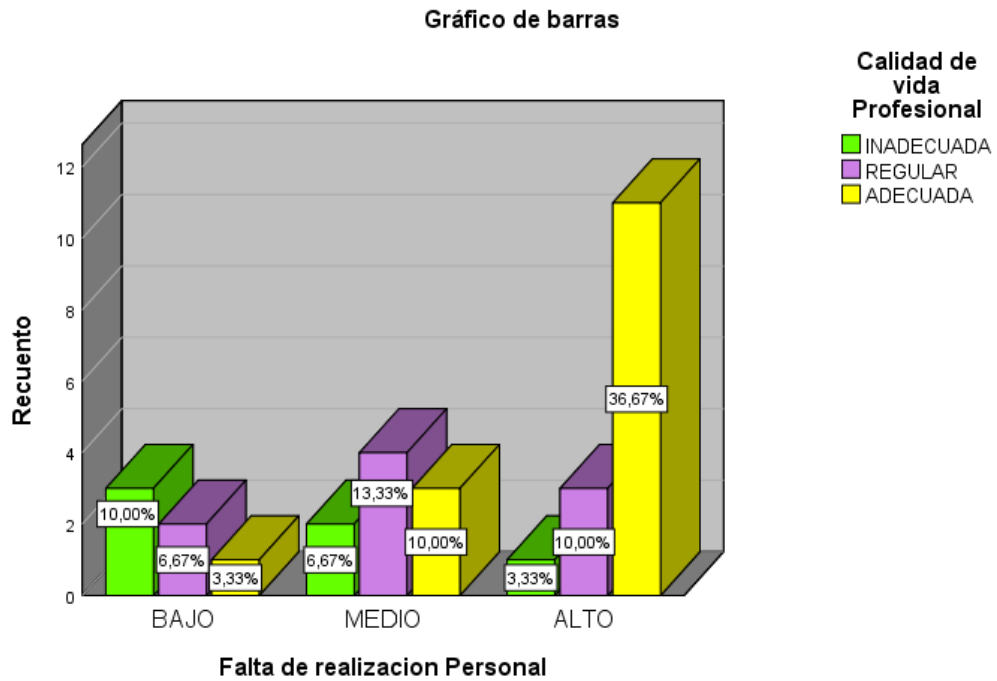


Figura 5. De la tabla y figura observamos que la falta de realización personal del personal asistencial de la empresa pronto imágenes abarco un nivel alto en la suma de sus tres niveles (50.00%) sobre la segunda variable, indicándonos que muy a pesar de que coexista una adecuada calidad de vida profesional la falta de realización personal aparece en un nivel alto.

Tabla 14

Pruebas de normalidad para variables Síndrome Burnout y Calidad de vida Profesional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome Burnout	,918	30	,024
Calidad de vida Profesional	,979	30	,785

El nivel de significancia en la prueba de normalidad Shapiro Wilk se encuentra por debajo de 0.05 entonces los datos de la variable Síndrome Burnout no son normales ($p=0.024$). A diferencia de la variable Calidad de vida Profesional que se encuentra por encima de 0.05 entonces esto quiere decir que los datos son normales ($p=0.785$).

Tabla 15

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar Hipótesis General.

H1: El síndrome de burnout tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H0: El síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Correlaciones			Síndrome Burnout	Calidad de vida Profesional
Rho de Spearman	Síndrome	Coefficiente de correlación	1,000	,291
	Burnout	Sig. (bilateral)	.	,118
		N	30	30
Calidad de vida Profesional	Calidad de	Coefficiente de correlación	,291	1,000
	vida	Sig. (bilateral)	,118	.
	Profesional	N	30	30

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.291 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe un grado de relación positiva baja, además el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($p=0.118$), esto indica que no existe relación entre variables, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula. Podemos concluir que El síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Tabla 16

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Especifica 1.

H1: El agotamiento emocional tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H0: El agotamiento emocional no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Correlaciones			Agotamiento Emocional	Calidad de vida Profesional
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,146

	Sig. (bilateral)	.	,442
	N	30	30
Calidad de vida Profesional	Coefficiente de correlación	,146	1,000
	Sig. (bilateral)	,442	.
	N	30	30

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.146 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe un grado de relación positiva baja, además el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($p=0.442$), esto indica que no existe relación entre variables, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula. Podemos concluir que El agotamiento emocional no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Tabla 17

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Especifica 2.

H2: La despersonalización tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H0: La despersonalización no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Correlaciones		Despersonalización	Calidad de vida Profesional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,211
		N	,262
Calidad de vida Profesional	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,211
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,262

Como el coeficiente Rho de Spearman es -0.211 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación negativa baja, además el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($p=0.262$), esto indica que no existe relación entre las variables, rechazando la

hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula. Podemos concluir que La despersonalización no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Tabla 18

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar Hipótesis Específica 3.

H3. La falta de realización personal tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Ho. La falta de realización personal no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Correlaciones			Falta de realización personal	Calidad de vida Profesional
Rho de Spearman	Falta de realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Calidad de vida Profesional	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.690 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000$), esto indica que, si existe relación entre las variables, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Podemos concluir que La falta de realización personal tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

IV. DISCUSIÓN

Uno de los indicadores más sobresalientes de la etapa moderna es el estrés precisado por las condiciones, competencias y exigencias del mercado para el desempeño de diversas ocupaciones en el trabajo para los profesionales, así como lo señalan Rodney y Porto (2018) en donde se registraron elementos que condicionan a obtener problemas de salud, predisponiendo problemas que afectan a la calidad de vida profesional; Kulakova (2017) a través de la organización mundial del trabajo nos dio a conocer las nuevas patologías psicosociales con necesidades que impulsan la puesta de énfasis en la mejora de las dimensiones. El perfil del profesional de salud es ahora uno de los más exigentes en cuanto al desarrollo y la implementación de normativas de calidad, esto obedece a la necesidad de humanizar el trato de persona a persona en los entornos de trabajo profesionales, cabe destacar particularmente que esta investigación da a conocer una relación inversa a lo ya antes realizado y conlleva al desarrollo de una nueva teoría.

Uno de los principales motivos de esta exploración fue investigar la relación entre la variable calidad de vida profesional y el efecto del síndrome burnout para dar a conocer la asociación entre sus dimensiones así como lo indico Mondaca, Nuñez y Pacheco (2017) que determinaron que la carga de trabajo impacto negativamente en la salud de los trabajadores ocasionando molestias físicas; en relación al objetivo general los resultados obtenidos muestran que hay una relación inversa entre las variables síndrome Burnout y la calidad de vida profesional de la empresa pronto imágenes Pueblo Libre 2019; delimitada por Rho de Spearman (0.291) y cuyo baremo de estimación ($p=0.118$) indica que no existe relación entre variables. Concluyendo en que el síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes.

La relación que se establece entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida profesional en el personal de la empresa pronto imágenes pueblo libre 2019 determinada por el coeficiente Rho de Spearman (0.146) el cual nos dio un nivel de significancia mayor que 0.05 ($p=0.442$) lo que nos indica que el agotamiento emocional no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal de la empresa pronto imágenes inversamente representado

en el artículo de investigación de Aranda, Pando y Salazar (2016) en donde hubo conexión entre variables demostradas por la prueba de confiabilidad (alfa de cronbach) con puntuaciones de 0.8 en la dimensión del agotamiento emocional lo que indico que existió una fuerte confiabilidad en la dimensión redactada. Wu, Li, Lin, Chai y Wang que detallaron que el agotamiento emocional es una de las enfermedades crónicas a largo plazo cuya aparición favorece al desarrollo de la depresión, ansiedad y la falta de vocación de servicio, en otra investigación Rodríguez y Méndez (2016) los cuales demostraron en su análisis que un 44% de los sujetos hallados en su exploración pertenecieron a un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional mientras que en la presente investigación el nivel alto comprendió un 43.34% generando un nexo similar entre dimensiones, pero no entre variables.

La relación que coexiste entre variables del presente estudio en comparación con Mejía et al. (2016) Señalan que una de las causas más resaltantes de los problemas que aquejan a las sociedades estudiantiles es la despersonalización como una consecuencia que deshumaniza al individuo que proviene de la variable Síndrome Burnout, Vásquez, Maruy y Verne (2015) en sus artículo de investigación aplicado a un centro de salud, indico que la despersonalización obtuvo un 11.1% en la ubicación más alta de su población en contraste al 43.34% representado en el presente estudio de investigación. esto crea una relación de tipo inverso en base a lo investigado, como el coeficiente Rho de Spearman es -0.211 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación negativa baja, además el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($p=0.262$), esto indica que no existe relación entre las variables, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula, podemos concluir que la despersonalización no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes.

Weber y Reinhard en su artículo medico nos indicaron que la presencia de poca apreciación llevará al ser humano con el síndrome burnout a exteriorizar poco aprecio hacia uno mismo, aislándose y logrando sumergir al trabajador, estas características corresponden a la dimensión falta de realización personal, indicando una relación en esta dimensión del actual análisis. Por otra parte estos resultados guardan relación con lo sostenido por Arias y Gutiérrez (2018) que identifico la falta de realización personal (20.8%) que a su vez se

relacionaron con otras dimensiones, en la Empresa Pronto Imágenes la falta de realización personal tuvo relación con la variable calidad de vida profesional, mediante un Rho de Spearman evidencio una relación de mayor nivel en la falta de realización personal demostrando su grado de significancia ($p=0.00$) ($p < 0.05$). Vásquez, Maru y Verne (2015) determinaron que la tercera magnitud del síndrome burnout simbolizo un 62.9% que indicaron no poseer un alto índice de falta de realización personal en contraste con lo revelado en este presente estudio se define de la siguiente manera, como el coeficiente Rho de Spearman es 0.690 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000$), esto indica que si existe relación entre las variables, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Podemos concluir que la falta de realización personal tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

La presente investigación ha probado la existencia de una correlación a partir de los hallazgos encontrados en la búsqueda de descubrir aspectos ocultos de la investigación que fueron necesarios para su modificación se logró ahondar en la solución descubriendo una dimensión que requiere su conversión en variable, la falta de realización personal ($p=0.00$) particularmente se ve afectada en este estudio.

Durante la investigación no se presentaron limitaciones ya que la unidad de análisis colaboró correctamente en un ambiente idóneo para llenar las respuestas con confianza para luego entablar un dialogo personal con cada uno de los encuestados que sirvió a modo de retroalimentación para descubrir las inquietudes que motivaron a la realización de esta investigación.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se demostró en esta investigación que la variable síndrome burnout no tiene efecto particular en la calidad de vida profesional evidenciándose mediante la representación estadística entre las dos variables para constatar simultáneamente dos características en la misma población, en donde se puede inferir que existió una cifra mayoritaria del 50.0% situada en un nivel adecuado de calidad de vida profesional, a su vez el nivel medio en el síndrome burnout alcanzo un 56.7% y en bajo nivel se alcanzó un 10.0% manteniendo una calidad de vida profesional regular con un 30.0%.
- Segunda: En la determinación de la dimensión del agotamiento emocional que se desprende de la variable síndrome burnout correlacionada con la variable calidad de vida profesional constatada mediante la prueba de normalidad de Rho de Spearman nos da los valores de ($p=0.146$) con un grado de significancia ($p>0.05$) ($p=0.442$), indicándonos que el agotamiento emocional no tiene efecto en la calidad de vida profesional de la unidad de análisis estudiada.
- Tercera: De acuerdo a las hipótesis planteadas como producto de la investigación, se validó la hipótesis nula para la dimensión de la despersonalización en la variable calidad de vida profesional ($p=0.262$), indicando que no existe relación entre variables, de esta manera se puede indicar que la despersonalización no tiene efecto en la calidad de vida profesional en la muestra que tuvo objeto la investigación.
- Cuarta: Debido a que no existe asociación entre variables en la investigación, con el empleo del estadístico Rho de Spearman ($p=0.690$) podemos manifestar que existe correlación estadística positiva moderada descubriéndose mediante un análisis más profundo de una especial dimensión, revelando que la falta de realización personal se ve relacionada con la calidad de vida profesional ($p<0.05$). Se concluye señalando que no existe un efecto de una variable sobre otra, no obstante,

destaca lo descubierto por este estudio mostrando que la falta de realización personal es la que lleva a cabo el acrecentamiento del estrés emocional por un déficit encontrado relacionado a la muestra estudiada, debido a este descubrimiento, se solicita que esta dimensión sea analizada particularmente en futuros estudios validándose y convirtiéndose en variable a modo de solucionar el problema hallado.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A modo de recomendación para resolver consecuencias desfavorables en la empresa se sugiere al médico Jefe de Servicio, la creación de un ambiente de dispersión y cohesión laboral en búsqueda de nuevas estrategias que reúnan en su conjunto el acoplamiento deseado en toda entidad de trabajo mediante la motivación personal y la comunicación efectiva para cada uno de los integrantes de manera que esto sume a mejorar la calidad de vida profesional.

Segunda: La sugerencia que se plantea al servicio de imágenes es verificar la integración del personal mediante actividades de recreo al aire libre ya que estas beneficiaran a la interacción entre compañeros de trabajo reforzando el vínculo y renovando relaciones, indirectamente entre los integrantes de la empresa, asimismo, también un calendario de actividades deportivas anuales, en esta perspectiva lo que se busca es desconectarse del ejercicio laboral.

Tercera: Se recomienda al Colegio de Tecnólogos Médicos desarrollar subsiguientes exploraciones haciendo énfasis en la dimensión descubierta en el presente estudio de investigación de la variable síndrome burnout, no solo de modo institucional demográfico, sino a nivel general, en todo ámbito del desarrollo de la carrera, para evitar que la falta de realización personal llegue a ser resaltada en otros profesionales.

Cuarta: Se propone a las autoridades laborales el uso de ayudas y organizadores visuales, como flujogramas e indicadores en toda instalación privada, pequeñas y medianas, para implementar las políticas de desarrollo a su vez la verificación del cumplimiento de estas, evitando así los inconvenientes que surgen por falta de protocolizar los procesos, con el objeto de resaltar el comportamiento adecuado y articulado entre personal asistencial, cabe considerar por otra parte que la empresa lograría categorizarse en una de las más posicionadas en el mercado sumando así el prestigio obtenido.

REFERENCIAS

- Albanesi, S. (2013) Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud, *Revista Semestral Alternativas en Psicología*. 28(1) pp. 8-19. Argentina. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405
- Aponte Diaz, G. (2018) *Calidad de la vida profesional del personal de enfermería del servicio de medicina I y II del hospital nacional Alberto sabogal Sologuren* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18026/Aponte_DG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (HSS) en trabajadores del occidente de México. *Salud Uninorte*, 32(1), 218-227. México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81748361005>
- Arias, R., Gutiérrez, E. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en internos de medicina del Hospital Militar Central de Lima. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 47(4), 1-11. Perú. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572018000400006&lng=es&nrm=iso
- Cabezas, C. (1998) Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5(8), pp 491 – 492. España. Recuperado de: <http://fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
- Castillo Masías, P. (2016) *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cevallos, G. (2015) *Manual de Redacción Científica*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1499/index.htm>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., Acosta, N., (2013) Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia) *Revista de Psicología en el Caribe*. 30(3) pp 569-590. Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
- Day, R. (1998) How to write and publish Scientific Papers, *Panamerican Health Organization Magazine*. 93(3) pp 423-424. Rio de Janeiro. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/mioc/v93n3/bookrev1.pdf>
- Fernández, A., Clotilde, E., Casado, M. (2007) Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria, *Biblioteca las Casas*. 3(1) pp 1-30. España. Recuperado de: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
- Fernández, A., Cuairan, M., Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, (42), 376-385. España. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000200013
- Fernández, P. Díaz, P. (2002) *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de: https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Flores Carbajal, L. (2018) *Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20554/Flores_CLW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, A., Escorcía, C., Perez, B. (2017) Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors, *Propósitos y Representaciones*. 5(2) pp. 65-126. Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/en_a03v5n2.pdf
- Gil, P. (2001) El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención, *Revista Psicología Científica*, 3(5). Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional y en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista de Psicología*. 12(1) pp 51-80. Perú. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud/link/
- Guerra, M., Peña, S. (2010) *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (3era ed.) Mexico: Manual Moderno.
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F., Suarez, J. (2006) Síndrome Burnout, *Archivo Revista Neurociencias*, 11(4), pp 305-309. México. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Korczak, D., Huber, B., Kister, C. (2010) Differential diagnostic of the burnout syndrome, *Health Technology Assesment Magazine*, 6(1), pp 1-9. Germany. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3010892/>
- Korczak, D., Wastian, M., Schneider, M. (2012) Therapy of the burnout síndrome, *Health Technology Assesment HTA Magazine*. Germany. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22984372>

- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E. (2017). Universalidad del constructo Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 7, 2679-2690. México. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/acta-de-investigacion-psicologica/>
- Luceño, L., García, J., Rubio, S., Díaz, E. (2004) Factores Psicosociales en el entorno laboral, Estrés y Enfermedad, *Revista eduPsykhé*, 3(1). Pp 95-108. España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12020/104>
- Luna, L., Mayor, A., Taype, A. (2015). Síndrome de Burnout en estudiantes de pregrado de Medicina Humana un problema escasamente estudiado en el Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(1), 83-84. Perú, Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000200015
- Macias, A., Gutiérrez, C., Carmona, F. (2015). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Revista de Atención Primaria*, 48(5) 301-307. España. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
- Magalhães, E., Machado, A., Sousa, C. (2015). Prevalencia del síndrome de burnout entre los anestesiólogos del Distrito Federal. *Revista Brasileira de Anestesiología*, 65(2), 104-110. Brasil. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2255496314001081>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) The measurement of experienced burnout, *Journal of occupational behaviour*, 2(1), pp 99-113. Recuperado de: https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/documents/faculty_staff_docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997-2015) *Maslach Burnout Inventory*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>

- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, en SUSALUD. *Revista Peruana de Medicina Especializada y Salud Publica*, 33(2), 241-247. Recuperado de: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/2170/2145>
- Mejía, C., Valladares, M., Talledo, L. (2016). Síndrome de Burnout y factores asociados en estudiantes de medicina. Estudio multicéntrico en siete facultades de medicina peruanas. *Revista Chilena de Neuro-psiquiatría*, 54(3), 207-214. Perú. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92
- Meneses, J. y Rodríguez, D. (2010) *El cuestionario y la entrevista*, Universidad Oberta de Catalunya. Recuperado de: http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Milla Florentino, E. (2017). *Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mommersteeg, P., Heijnen, C., Kavelaars, A., Van Doornen, L. (2006) Inmune and endocrine function in burnout síndrome, *Psychosom Med*, 68(6). Germany. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17079708>
- Mondaca, N., Núñez, V., Pacheco, A. (2017). Asociación de Síntomas Osteomusculares y la Calidad de Vida Profesional en los asistentes de educación especial de Talca. *Revista Académica*, (52) 73-91. <http://doi.org/10.29035/ucmaule.52.73>. Chile. Recuperado de: <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/98991>
- Montero, M., Rivera, P., Araque, R. (2013) El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente, *Revista Internacional de Sociología*, 71(3). Pp 643-668. España. Recuperado de: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia>

- Moya, P., Caro, J., Monsalves, M. (2017). Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología. *Revista de Educación en Ciencias de la Salud*, 14(2), 96-104. Chile. Recuperado de: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol1422017/artinv14217a.pdf>
- Nakandakari, M., De la Rosa, D., Failoc, V. (2015). Síndrome de burnout en estudiantes de medicina pertenecientes a sociedades científicas peruanas: Un estudio multicéntrico. *Revista de Neuropsiquiatría*, 78(4), 203-209. Perú. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972015000400003&script=sci_abstract
- Olivares, V., Mena, L., Jelvez, C., Macia, F. (2012) Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services en profesionales chilenos, *Revista Universitas Psychologica*, 13(1). Pp 145-159. Colombia. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2919/7306>
- Quevedo, N. y Cuellar, D. (2015) *Citas y Referencias Recomendaciones y aspectos básicos del estilo APA* (3era ed.) Perú: Biblioteca Universidad de Lima.
- Quintana, M., Carrillo, K., Figueroa, C. (2016). Calidad de Vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud*, XVIII, 34-38. Chile. Recuperado de: [https:// biotecnia.ojs.escire.net](https://biotecnia.ojs.escire.net)
- Rodney, F., y Paulo, P. (2018). La Calidad en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de Gestión Hospitalaria. *Revista de Ciencias Administrativas*, 6(11), 4-11. Brasil. Recuperado de: <https://revistas.unlp.edu.ar>
- Rodríguez, A., Méndez, A. (2016). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de áreas críticas en un hospital de tercer nivel. *Revista Gaceta Médica de Bilbao*, 113, 99-104. México. Recuperado de: <http://www.gacetamedicabilbao.eus/index.php/gacetamedicabilbao/article/view/120>

- Saborio, L. y Hidalgo, L. (2015) Síndrome de Burnout, *Asociación Costarricense de Medicina Legal y Disciplinas Afines*, 32(1). Pp 1-6. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script>
- Schaufeli, W. y Buunk, B. (2003) *Handbook of Work and Health Psychology*. Recuperado de: <http://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf>
- Schaufeli, W., Maslach, C., Marek, T. (1993-2017) *Professional Burnout Recent Developments in Theory and Research*, United Kingdom. Grupo Editorial Taylor and Francis.
- Stavroula, L. (2004). *La Organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la Salud de los Trabajadores*. Reino Unido. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications
- Tomas-Sábado, J., Sánchez, C., Maynegre, M., Porcel, N., Isidro, A., Tor, A. (2011) Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en enfermeras de Atención Primaria, *Revista psicología.com*. 15(23) pp. 1-7. España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10401/4289>
- Vásquez, J., Maruy, A., Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima, Perú. *Revista de Neuropsiquiatría*, 77(3), 168-174. Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- Weber, A. y Jaekel-Reinhard, A. (2000) Burnout síndrome: a disease of modern societies?, *Occup. Med.* 50(7). Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11198677>
- Wu, S., Li, H., Zhu, W., Lin, S., Chai, W., Wang, X. (2012) Effect of work stressors, personal strain, and coping resources on burnout in Chinese medical professionals: a structural equation model. *Industrial Health*. China. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22673361>

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Efecto del síndrome burnout en la Calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa pronto imágenes, Pueblo Libre 2019”

Autor: José Martín Correa Herrera							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General: ¿Qué efecto tiene el síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?	Objetivo general: Determinar el efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019	Hipótesis general: El síndrome burnout tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal del área del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019	Variable 1: SINDROME DE BURNOUT				
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Qué efecto tiene el agotamiento emocional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019? ¿Qué efecto tiene la despersonalización en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la	Determinar el efecto que tiene el agotamiento emocional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019. Determinar el efecto que tiene la despersonalización en la calidad de vida	El agotamiento emocional tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal del área del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019 La despersonalización tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal del	Agotamiento Emocional	Fatiga Sentimiento de vacío Cansancio Frustración Sobrecarga de Trabajo	1 2 3 4, 5 6, 7	Ordinal	Bajo (22 – 51) Medio (52 –81) Alto
			Despersonalización	Deshumanización Confusión	8, 9, 10 11		

<p>Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?</p> <p>¿Qué efecto tiene la falta de realización personal en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?</p>	<p>profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.</p> <p>Determinar el efecto que tiene la falta de realización personal en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.</p>	<p>área del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019</p> <p>La falta de realización personal tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal del área del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019</p>		Seguridad frente al paciente	12, 13, 14		(82 – 111)
			Falta de Realización Personal	Autoestima	15, 16		
				Energía	17, 18		
				Comunicación	19, 20		
				Interrelación	21, 22		
Variable 2: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Apoyo Directivo	Satisfacción con el trabajo y sueldo.	1, 2, 3	Ordinal	Inadecuada (35 – 81)			
	Logros por mi esfuerzo.	4, 5					
	Apoyo en mi trabajo.	6, 7					
	Creatividad y expresión en el trabajo.	8, 9, 10					
Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida.	11, 12, 13, 14	Regular (82 – 128)					
Carga de Trabajo	Presentó carga de trabajo.	15	Adecuada (129 – 175)				
	Presión en el trabajo.	16					
	Agobios y conflictos en el trabajo.	17, 18, 19					
	Tiempo insuficiente para mi vida personal.	20					

Nivel - Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar																													
<p>Nivel: Explicativa - este tipo de estudio está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, su principal interés es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da este, o porque dos o más variables están relacionadas.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>La que se realiza sin manipular deliberadamente variables, además las unidades de análisis no serán seleccionadas de manera</p>	<p>Población: Todo el personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes de la sede pueblo libre que tenga contrato vigente durante el año 2019 (N = 30)</p> <p>Tipo de Muestra: No probabilístico Intencional.</p> <p>Tamaño de Muestra:</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor de MBI-HSS: Cristina Maslach</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Pronto Imágenes Sede Pueblo Libre</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se aplicará software SPSS 25 para la elaboración de tablas estadísticas</p> <p>Tablas de frecuencia, respuesta múltiple, gráficos de barras y barras agrupadas.</p> <p>INFERENCIAL:</p>				Motivación Intrínseca	<table border="1"> <tr><td>Malestar físico.</td><td>21, 22</td></tr> <tr><td>Carga de responsabilidades en el trabajo.</td><td>23, 24</td></tr> <tr><td>Estrés en el trabajo.</td><td>25</td></tr> <tr><td>Ganas de esforzarme.</td><td>26</td></tr> <tr><td>Apoyo familiar.</td><td>27</td></tr> <tr><td>Creatividad.</td><td>28</td></tr> <tr><td>Capacitación para el trabajo.</td><td>29, 30</td></tr> <tr><td>Importancia del trabajo.</td><td>31</td></tr> <tr><td>Satisfacción del trabajo.</td><td>32</td></tr> <tr><td>Apoyo de mis compañeros.</td><td>33</td></tr> <tr><td>Calidad de vida de mi trabajo</td><td>34</td></tr> </table>	Malestar físico.	21, 22	Carga de responsabilidades en el trabajo.	23, 24	Estrés en el trabajo.	25	Ganas de esforzarme.	26	Apoyo familiar.	27	Creatividad.	28	Capacitación para el trabajo.	29, 30	Importancia del trabajo.	31	Satisfacción del trabajo.	32	Apoyo de mis compañeros.	33	Calidad de vida de mi trabajo	34		
Malestar físico.	21, 22																															
Carga de responsabilidades en el trabajo.	23, 24																															
Estrés en el trabajo.	25																															
Ganas de esforzarme.	26																															
Apoyo familiar.	27																															
Creatividad.	28																															
Capacitación para el trabajo.	29, 30																															
Importancia del trabajo.	31																															
Satisfacción del trabajo.	32																															
Apoyo de mis compañeros.	33																															
Calidad de vida de mi trabajo	34																															

<p>aleatoria ni se utilizarán técnicas de enmascaramiento.</p> <p>Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos</p> <p>Transeccional: Porque la unidad de análisis será sometida a una sola medición mediante los instrumentos validados en un determinado tiempo.</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo: Porque se plantearán Hipótesis que serán contrastadas estadísticamente.</p>	<p>No se realizará el cálculo muestral ya que se pretende aplicar los instrumentos a toda la población que cumpla con los criterios establecidos ($n \leq 30$)</p>	<p>Variable 2: Calidad de Vida Profesional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor de CVP35: Carmen Cabezas</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Pronto Imágenes Sede Pueblo Libre</p> <p>Forma de Administración: Directo – En un solo momento.</p>	<p>Para ver la distribución de los datos se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks por tener una muestra menor de 50.</p> <p>Para determinar la relación específica entre la V.1 y V2. Se aplicará la prueba de Rho de Spearman siendo estadísticamente significativo $p < 0.05$.</p>
--	---	---	--

ANEXO II: CERTIFICADOS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas al saber que tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
4	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
8	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
10	En realidad no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo me esté deshumanizando emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
13	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal								
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
22	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. CAROLINA VALENZUELA MONCADA DNI: 06926623

Especialidad del validador: METODÓLOGA

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

25 de Mayo del 2019

 Firma del Experto Informante
 Dra. Carolina Valenzuela H.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Apoyo Directivo								
1	Me agrada el tipo de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
2	Estoy satisfecho con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Tengo posibilidad de ascenso	✓		✓		✓		
4	Obtengo reconocimiento por mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Recibo presión para realizar la cantidad de trabajo	✓		✓		✓		
6	Tengo el apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
7	Tengo el apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
8	Tengo la posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
9	Hay variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
11	Me desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
12	Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
13	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida profesional de mi puesto	✓		✓		✓		
14	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Carga de Trabajo								
15	Tengo excesiva cantidad de trabajo	✓		✓		✓		
16	Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Tengo prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Tengo interrupciones molestas	✓		✓		✓		
20	Tengo falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Siento incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
23	Recibo presión para realizar la cantidad de trabajo	✓		✓		✓		
24	Tengo carga de responsabilidades	✓		✓		✓		
25	Siento estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivación Intrínseca								
26	Tengo motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Cuento con el apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
28	Tengo ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
29	Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
30	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
33	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
34	Tengo una buena calidad de vida profesional en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Walter Junior Meza Salas DNI: 44144227

Especialidad del validador: Metodologo

.....de.....del 20.....

 Mg. Walter Junior Meza Salas
 TITULO ODO MAG. EN METODOLOGIA
 DOCENTE UNIVERSITARIA
 6747171-4320

Firma del Experto Informante.

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.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas al saber que tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
4	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
8	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
10	En realidad no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo me esté deshumanizando emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
13	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal							
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
22	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUGERENCIAS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Julio Huaroto Rosa-Pérez DNI: 07922972

Especialidad del validador: Docencia en Medicina

.....de.....del 20.....

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

Firma del Experto Informante.

Julio Huaroto Rosa-Pérez
 Doctor en Medicina
 Cirujía y Traumatología
 CMP 0855 PNE. 0789

ANEXO III: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado (a) personal asistencial, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al efecto del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Indicaciones: Marcar la respuesta que crea adecuada sobre la frecuencia de los siguientes enunciados

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas al saber que tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
3	Al final de la jornada me siento agotado.					
4	Me siento “quemado” por el trabajo.					
5	Me siento frustrado por mi trabajo.					
6	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
7	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
DESPERSONALIZACION						
8	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.					
9	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
10	En realidad, no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté deshumanizando emocionalmente.					
12	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.					
13	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.					
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.					
FALTA DE REALIZACION PERSONAL						
15	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
17	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.					
18	Me encuentro con mucha vitalidad.					
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.					
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.					
22	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.					

CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Estimado (a) personal asistencial, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al efecto del Síndrome Burnout en la Calidad de Vida Profesional en donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Indicaciones: Marcar la respuesta que crea adecuada sobre la frecuencia de los siguientes enunciados

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
APOYO DIRECTIVO						
1	Me agrada el tipo de trabajo que tengo					
2	Estoy satisfecho con el sueldo					
3	Tengo posibilidad de ascenso					
4	Obtengo reconocimiento por mi esfuerzo					
5	Recibo presión para realizar la cantidad de trabajo					
6	Tengo el apoyo de mis jefes					
7	Tengo el apoyo de mis compañeros					
8	Tengo la posibilidad de ser creativo					
9	Hay variedad en mi trabajo					
10	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas					
11	Me desconecto al acabar la jornada laboral					
12	Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
13	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida profesional de mi puesto					
14	Tengo autonomía o libertad de decisión					
CARGA DE TRABAJO						
15	Tengo excesiva cantidad de trabajo					
16	Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo					
17	Tengo prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
18	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo					
19	Tengo interrupciones molestas					
20	Tengo falta de tiempo para mi vida personal					
21	Siento incomodidad física en el trabajo					
22	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
23	Recibo presión para realizar la cantidad de trabajo					
24	Tengo carga de responsabilidades					
25	Siento estrés (esfuerzo emocional)					
MOTIVACION INTRINSECA						
26	Tengo motivación (ganas de esforzarme)					
27	Cuento con el apoyo de mi familia					
28	Tengo ganas de ser creativo					
29	Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
30	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
31	Lo que tengo que hacer queda claro					
32	Me siento orgulloso de mi trabajo					
33	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
34	Tengo una buena calidad de vida profesional en mi trabajo					

ANEXO IV: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Coefficiente Alfa de Cronbach

Lee Cronbach elaboro en 1951 el alfa de Cronbach, este calcula confiabilidad y solidez. Sirve para ver si las encuestas de escalas múltiples son fidedignas. Las interrogantes calculan variables en estudio o variables. El alfa de Cronbach mide con precisión variables de interés.

RESULTADOS

Prueba de validez y confiabilidad del instrumento Maslach Burnout Inventory

Validez del Análisis

Esta prueba confiable se realizó a través del factor Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α (Alfa)=	0.70101931
K (número de ítems)=	22
V_i (Varianza de cada ítem)=	22.96
V_t (Varianza total)=	60.6488889

Tabla N° 1. Resultados de la evaluación de expertos

ITEMS																							
Sondeo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Suma Total
1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	5	4	4	5	4	4	4	53
2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	3	5	3	5	48
3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	1	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	5	61
4	3	3	4	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	4	54
5	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	5	3	4	5	3	4	4	4	55
6	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	57
7	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	56
8	5	5	3	3	4	1	5	2	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	76
9	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	2	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	66
10	3	3	3	1	3	3	1	4	5	5	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	70
11	5	3	5	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	4	5	5	5	3	3	65
12	5	5	3	4	3	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	5	4	3	5	5	5	68
13	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	5	4	5	5	4	51
14	4	5	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	4	4	2	52
15	3	4	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	59
Varianza	1.79	1.62	0.82	1.12	0.91	0.69	1.12	0.91	1.52	1.26	0.32	0.66	0.72	1.28	1.95	1.70	0.46	0.59	0.86	0.46	0.51	0.66	

El valor obtenido del Alfa de Cronbach es **0,7** (tabla N° 1) el cual es alto y significa que el cuestionario sobre el Síndrome Burnout **TIENE VALIDEZ**.

RESULTADOS

Prueba de validez y confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Profesional CVP - 35

Validez del Análisis

Esta prueba confiable se realizó a través del factor Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α (Alfa)=	0.8569395
K (número de ítems)=	34
V_i (Varianza de cada ítem)=	34.008889
V_t (Varianza total)=	202.11556

Tabla N° 2. Resultados de la evaluación de expertos

ITEMS																	
Sondeo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	3	2	4	2	5	5	5	3	5	5	3	4	5	1	1	1
2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	4	3	4	3
3	5	3	2	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3
5	3	3	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2
6	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2
7	5	4	1	1	2	4	5	3	4	2	3	3	1	2	1	2	1
8	5	3	1	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5
9	5	3	1	1	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	2	2
10	4	3	5	2	3	3	2	3	2	2	5	3	2	3	3	2	3
11	5	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3
12	3	1	1	2	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3
13	5	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
14	3	3	1	1	4	3	1	4	1	3	3	3	2	4	3	3	3
15	3	2	2	1	3	1	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2
Varianza	0.83	0.53	1.26	1.72	0.73	1.76	2.06	1.16	1.23	1.22	1.02	1.04	1.52	0.64	1.093	0.99	1.04

ITEMS																		
Sondeo	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Suma Total
1	2	3	4	3	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	5	2	5	4	3	3	4	2	89
3	1	1	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	124
4	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	116
5	2	2	1	1	1	2	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	117
6	4	2	2	2	3	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	131
7	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	92
8	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	139
9	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	110
10	2	3	3	3	1	3	2	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	110
11	1	1	1	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	128
12	1	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	122
13	2	3	2	2	3	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	4	108
14	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	102
15	2	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	2	4	4	3	4	3	96
Varianza	0.72	0.96	1.71	1.06	1.12	0.78	1.39	1.04	0.64	0.64	0.93	0.77	0.19	0.35	0.64	0.22	0.91	

El valor obtenido del Alfa de Cronbach es **0,85** (tabla N° 2) el cual es elevado y significa que el temario sobre la Calidad de Vida Profesional, **TIENE VALIDEZ.**

ANEXO V: CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019”

Estimado Lic./ Dr.

Le entregamos una escala cuyo objetivo es determinar el efecto del síndrome de burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Este cuestionario es aplicado por Br. Jose Martin Correa Herrera, Estudiante de la Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, para la obtención del grado de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud; Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá el desarrollo de investigación tratada.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar (como en un sorteo), para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, además de la encuesta, se le está alcanzando este documento en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

JOSE MARTIN CORREA HERRERA

CORREA.JOSEMARTIN@HOTMAIL.COM

Firma del participante

ANEXO VI: CARTA DE PRESENTACIÓN A LA INSTITUCIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 19 de junio de 2019

Carta P.880 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR (A)

DR. THEO ROBERT ALIAGA GASTELUMENDI

EMPRESA PRONTO IMAGENES

ATENCIÓN:

JEFE DE LA EMPRESA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **JOSE MARTIN CORREA HERRERA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JOSE MARTIN CORREA HERRERA** identificado(a) con DNI N.° 43500311 y código de matrícula N.° 7001217968; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EFFECTO DEL SÍNDROME BURNOUT EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA EMPRESA PRONTO IMÁGENES - PUEBLO LIBRE, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

ANEXO VII: ARTICULO CIENTÍFICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019”

Br. Jose Martín Correa Herrera

correa.josemartin@hotmail.com

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este

Resumen

El objetivo del presente estudio fue el de determinar el efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019, se emplearon instrumentos validados, el Maslach Burnout Inventory y el CVP-35 los cuales dieron como resultado por Alfa de Cronbach 0.7 y 0.85 respectivamente, revelando que el síndrome burnout se situó en el 56.7% de nivel medio y el 33.3% en un nivel alto, no obstante la calidad de vida profesional se presentó de manera regular 30.0% y adecuada con un 50.0%. En conclusión, destaca la aparición de la dimensión falta de realización personal, Rho de Spearman ($p=0.690$) y según el grado de significancia ($p=0.000$) que existió una correlación positiva moderada proponiendo aplicarla de forma independiente como variable y estudiarla en futuras investigaciones por su relevante importancia en base a la mejora de esta dimensión.

Palabras claves: síndrome burnout, calidad de vida profesional, cuestionario maslach, pronto imágenes, alfa de cronbach rho de spearman, etc.

Abstract

The objective of this study was to determine the effect of burnout syndrome on the professional quality of life of the Pronto Imágenes Company - Pueblo Libre, 2019, validated instruments were used, the Maslach Burnout Inventory and the CVP -35, as a result of Cronbach's Alpha they showed 0.7 and 0.85 respectively, revealing that the burnout syndrome stood at 56.7% of the average level and 33.3% at a high level, regardless of the quality of professional life was found in a way regulate 30.0% and adequate with 50.0%. In conclusion, the appearance of the dimension of lack of personal fulfillment, Rho de Spearman ($p = 0.690$) and according to the degree of significance ($p = 0.000$), stands out that there is a moderate positive correlation proposing to apply the independent form as a variable and study it in future research for its relevant importance based on the improvement of this dimension.

Keywords: burnout syndrome, professional quality of life, maslach questionnaire, pronto imagenes, cronbach alph, rho de spearman's, etc.

Introducción

Uno de los problemas a nivel mundial considerado como la causa de los males psico-físico-sociales es la que aqueja a los entornos laborales debido a muchos condicionantes, tales como cargas de trabajo excesivas, falta de apoyo entre personal de las distintas áreas laborales, y el tipo de motivación encontrada; dadas estas circunstancias se establecen medidas de control, prevención y tratamiento.

Conforme a la OMS en su estudio sobre los entornos laborales saludables (Stavroula 2004) concluyo en que la implementación y mejoría de estos, deben ser políticas obligatorias en cada compañía para renovar la calidad de vida de los colaboradores, acrecentando el acceso a los sistemas básicos de salud ocupacional. Asimismo, los datos epidemiológicos indicaron que el stress en el trabajo perjudica la integridad psíquica del individuo, a partir de esto se origina el gestionamiento del stress en el ambiente laboral.

Antecedentes del Problema

Mejía et al. (2016), en su escrito de exploración llamado síndrome burnout y las circunstancias participes en los estudiantes de medicina, se concluye que los elementos que intensificaron la constancia del síndrome burnout fueron el asistir a los dos terminales años previos al internado ($p < 0,001$). En síntesis, se descubrió una reiteración leve de síndrome entre los alumnos, por otra parte, es sustancial comprender las circunstancias para conseguir participar del progreso de la salubridad intelectual de los venideros profesionales de la salud.

Aponte (2018) en su tesis llamada calidad de vida profesional de la nómina de enfermeras del Hospital Sabogal del departamento de Medicina I y II, concluyendo en que muchos de los profesionales sanitarios tienen una calidad de vida profesional regular debido al requerimiento sindical, por que obran bajo stress, con la urgencia por falta de tiempo para realizar sus labores, teniendo una gran responsabilidad, siendo este el factor más perjudicial.

Revisión de la literatura

Definición de la Variable Síndrome burnout

Schaufeli, W. & Buunk, B. (1996) el síndrome burnout es utilizado para describir un estado o proceso de agotamiento mental, descubierto por Herbert Freudenberger, psiquiatra de profesión en 1974 es considerado el padre fundador de esta manifestación, su papel influyente estableció un nuevo

concepto mediante la observación, relacionando la disminución de la energía en las personas etiquetando estados particulares de agotamiento que ocurrían después de un año de trabajo.

Maslach & Jackson (1981) definieron que los profesionales de servicio de salud siempre tienen un intenso desenvolvimiento con otras personas, la interacción está centrada en los problemas del paciente ya sean de carácter psicológico o físico, a su vez se encuentran cargadas de miedos expresadas en desesperación.

Definición de la variable Calidad de vida profesional

En 1979 surgen expertos como Robert Karasek que desplegaron sus conocimientos para la creación de un modelo teórico, que ha prevalecido desde su formulación original con mínimas adaptaciones hasta la actualidad, destacan la implicación de los problemas de salud en el trabajo, el cansancio, la depresión, la ansiedad, la representación del estrés y la percepción de la vitalidad. Identificando la tensión como el opresor en el trabajo, demandando el uso de todas las capacidades en actividades específicas, generando diversos males según la calidad de vida profesional percibida.

Luceño, García, Rubio y Díaz (2004) sostuvieron que los estudios de Robert A. Karasek sociólogo y psicólogo estadounidense con el grado de Ph.D, elaboró un modelo de demanda y control del trabajo para evitar y prevenir los riesgos en el trabajo, a su vez en el año 1990 se relacionó el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares evidenciando a los factores psicosociales en el trabajo como un factor de riesgo.

Problema

¿Qué efecto tiene el síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019?

Objetivo

Determinar el efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019

Metodología

La investigación es de tipo básico de nivel explicativo, en el cual se planteó la siguiente justificación El síndrome burnout constituye una entidad silenciosa que menoscaba la relación de los trabajadores asistenciales, entrelazando situaciones de peligro contenidas y expresadas a lo largo del desarrollo de los síntomas, siendo perjudiciales ocasionando impedimento, hasta cese ocupacional y como coadyuvante tenemos a la calidad de vida profesional, el entorno sobre nuestro progreso y las condiciones ofrecidas que obtenemos para incrementar todas las destrezas y nuestra experiencia, Es así que esta investigación aportará la definitiva implementación de una oficina o área dedicada a la mejoría y liberación de estas circunstancias para un bienestar del propio trabajador que se verá reflejado en nuestra atención asistencial. Con una población de 30 participantes, los cuales conformaron la muestra en su totalidad siendo esta la unidad de análisis, a estudiar, en donde se emplearon la encuestas mediante cuestionarios que provenían de instrumentos validados, que nos permitieron recolectar toda la información de las respuestas para luego crear una base de datos en el programa Microsoft Excel para realizar la prueba de confiabilidad mediante el alfa de cronbach siendo esta de alta confiabilidad por sus calificaciones respectivas 0.7 y 0.85 para luego de obtener esta prueba se procedió a aplicar la estadística inferencial y descriptiva a través del programa SPSS v.25 realizando tablas de frecuencia, contingencia y validación de las hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.

Resultados

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar Hipótesis General.

H1: El síndrome de burnout tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

H0: El síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Correlaciones		Síndrome Burnout	Calidad de vida Profesional
Rho de Spearman	Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,291
		N	,118
			30
Calidad de vida Profesional	de	Coefficiente de correlación	,291
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,118
			30

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.291 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe un grado de relación positiva baja, además el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($p=0.118$), esto indica que no existe relación entre variables, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula. Podemos concluir que El síndrome de burnout no tiene efecto en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la Empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019.

Discusión

En relación al objetivo general los resultados obtenidos muestran que hay una relación inversa entre las variables síndrome Burnout y la calidad de vida profesional de la empresa pronto imágenes delimitada por Rho de Spearman (0.291) y cuyo baremo de estimación ($p=0.118$) indica que no existe relación entre variables. Weber y Reinhard en su artículo medico nos indicaron que el síndrome burnout tiende a exteriorizar poco aprecio hacia uno mismo, aislándose y logrando sumergir al trabajador, estas características corresponden a la dimensión falta de realización personal, enlazando una relación en esta dimensión del actual análisis. Por otra parte, estos resultados guardan relación con lo sostenido por Arias y Gutiérrez (2018) que identifico la falta de realización personal (20.8%) que a su vez se relacionaron con otras dimensiones, en la Empresa Pronto Imágenes la falta de realización personal tuvo relación con la variable calidad de vida profesional demostrando su grado de significancia ($p=0.00$) ($p < 0.05$).

Conclusión

Con el empleo del estadístico Rho de Spearman ($p=0.690$) podemos manifestar que existe correlación estadística positiva moderada descubriéndose mediante un análisis más profundo de una especial dimensión, revelando que la falta de realización personal se ve relacionada con la calidad de vida profesional ($p<0.05$). Concluyendo que no existe un efecto de una variable sobre otra, no obstante, destaca lo descubierto por este estudio mostrando que la falta de realización personal es la que lleva a cabo el acrecentamiento del estrés emocional por un déficit encontrado relacionado a la muestra estudiada, se solicita que esta dimensión sea analizada particularmente en futuros estudios validándose y convirtiéndose en variable a modo de solucionar el problema hallado.

Referencias

Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional y en estudiantes de ciencias de la salud. Revista de Psicología. 12(1) pp 51-80. Perú. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud/link/

Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997-2015) Maslach Burnout Inventory. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>

Schaufeli, W., Maslach, C., Marek, T. (1993-2017) Professional Burnout Recent Developments in Theory and Research, United Kingdom. Grupo Editorial Taylor and Francis.

Reconocimientos

En primer lugar, agradecer a Dios por siempre mantener una fé que a pesar de todo lo vivido, siempre permanece, encendiendo la motivación de seguir hacia delante. A mi madre que se desveló conmigo todas las noches, preparando café para no dormir, compartiendo actividades laborales y estudiantiles. En el ámbito profesional de apoyo directo en la tesis, agradezco a la Dra. Carolina Valenzuela Moncada por la guía integral, la dirección del curso y de la tesis desde un inicio, durante y después de este proceso, por la lucha incansable y el espíritu de madre en cada una de nuestras sustentaciones. A mi compañero de trabajo Wally Jr. que me oriento a ordenar mis ideas a razonar y exprimirme para lograr entender toda la estructura de la tesis y a todos los profesores que hicieron grandes aportes con la solvencia de mis consultas.

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION
PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Jose Martin Correa Herrera, egresado del Programa de Maestría de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 43500311, con el artículo “Efecto del síndrome burnout en la calidad de la vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes, Pueblo Libre 2019”


declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 20 de agosto 2019

Jose Martin Correa Herrera

ANEXO VIII: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 03-08-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Carolina Valenzuela Moncada, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes – Pueblo Libre, 2019", del (de la) estudiante Jose Martin Correa Herrera, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 3 de agosto del 2019



Firma

Carolina Valenzuela Moncada

DNI: 06926623

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	 VALUADOR ACED. VERIFICACIÓN UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Elaboró Dirección de Investigación	Revisó Responsable del SGC	Elaboró Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

E "Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Premio Imágenes - Pucallpa Libre, 2019"

E TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bg. José Martín Correa Herrera
(0800 080 681 / 2737)

ASESORA:

Dra. Carolina Valazquez Merced
(0800 001 719 6644)

E LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima - Perú
2019



[Handwritten signature]
Dra. Carolina Valazquez M.


Match Overview ×

17%

1	Submitted to Universid... Student Paper	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
3	www.acribd.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universid... Student Paper	1%
5	onlineibrary.wiley.com Internet Source	1%
6	booksc.org Internet Source	1%
7	repositorio.une.edu.pe Internet Source	<1%
8	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
9	www.elsevier.es Internet Source	<1%
10	Submitted to Universid... Student Paper	<1%

Text-only Report | High Resolution

ANEXO IX: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 09-10-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Jose Martin Correa Herrera, identificado con DNI N° 43500311, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes – Pueblo Libre, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

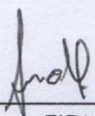
.....

.....

.....

.....

.....

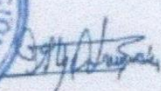


 FIRMA

DNI: 43500311

FECHA: 9 de octubre del 2019




 Dirección de
 Investigación

Revisó


 Responsable del SGC




 Vice-Rectorado de
 Investigación

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------------------------------

ANEXO X: AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CORREA HERRERA JOSE MARTIN

INFORME TÍTULADO:

“EFECTO DEL SINDROME BURNOUT EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA EMPRESA PRONTO IMÁGENES – PUEBLO LIBRE, 2019”

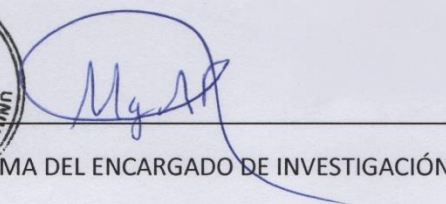
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: SABADO 10 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA (17 DIECISIETE)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN