



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en
personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Chavez Camasca, Marisel Julissa, (ORCID: 0000-0002-1947-7904)

Zumaeta Pereyra, Alexandra Xiomara, (ORCID: 0000-0001-8839-3483)

ASESOR:

De Lama Morán Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestras familias, docentes y a las personas que nos apoyaron durante este magnífico trayecto, contribuyendo así en nuestro desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

Nos agradecemos mutuamente por el esfuerzo y dedicación que ambas pusimos, también al hospital por darnos las facilidades para realizar nuestro estudio.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV.RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Datos sociodemográficos	20
Tabla 2	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	20
Tabla 3	Correlación calidad de vida laboral y síndrome de burnout	21
Tabla 4	Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional	22
Tabla 5	Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización	22
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal	23
Tabla 7	Niveles de calidad de vida laboral	24
Tabla 8	Niveles del síndrome de burnout	24
Tabla 9	Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos en la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo	61
Tabla 10	Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces expertos en la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo	62
Tabla 11	Evidencias de validez por consistencia interna de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo	63
Tabla 12	Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo	63
Tabla 13	Percentiles de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo	64
Tabla 14	Análisis factorial confirmatorio de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo	64
Tabla 15	Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos en el Inventario de Burnout de Maslach	66
Tabla 16	Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces expertos en el Inventario de Burnout de Maslach	67
Tabla 17	Evidencias de validez por consistencia interna del Inventario de Burnout de Maslach	67

Tabla 18	Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de Burnout de Maslach	68
Tabla 19	Percentiles del Inventario de Burnout de Maslach	68
Tabla 20	Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout de Maslach	69
Tabla 21	Análisis factorial confirmatorio de la Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo	85
Tabla 22	Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout de Maslach	85

Índice de figuras

Figura 1	Representación gráfica de la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo	65
Figura 2	Representación gráfica del Inventario de Burnout de Maslach	70
Figura 3	Matriz de correlación entre calidad de vida laboral y síndrome de burnout	86
Figura 4	Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional	87
Figura 5	Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización	88
Figura 6	Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal	89
Figura 7	Diagrama de Senderos de Covarianza entre variables de estudio	90
Figura 8	Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Cansancio emocional	91
Figura 9	Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Despersonalización	91
Figura 10	Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Realización personal	92
Figura 11	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Bienestar general	92
Figura 12	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional e Interrelación Hogar-Trabajo	93
Figura 13	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Satisfacción Laboral	93
Figura 14	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Control en el trabajo	94
Figura 15	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Condiciones laborales	94
Figura 16	Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Estrés en el Trabajo	95

Figura 17	Gráfico de correlación entre Despersonalización y Bienestar general	95
Figura 18	Gráfico de correlación entre Despersonalización e Interrelación hogar-trabajo	96
Figura 19	Gráfico de correlación entre Despersonalización y Satisfacción laboral	96
Figura 20	Gráfico de correlación entre Despersonalización y Control en el trabajo	97
Figura 21	Gráfico de correlación entre Despersonalización y Condiciones laborales	97
Figura 22	Gráfico de correlación entre Despersonalización y Estrés en el trabajo	98
Figura 23	Gráfico de correlación entre Realización personal y Bienestar general	98
Figura 24	Gráfico de correlación entre Realización personal e Interrelación hogar-trabajo	99
Figura 25	Gráfico de correlación entre Realización personal y Satisfacción laboral	99
Figura 26	Gráfico de correlación entre Realización personal y Control en el trabajo	100
Figura 27	Gráfico de correlación entre Realización personal y Condiciones laborales	100
Figura 28	Gráfico de correlación entre Realización personal y Estrés en el trabajo	101

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y no experimental con una muestra de 212 enfermeros con edades entre 20 y 65 años. Se empleó la Escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados demostraron que existe correlación inversa y estadísticamente significativa con cansancio emocional ($\rho = -.749$, $p = .000$) y despersonalización ($\rho = -.633$, $p = .000$), pero directa y estadísticamente significativa con realización personal ($\rho = .659$, $p = .000$), respecto a los niveles se hallaron niveles altos de calidad de vida laboral y niveles bajos de síndrome de burnout. En conclusión, la percepción positiva de la calidad de vida laboral repercute en la disminución o en la falta de síntomas del síndrome de burnout en el personal de enfermería.

Palabras clave: calidad de vida laboral, síndrome de burnout, personal de enfermería

ABSTRACT

The present investigation was carried out in order to determine the relationship between quality of work life and burnout syndrome in the nursing staff of a hospital in metropolitan Lima. The study was descriptive-correlational and non-experimental with a sample of 212 nurses aged between 20 and 65 years. The Work-Related Quality of Life Scale and the Maslach Burnout Inventory were used. The results showed that there is an inverse and statistically significant correlation with emotional exhaustion ($\rho = -.749$, $p = .000$) and depersonalization ($\rho = -.633$, $p = .000$), but direct and statistically significant with personal fulfillment ($\rho = .659$, $p = .000$), regarding the levels, high levels of quality of working life and low levels of burnout syndrome were found. In conclusion, the positive perception of the quality of work life has an impact on the decrease or lack of symptoms of burnout syndrome in nursing personnel.

Keywords: quality of work life, burnout syndrome, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia generada por el virus de COVID-19 ha causado diversas alteraciones en diferentes ámbitos laborales, las más drásticas se viven en los centros salud, especialmente en el área destinada a la atención y tratamiento de esta enfermedad respiratoria, debido a la cantidad de pacientes que necesitan ser tratados con urgencia y los pocos recursos para hacerlo. Un claro ejemplo de ello es el personal sanitario de Wuhan - China (lugar del origen del virus) que tuvo una ardua lucha contra la infección de COVID - 19, la cual trajo como consecuencia un gran carga laboral (Wang et al., 2020) que estuvo influenciada por el constante riesgo de contraer la infección, la escasez de equipo de protección sanitario, la frustración, el estar aislados de sus familiares y el agotamiento tanto físico como psicológico, lo cual dio como resultado que el 53.8% del personal de salud tuviera alguna afectación psicológica moderada-grave; por ello esta situación de crisis que enfrentaron dio como consecuencia problemas en la salud mental, entre ellos se encuentran el estrés, la ansiedad, depresión, dificultad para conciliar el sueño y otras emociones negativas (Kang et al., 2020).

Por tal motivo, hoy más que nunca, el cuidado de los enfermos se ha convertido en una carrera contra el tiempo, trayendo consigo sobrecargas de trabajo y exigencia, además, a esto se agrega el constante temor de contraer la enfermedad. Lo mencionado generó que la Organización Mundial de la Salud (2020) en conjunto con otras organizaciones realizaron un informe en el que se evidencia que el personal de enfermería en todo el mundo no es suficiente para cubrir una emergencia sanitaria de gran magnitud como el Covid-19. Asimismo, a nivel mundial hay una escasez de profesionales de enfermería, dicha escasez tiene mayor concentración en países con ingresos bajos o medianos - bajos (OMS, 2020), lo cual es preocupante porque según la Organización Panamericana de Salud (2019) el personal de enfermería siempre está en primera línea ante alguna emergencia, ya que representan más del 50% del total de personal del sector salud, siendo así la mayor fuerza laboral en dicho sector.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (2019), el 75% de colaboradores ha padecido de agotamiento debido a la presión laboral, dicho nivel es mayor al registrado en Estados Unidos y China. Además, el estrés experimentado en el trabajo ha sido el causante del 25% de los 75 000 infartos anuales. En Ecuador, debido a la emergencia sanitaria, el 95% del personal de salud experimentó niveles moderados y severos de síndrome de burnout (SB) a causa del estrés profesional (Vinueza et al., 2021). En el Perú, Olavarría (2018) refiere que el 60% de los individuos sufre de estrés, por ello tienen predisposición a experimentar SB en base al cansancio físico y mental, y a la pérdida de motivación en el ámbito laboral. Asimismo, 6 de cada 10 personas han referido que sus trabajos son generadores de estrés.

Asimismo, a esto se añade que, desde antes de la propagación del coronavirus, para los trabajadores de la salud ya existían diariamente situaciones de estrés y tensión dentro del ambiente de trabajo, ya que deben atender a diario diversos casos que involucran tomas de decisiones inmediatas, situaciones de dolor o muerte de pacientes, diagnósticos de casos terminales o enfermedades incurables y la constante lucha interna contra la sensación de no lograr resultados satisfactorios en todos los casos (Castellanos, 2009); por ello, esta enfermedad a causa del brote descubierto en el 2019 y la suma de casos que son atendidos en urgencias, actúan como un factor multiplicador del estrés en ellos.

En este aspecto, debido a la constante exposición y aumento del estrés laboral en los profesionales sanitarios, podría existir una predisposición para que se desarrolle el SB, ya que esta es una enfermedad acumulativa, que afecta progresivamente a las personas que se desempeñan en actividades que tienen implicación emocional y en consecuencia experimentan agotamiento físico, despersonalización, bajo desempeño, cansancio emocional, entre otros (Maslach et al., 2001). Además, se considera que el estrés laboral posee efectos negativos en la salud física y psicológica (Leka et al., 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) efectuó un estudio a más de 140 países en vía de desarrollo, en donde se evidenció que 1500 millones de individuos tienen una situación vulnerable en sus trabajos y 839 millones de

colaboradores no perciben lo suficiente para salir de la pobreza. El 22% de los colaboradores percibe el sueldo mínimo, un 45% no cuenta con beneficios laborales, el 43% no tiene contratos a largo plazo, el 45% no posee seguro social, solo al 12% se les brinda capacitación y el 27% labora más de 48 horas semanales (OIT, 2019). Además, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) refiere que existe una considerable disminución en las condiciones con las que se labora en distintas instituciones, lo cual refleja un mal índice de la calidad de vida en el trabajo, teniendo en cuenta que algunos de los factores que influyen en este bajo índice son las bajas remuneraciones, la falta de implementos de seguridad en el trabajo, políticas que imposibilitan una mejora en el clima laboral, arduas jornadas de trabajo, entre otros.

En cuanto al sector salud, la calidad de vida laboral (CVL) se interpreta como la percepción individual del personal médico respecto a su trabajo, considerando que este le facilite las herramientas para lograr un estado emocional positivo y placentero dentro de su ambiente laboral, ya que este influye en la actitud de los profesionales hacia el cumplimiento de sus funciones, el trato hacia sus compañeros y la atención de los pacientes (Castillo y Ciales, 2010). Esta percepción se aborda desde dos panoramas, la primera es objetiva y se relaciona con el ambiente físico y social, tales como condiciones de trabajo favorables que eviten el riesgo físico, químico y biológico, horarios, sueldo y estabilidad, línea de carrera y oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, entre otros; por otro lado, la subjetiva, que se obtiene de la autoexperiencia positiva que promueve el desarrollo humano (Rodríguez, 2010).

No obstante, a pesar del conocimiento de lo que implica la CVL del trabajador de la salud, dentro del ámbito peruano, lo imprevisible que resultaba una situación de emergencia sanitaria de esta magnitud, trajo consigo el develar falencias en el área de salud pública, debido a que muchos médicos se negaron a atender pacientes enfermos de COVID-19 por la falta de implementos de protección (mascarillas, batas, guantes, entre otros), personal sin alimentación en sus turnos y deficiencia en el recojo de residuos sólidos contaminados (British Broadcasting Corporation [BBC], 2020); ante ello, considerando que el interés de la calidad de vida en el trabajo gira en torno a una mayor humanización del

empleo (Segurado y Agulló, 2002), queda claro que la falta de condiciones seguras y saludables para la mejora de las tareas de los colaboradores del área médica atentan contra la estabilidad emocional de estos, lo que podría repercutir en situaciones de estrés y burnout.

Ante lo expuesto, se entiende la relevancia de interesarse por la CVL y el SB de los agentes sanitarios, ya que bajo las circunstancias que estamos atravesando, son ellos quienes abordan esta problemática como la primera línea de defensa, debido a esto se formula la siguiente pregunta ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana?

Dentro del marco de las investigaciones, se abordará esta problemática a nivel teórico, permitirá aumentar la información respecto a ambas variables, además, esto aunado a la situación de pandemia, proporcionará nuevos contrastes y pondrá a prueba hipótesis dentro de un contexto nunca antes visto en los últimos años. A nivel práctico social, los resultados y conocimientos obtenidos beneficiarán a los colaboradores de los centros de salud y a las organizaciones de este rubro, ya que podrán plantear estrategias para evitar o mejorar esta situación. Finalmente, a nivel metodológico, los resultados podrán ser utilizados dentro de la comunidad científica como antecedentes para investigaciones que busquen la asociación entre estos constructos.

En respuesta, se propone como objetivo general de la investigación determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021. A partir de ello se planteó como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional. b) Determinar la relación entre las dimensiones calidad de vida laboral y despersonalización. c) Determinar la relación entre las dimensiones calidad de vida laboral y realización personal. d) Determinar el nivel de la variable calidad de vida laboral. e) Determinar el nivel de la variable de síndrome de burnout, todo en relación al personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana en el año 2021.

Por lo expuesto, la hipótesis general del estudio es que existe una relación negativa entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021. Además, las hipótesis específicas son: a) Existe relación inversa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional, b) Existe relación inversa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización, c) Existe relación directa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal, d) Existen niveles bajos de calidad de vida laboral. e) Existen niveles altos de síndrome de burnout, todo en relación al personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana en el año 2021.

II.MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación es importante realizar una aproximación hacia antecedentes que preceden a este trabajo y que presentan resultados relevantes para la investigación de estas variables, cabe recalcar que también se ha incluido un estudio correspondiente a los últimos 5 años por ser de gran importancia para la investigación.

En el contexto internacional, Quijada et al. (2021) estudiaron el nivel de la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout, en esta investigación participaron 40 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital, los cuales tienen edades entre los 25 y 70 años. Utilizaron el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el Inventario de Burnout de Maslach. Lo hallado muestra que los participantes perciben tener una calidad de vida de profesional regular, en este constructo se encuentran niveles altos de la percepción de apoyo directivo (40%), carga laboral (37.5%) y motivación intrínseca (35%); respecto al síndrome de burnout el 22.5% presenta bajo cansancio emocional, el 62.5% presenta baja despersonalización y el 37.5% no presenta problemas respecto a su realización personal.

Álvarez et al. (2019) tuvieron como objetivo realizar una investigación sobre el burnout y la satisfacción laboral, para ello contaron con la participación de 290 funcionarios de prisiones de Chile. El trabajo es de diseño descriptivo y correlacional. Se emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) en la versión adaptada al español por Gil en el año 2005 y validado en Chile por Olivares en el 2009 y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró. Los resultados evidencian que las dimensiones del síndrome de burnout tienen relación positiva y significativa entre la dimensión Realización con la Satisfacción intrínseca del trabajo ($r=.41$; $p<.01$) y Satisfacción laboral ($r=.62$; $p<.01$). Por su parte, la Despersonalización tiene correlación positiva y significativa con la Satisfacción con la supervisión ($r=-.25$; $p<.01$) e inversa con la Satisfacción con la participación ($r=-.26$; $p<.01$). Además, la dimensión Agotamiento emocional se correlaciona inversa y significativamente con la Satisfacción con la supervisión ($r=-.30$; $p<.01$). Se concluye que los participantes más satisfechos con sus trabajos tienen menores índices de padecer burnout.

Por su parte, Caravaca et al. (2018) tuvieron como propósito determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral, para ello contaron con la participación de 59 trabajadores sociales de establecimientos penitenciarios de España. El diseño de la investigación fue descriptivo, transversal y correlacional. Utilizaron el cuestionario de estrés o burnout de Maslach y la Escala de satisfacción laboral de Warr et al. adaptada al español por Peiró y Munduate en 1994. Los resultados muestran que existe una relación directa y significativa entre el Agotamiento emocional y las 3 dimensiones de la satisfacción laboral (Satisfacción general $r=.336$, $p<.01$, Factores intrínsecos $r=.292$, $p<.05$ y Factores extrínsecos $r=.328$, $p<.05$), del mismo modo, el logro personal se relaciona directa y significadamente con 2 dimensiones de la satisfacción laboral (Satisfacción general $r=.316$, $p<.05$ y Factores extrínsecos $r=.350$, $p<.001$), excepto con la dimensión factores intrínsecos, con la que no se halló significancia. En suma, la relación entre despersonalización y las dimensiones de satisfacción laboral no fue significativa en ninguno de los casos. Finalmente, se concluye que existe un alto grado de burnout y que esto influye en la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Soto y González (2018) plantearon hallar la relación entre satisfacción laboral y burnout, para ello contaron con la participación de 194 técnicos españoles. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Font-Roja de satisfacción laboral de Aranaz y Mira. El resultado encontrado entre la relación de las variables fue inverso y estadísticamente significativo ($r =-.378$, $p=.000$). Finalmente, se concluye que para los trabajadores que tienen mayores índices de desgaste profesional existe menos satisfacción en relación con su trabajo.

Sarabia et al. (2016) determinaron hallar la relación entre estrés y calidad de vida profesional, para ello contaron con la participación de 104 profesionales del área de psicogeriatría de España, el diseño del estudio fue descriptivo, transversal y correlacional. Emplearon el cuestionario de burnout de Maslach validado al español y el Cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems (CVP-35) de bazas. Los resultados de correlación muestran que las subescalas del cuestionario de Maslach tienen correlación positiva y estadísticamente

significativa con la calidad de vida profesional: Agotamiento emocional $r=.489$, $p<.05$ y Despersonalización $r=.324$, $p<.05$; sin embargo, no hubo significancia en la dimensión Realización en el trabajo $r=.458$ y $p>.05$. No obstante, la correlación de las 3 dimensiones y la calidad global del trabajo tuvo como resultado una relación inversa y significativa: Agotamiento emocional $r=-.745$, $p<.05$ y Despersonalización $r=-.687$, $p<.05$ y directa con Realización en el trabajo $r=.547$ y $p<.01$. En conclusión, se evidencia que existe relación entre los niveles altos de estrés y una mala calidad de vida profesional.

En el contexto nacional, Garcés et al. (2020) plantearon hallar la correlación entre calidad de vida laboral y el síndrome de burnout, en este estudio participaron 129 personas del sector retail, la investigación fue descriptiva correlacional y no experimental transeccional. Se utilizó el Cuestionario de calidad de vida laboral de Gonzales et al. y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación convergente y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=-.369$; $p=.000$), respecto a la correlación entre la primera variable con las dimensiones del síndrome de burnout, se evidenció una relación negativa con agotamiento emocional ($r=-.221$; $p=.012$) y despersonalización ($r=-.291$; $p=.001$), pero una relación positiva con realización personal ($r=.406$; $p=.000$). Finalmente concluyeron que existe correlación inversa y significativa entre ambas variables.

Para entender el concepto de las variables de estudio es importante mencionar la definición y teorías que están relacionadas con la CVL y con el SB.

Durante el transcurso de los años, los conceptos de CVL han ido variando según la influencia de distintos investigadores, siendo Hackman y Oldham (1976) los principales autores en conceptualizar dicho término, ellos refieren que esta está basada en las necesidades de identidad e importancia de la tarea, variedad de habilidades, retroalimentación y autonomía, y que estas deben ser consideradas con el fin de que los colaboradores puedan obtener una alta CVL. Sin embargo, muchos investigadores consideraron que esa teoría no tenía en cuenta otros factores de vital importancia, es por ello que Warr et al. (1979) incluyeron otros factores como: motivación intrínseca, participación, necesidad de orden,

satisfacción, características intrínsecas percibidas, felicidad y ansiedad autoevaluada, todo ello enfocado en el entorno laboral.

Adicional a ello, Mirvis y Lawler (1984) plantearon un nuevo modelo en el que se incluyó la satisfacción salarial, las horas y las condiciones laborales, mencionando también que para una óptima CVL se debe brindar un entorno laboral seguro, sueldos equitativos, igualdad de oportunidades laborales y de crecimiento profesional. Pero Lau y Bruce (1998) refieren que los factores a tomarse en cuenta deben ser el sistema de recompensa, seguridad laboral, capacitaciones, línea de carrera e inclusión en la toma de decisiones.

Por otro lado, Sirgy et al. (2001) propusieron un concepto teórico distinto, ya que ellos mencionaron que los elementos más importantes nacen de las teorías de satisfacción de necesidades, considerando a la teoría de las necesidades de Maslow un factor primordial para esta postura, ya que el hecho de tener una óptima calidad de vida influiría en la percepción del entorno laboral. Denvir et al. (2008) realizaron un estudio que dio como resultado que los factores de mayor relevancia son las relaciones con pares y superiores, el salario e incentivos, el rubro del empleo y la organización de este.

Por ello se puede decir que la CVL está basada en la percepción de los colaboradores de una empresa en relación al nivel de satisfacción con su ambiente laboral, lo que deriva una valoración del nivel de bienestar y del cómo afecta esto a los recursos humanos, asimismo cuando esta es negativa tiene un efecto directo en el correcto funcionamiento de la organización (Baitul, 2012).

La condición de vida laboral consta de cinco variables principales: cómo las empresas resuelven los conflictos laborales, los recursos humanos, el control de supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y la compensación final implícita por el trabajo que los empleados reciben; todas ellas se manifiestan en formas particulares de una determinada situación y condiciones laborales (Jokinen y Heiskanen, 2013).

La calidad de vida en el trabajo debe verse como una parte integral del desarrollo de los empleados, como parte de la política de la empresa y el implantar respeto de los derechos humanos básicos dentro de ella, asimismo, deben incluir todos

los aspectos que se relacionen con sus acciones: desempeño, sistemas de trabajo, políticas organizacionales, métodos de gestión y liderazgo, estrategias empresariales relacionadas con la eficiencia y productividad, entre otros (Grote y Guest, 2017).

En el marco de la CVL se encuentran indicadores que guardan estrecha relación con esta, entre ellas destaca la satisfacción laboral, remuneración, beneficios y recompensas, entre otros (Pérez et al. 2014), del mismo modo, se le agregan características propias de la empresa como cultura organizacional, clima laboral, apoyo social, entre otros (Hernández et al., 2017)

Por tal motivo, es necesario entender la conceptualización de la satisfacción laboral como elemento primordial de la calidad de vida del trabajador; entonces se comprende este constructo desde una perspectiva afectiva, quiere decir que depende de las actitudes del trabajador, es decir sus emociones y sentimientos, sin olvidar el aspecto cognitivo, la forma cómo piensa acerca de sus experiencias dentro del trabajo; a esto también se aúna que se debe hacer énfasis en la naturaleza del entorno que lo rodea y que puede influenciar de manera positiva o negativa en su percepción, ya que no solo entra en discusión tomar en cuenta las labores que desempeñan en el cargo asignado, sino factores como las relaciones interpersonales, entre pares, con los jefes, los clientes y la cultura dentro de la organización (Peralta y Veloso, 2007).

Por ello, al comprender la satisfacción laboral como una actitud del trabajador se le otorga una característica ponderable en función a cómo esta se va afianzando de forma correspondiente a su percepción de cuán atractivo o agradable es el ambiente de la organización, esto a su vez se nutre de los beneficios que recibe de acuerdo a sus expectativas y la relación entre sus características personales con el puesto de trabajo (Judge et al., 2017 citado por Salessi y Omar 2018).

Según Locke la satisfacción laboral no es un concepto aislado de los valores personales de cada individuo, es decir se basa en la importancia que la persona otorga a cada valor y lo jerarquiza, esto repercute en la percepción de su satisfacción laboral dentro de la empresa según se encuentre en el cumplimiento de dicho valor, además a esto se aúna el hecho de que una vez cumplido este

objetivo personal como consecuencia le permitirá cumplir necesidades básicas de carácter físico o psicológico (Sarella y Paravick, 2002 citado por Benedito et al. 2008).

Para la variable de CVL se consideraron como principales modelos teóricos el modelo de transferencia de Kavanagh y Halpern (1977) que se enfoca en la asociación de los vínculos positivos y las interacciones entre las labores de la vida personal y las obligaciones laborales, teniendo en cuenta la eficaz y continua aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos durante el cumplimiento de labores.

El modelo de compensación de Schmitt y Mellon (1980) refiere que los individuos que cuentan con trabajos que les resulta rutinarios y/o aburridos buscarán actividades que no tengan relación con su labor y que le resulten interesantes o desafiantes, por ello puede decirse que se obtendría correlación negativa entre el trabajo y la satisfacción con la vida. Lo mencionado concuerda con el modelo de segmentación de George y Brief (1990) que refiere que no hay relación entre la vida laboral y la vida personal.

El modelo que se trabajó en esta investigación, es el propuesto por Easton y Van Laar (2012), quienes refieren que la calidad de vida global está vinculada al entorno laboral, no obstante, el trabajador también la entiende desde una perspectiva más amplia y considera cómo el trabajo influencia en su vida; está compuesto por seis dimensiones: bienestar general, interrelación hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones laborales y estrés en el trabajo.

El bienestar general evalúa qué tan bien se siente el individuo con su trabajo y con su vida, esto incluye el aspecto psicológico, ya que esta puede afectar su trabajo positiva o negativamente. Por ello, un buen estado de ánimo repercute en un mejor desempeño del trabajo, caso contrario, situaciones negativas como estrés o ansiedad, pueden hacer mella en su eficacia (Easton y Van Laar, 2012).

La interrelación hogar-trabajo hace referencia a cómo el trabajador tiene la capacidad de tener el control sobre las decisiones para su vida laboral y discernir entre la vida que llevan dentro del trabajo y fuera de este, asimismo, le provee

una perspectiva diferenciadora entre su vida en el hogar y su vida remunerada. Además, las responsabilidades dentro de casa pueden ser un factor que genera estrés o tensión, lo que repercute en cuánto puede rendir en el trabajo o viceversa (Easton y Van Laar, 2012).

La satisfacción laboral y profesional evalúa cómo los trabajadores emplean sus capacidades dentro de su centro de trabajo, lo que se recompensa con sentimientos de logro, buena autoestima y realización. En esta dimensión intervienen diferentes factores como la aprobación del salario que perciben, oportunidades de línea de carrera dentro de la empresa, satisfacción en las relaciones interpersonales, entre otros (Easton y Van Laar, 2012).

El control en el trabajo se entiende como la capacidad del trabajador para tener el control y ejercer lo que considera adecuado dentro de su vida laboral, es decir, involucra la toma de decisiones de estos (Easton y Van Laar, 2012).

Las condiciones laborales muestran la satisfacción del trabajador respecto a la apreciación que este tenga en función a su percepción/ apreciación de los recursos ofrecidos por la organización en donde labora, esto también implica la seguridad necesaria para poder cumplir sus funciones, la salud, higiene, entre otros (Easton y Van Laar, 2012). Según la OIT (2012) las condiciones laborales son el componente esencial del trabajo y la relaciones dentro de este, y mayormente comprenden desde las horas en el trabajo, los tiempos de descanso, la remuneración, hasta las demandas físicas y psicológicas del centro laboral.

Finalmente, la dimensión del estrés en el trabajo es la que evalúa cómo percibe el trabajador las presiones de la carga laboral o de la empresa y las considera excesivas, lo que deviene en tensión o estrés. Asimismo, los estresores laborales deben interpretarse como algo positivo que estimula las capacidades laborales del trabajador (Easton y Van Laar, 2012).

En consecuencia, también es importante señalar que Freudenberg (1974) fue el pionero de la conceptualización del término burnout para referirse a este como una etapa de cansancio o frustración originada por el estilo de vida o situación que no resulta de la manera prevista, pero Spaniol y Caputo (1979) lo definieron

como el déficit en el desempeño personal y laboral. Después Edelman y Brodsky (1980) lo definieron como el progresivo incremento del desinterés, la falta de energía y poca motivación para el cumplimiento de metas, todo ello en consecuencia de las posibles malas condiciones laborales del colaborador.

Además, Gil-Monte y Peiró (1999) refieren que, en base al modelo psicosocial, el burnout se consideró una etapa en la que intervienen procesos actitudinales, cognitivos y emocionales. El concepto contemporáneo de síndrome de burnout refiere que es el cansancio emocional que da como consecuencia la disminución de la motivación, hecho que puede desencadenar frustración en el ámbito laboral y académico, y sentimientos de inadecuación (Maslach et al., 2001, citado por Martínez, 2010).

Para el estudio del síndrome de burnout se toman en cuenta las peculiaridades de las funciones laborales del personal de salud y se analizaron los procesos emocionales en distintos escenarios laborales y la conducta que tienen hacia los pacientes, concluyendo que lo expuesto ocasiona desinterés y progresiva degeneración de las obligaciones y relaciones laborales, por ello en el año 1976 Cristina Maslach añadió el síndrome de burnout al enfoque de la psicología social (Maslach y Pines, 1997).

El enfoque de la psicología social contiene modelos explicativos del síndrome de burnout, algunos modelos se basan en la teoría sociocognitiva del yo, la cual es reconocida por las variables del self, las cuales son: autoeficacia, autoconcepto y autoconfianza, debido a ello es importante la influencia que tienen las cogniciones sobre la forma de percibir la realidad, adicional a ello, la autoeficacia es la base del cumplimiento de los objetivos y los resultados emocionales de las labores (Gil-Monte y Peiró, 1999). De esta teoría han surgido diversos modelos como el de competencia social, la cual refiere que los factores de ayuda son determinantes para la eficacia del colaborador, pero cuando en una situación surgen barreras que dificultan el cumplimiento de objetivos, ello da lugar a la aparición de una percepción negativa de autoeficacia que de ser repetitiva durante un periodo de tiempo se presentan síntomas de burnout (Harrison, 1983, citado en Abraham, 2000).

Asimismo, Martínez (2010) mencionó que la teoría del intercambio social está basada en las relaciones interpersonales y en la comparación del individuo con el resto, causando distorsión de la percepción individual, frustración y poca autorrealización, lo cual puede llevarlo a padecer burnout, del mismo modo Gil-Monte y Peiró (1999) refirieron que el mencionado síndrome evolucionó en la teoría del intercambio porque los individuos consideran que su trabajo, compromiso y esfuerzo es mayor de lo que logran recibir.

El modelo aplicado para este estudio es el modelo tridimensional de Maslach y Jackson, quienes, por lo general, la relacionan con profesionales que se desempeñan en servicios de atención con sobrecarga laboral o que se realice por un prolongado tiempo durante el día. Las dimensiones propuestas por estas autoras son el cansancio emocional, despersonalización y realización personal (Maslach y Jackson, 1986).

En cuanto al cansancio emocional que padece el trabajador, refieren que este trae como consecuencia la disminución o desaparición de capacidades emocionales, esto se refleja como el sentimiento de estar exhausto emocionalmente frente al trabajo que se realiza; además, se atañen pensamientos tales como no considerarse válido psicológicamente ante los demás, pérdida de energía física, agotamiento psíquico y físico (Maslach y Jackson, 1986).

Por su parte, la despersonalización es la manifestación de actitudes negativas relacionadas con la insensibilidad hacia las personas para las que el trabajador presta servicio, esto incluye irritabilidad y pérdida de motivación para seguir trabajando (Maslach y Jackson, 1986). Asimismo, en el DSM V (2014) se define como una percepción alterada del yo, ocasionando un sentimiento de desapego y sensación de ser un espectador de su cuerpo y una alteración de la percepción del mundo externo que da la impresión que todo es raro y ficticio.

Finalmente, la realización personal dentro del síndrome de burnout se entiende como escasa o nula, esto invita a una autoevaluación constante del trabajador y de su entorno, obteniendo resultados de apreciación negativos, lo que lleva al aislamiento de las relaciones interpersonales, baja autoestima, poca tolerancia a

la frustración, ineficacia e improductividad. Por lo general, los trabajadores que sufren del síndrome del quemado, se reprochan con frecuencia el no haber alcanzado logros u objetivos y lo relacionan con insuficiencia personal en diferentes aspectos (Maslach y Jackson, 1986).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue descriptivo y correlacional, porque se explicó el fenómeno mediante la medición de ambas variables y también la posible relación que estas puedan tener (Behar, 2008).

Su diseño fue no experimental transversal debido a que las variables no se manipulan, se estudian en su contexto original, en un tiempo determinado y la información recolectada será utilizada una sola vez (Hernández et al., 2018, p.87).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual

La CVL se basa en la perspectiva del trabajador respecto a cómo influye su trabajo en su vida (Easton y Van Laar, 2012).

Definición operacional

Para medir esta variable se empleó la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo de Easton y Van Laar creada en el 2012, está compuesta por 24 ítems y respuestas de tipo Likert con 5 alternativas desde totalmente en desacuerdo = 0 hasta totalmente de acuerdo = 5. Los ítems están divididos en 6 dimensiones: 1) Bienestar general con 5 (4,10,15,17 y 21) ítems directos y 1 (9) ítem indirecto, 2) Interrelación hogar-trabajo con 3 (5,6 y 14) ítems directos, 3) Satisfacción laboral y profesional con 6 (1,3,8,11,18 y 20) ítems directos, 4) Control en el trabajo con 3 (2,12 y 23) ítems directos, 5) Condiciones laborales con 3 (13,16 y 22) ítems directos y 6) Estrés en el trabajo con 2 (7 y 19) ítems indirectos.

Variable 2

Definición conceptual

El SB es una respuesta psicológica basada en vivencias diarias, estas se encuentran en diversos entornos poblacionales y laborales (Maslach et al, 1996, p.1).

Definición operacional

Para medir esta variable se usó el cuestionario de burnout de Maslach y Jackson creada en 1981, esta consta de 22 ítems y respuestas de tipo Likert con 6 alternativas desde nunca = 0 hasta todos los días = 6. Los ítems están divididos en 3 dimensiones: 1) Cansancio emocional con 9 (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20) ítems directos, 2) Despersonalización con 5 (5,10,11,15 y 22) ítems directos y 3) Realización personal con 8 (4,7,9,12,17,18,19 y 21) ítems directos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se denomina población al grupo de sujetos determinado, reducido y alcanzable que será referencia para elegir la muestra, el cual deberá cumplir con criterios previamente establecidos (Arias et al. 2016, p.202). La población de estudio fue finita, ya que es cuantificable y delimitada. La investigación comprendió a todo el personal de enfermería del hospital que está constituido por 566 personas (Víctor Francisco Llantoy Hermoza, jefe de la sección de técnicos y sub oficiales).

La muestra es la cantidad específica de participantes que serán incluidos en la investigación para lograr los objetivos previamente establecidos (Arias et al. 2016, p.206). Esta se obtuvo mediante el software G-Power, la cual dio como resultado una muestra mínima de 141 personas pertenecientes al personal de enfermería, pero al repartir el cuestionario fueron 212 personas las que lo respondieron, por ello se trabajó con dicha cantidad.

Respecto al tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, porque se utilizó una población accesible y próxima para las investigadoras (Otzen y Materola, 2017, p.230).

Criterios de inclusión

- Pertenecer al hospital donde se realiza la investigación.
- Ser parte del personal de enfermería.
- Aceptar el ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión

- Laborar en un hospital diferente al elegido para la investigación.
- No ser parte del personal de enfermería.
- No aceptar el ser parte de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se aplicó la encuesta virtual, ya que de esta forma el participante puede tener mayor seguridad de que su participación será anónima, se reducen los costos, está disponible en cualquier momento del día, se puede acceder desde cualquier navegador y favorece la gestión de datos (Lorca et al., 2016, p.93).

3.4.2 Instrumentos

Ficha técnica - V.1

Nombre: Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo

Autores: Simon Easton y Darren Van Laar

Año: 2012

Procedencia: Reino Unido

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de aplicación: Mayores de 18 años que se encuentren laborando

Finalidad: Medir la calidad de vida laboral percibida de los colaboradores

Estructura: 6 dimensiones - 24 ítems

Reseña histórica

La escala creada por Simon Easton y Darren Van Laar en el año 2012 en Reino Unido, consta de 24 ítems, este instrumento fue construido en una muestra de 953 personas pertenecientes al área administrativa y clínica, de los cuales el 86% estaba conformado por mujeres.

Consigna de aplicación

Esta escala puede ser aplicada de manera individual o colectiva, con una duración de 10 minutos, se les indica que lean las preguntas cuidadosamente y

marque según su criterio, dando a conocer que todos los datos proporcionados son confidenciales y con fines de investigación.

Propiedades psicométricas originales

Easton y Van Laar (2012) realizaron el análisis factorial confirmatorio que dio como resultado índices adecuado (CFI = .93, GFI = .90, NFI = .89, y RMSEA = .06), también se obtuvo una confiabilidad aceptable, las seis dimensiones un alfa de Cronbach entre .75 y .88, y la escala general obtuvo un alfa de Cronbach equivalente a .91.

Propiedades psicométricas del piloto

Se efectuó el análisis factorial confirmatorio obteniendo un CFI = .891, TLI = .871, RMSEA = .073 y RMSEA = .073, también se procedió a realizar la confiabilidad por consistencia interna obteniendo un puntaje global de .969 (Alfa de Cronbach) y .971 (Omega de McDonald), y el de las seis dimensiones se encuentra entre .71 y .93 (Alfa de Cronbach) y entre .74 y .94 (Omega de McDonald). El cálculo de los percentiles determinó un puntaje bajo ≤ 47 , medio 48 – 64 y alto ≥ 65 .

Ficha técnica - V.2

Nombre: Maslach Burnout Inventory

Autores: Christina Maslach y Susana Jackson

Año: 1981

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Victoria Llaja Rojas, César Sarria Joya y Pedro García Pizarro

Año de adaptación: 2007

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Administración: Individual o colectiva

Finalidad: Medir los aspectos hipotéticos del síndrome de burnout

Estructura: 3 dimensiones - 22 ítems

Reseña histórica

El inventario de burnout creado por Christina Maslach y Susana Jackson en el año 1981 en Estados Unidos, cuenta con 22 ítems, este instrumento se construyó con una muestra de 1025 personas.

Consigna de aplicación

Esta escala puede ser aplicada de manera individual o colectiva, con una duración de 10 a 15 minutos, se les indica que lean las preguntas cuidadosamente y marque según su criterio, dando a conocer que todos los datos proporcionados son confidenciales y con fines de investigación.

Propiedades psicométricas originales

Maslach y Jackson (1981) realizaron la confiabilidad por consistencia interna por alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de .90 en la dimensión de cansancio emocional, .79 en despersonalización y .71 en realización personal.

Propiedades psicométricas peruanas

En el ámbito peruano, Llaja et al. (2007) realizaron la confiabilidad por alfa de Cronbach, hallando un puntaje de .80 en la dimensión de agotamiento emocional, .56 en despersonalización y .72 en realización personal.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó el análisis factorial confirmatorio obteniendo un CFI = .936, TLI = .928, RMSEA = .05 y SRMR = .086, la confiabilidad por consistencia interna dio como resultado en la dimensión de cansancio emocional un puntaje de .941 y .943 (Alfa de Cronbach - Omega de McDonald), en despersonalización .912 y .916 (Alfa de Cronbach - Omega de McDonald) y en realización personal .908 y .91 (Alfa de Cronbach - Omega de McDonald).

3.5 Procedimiento

Se inició seleccionando los instrumentos para las variables y seguido de ello se emitió la solicitud de permiso a los autores correspondientes. Después se realizó el pedido, a la escuela profesional de psicología, del documento de presentación que fue enviado al hospital, se elaboró el formulario virtual con los instrumentos escogidos, se coordinaron las fechas y horarios para el envío del formulario virtual. Al tener la data completa, esta se gestionó con la finalidad de ordenar la

información y obtener las puntuaciones de ambos instrumentos, finalmente se realizó el análisis estadístico que dio lugar a los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

La recopilación de datos se realizó con el Formulario de Google. Después, se usó el software Microsoft Excel 2016 para gestionar la data de todas las respuestas brindadas por los sujetos de la muestra. Luego de todo ello, los datos se exportaron al software estadístico SPSS 25 donde se realizó el análisis de los instrumentos empezando por la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro Wilk que determinó que las variables y sus componentes no se ajustan a una distribución normal, por lo que se trabajó con el estadístico Rho de Spearman, seguido de ello se inició con la correlación para hallar los resultados del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Durante la investigación se conservó el anonimato de los participantes y se usaron sus respuestas solo para fines de investigación, ya que el revelar la información brindada sería ir en contra de lo escrito en el Código de ética del Psicólogo (2017).

También se consideró a la Asociación Médica Mundial (2017) que en la asamblea realizada en Helsinki declara que en toda investigación debe primar la confidencialidad y privacidad de los participantes, así como también la participación voluntaria y el consentimiento o asentimiento informado según sea el caso, con la finalidad de otorgar protección y seguridad a los sujetos de estudio.

De igual modo, se incluyó el reporte de Belmont, el cual refirió que los principales factores son el consentimiento informado, participación voluntaria, comprensión y difusión de la información requerida para que el individuo obtenga la información necesaria antes de tomar una decisión (Department of Health, Education, and Welfare, 1979).

Por último, se consideraron los principios de bioética, en los que están incluidos la beneficencia, la no maleficencia y la autonomía, esto resulta en el respeto de las decisiones, los valores y la integridad de los individuos (Gómez, 2009).

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variable sociodemográfica	F	%
Masculino	44	20,8
Femenino	168	79,2
20 a 30 años	22	10,4
31 a 40 años	76	35,8
41 a 65 años	114	53,8
Licenciada/o	116	54,7
Técnica/o	78	36,8
Auxiliar	18	8,5
Total	212	100,0

Nota: F: frecuencia; %: porcentaje

La muestra estuvo constituida por 212 personas pertenecientes al personal de enfermería de un hospital, de las cuales 44 fueron del sexo masculino, lo cual equivale al 20.8% de la muestra, y 168 personas del sexo femenino, lo cual equivale al 79.2% de la muestra. El 10.4% de los participantes tenían edades que oscilaban entre 20 a 30 años, el 35.8% tenían edades entre 31 a 40 años y el 53.8% tenían edades entre 41 y 65 años. En la investigación participaron 116 licenciadas/os que representan el 54.7% de la muestra, 78 técnicas/os equivalentes al 36.8% y 18 auxiliares equivalentes al 8.5%.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables	n	S.W.	p
Calidad de vida laboral	212	.969	.000
Bienestar general	212	.964	.000
Interrelación hogar-trabajo	212	.953	.000
Satisfacción laboral y profesional	212	.978	.002
Control en el trabajo	212	.974	.001

Condiciones laborales	212	.958	.000
Estrés en el trabajo	212	.943	.000
Cansancio emocional	212	.925	.000
Despersonalización	212	.938	.000
Realización personal	212	.968	.000

Nota: n=muestra, S.W=Shapiro Wilk, p=significancia

Se evidencia que $p < .05$, lo cual quiere decir que las variables y sus componentes no presentan una distribución normal, por ello se determina que se utilizará el estadístico para pruebas no paramétricas, el cual es Rho de Spearman.

Tabla 3

Correlación calidad de vida laboral y síndrome de burnout

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-.749	-.633	.659
	r^2	.561	.400	.434
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	212	212	212

Nota: r^2 : tamaño del efecto; n: muestra

Se evidencia la existencia de correlación inversa considerable (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre CVL con cansancio emocional y despersonalización ($-.749$, $p \leq .000$; $-.633$, $p \leq .000$) pero directa considerable (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa con realización personal ($.659$, $p \leq .000$). Asimismo se evidencia un tamaño del efecto medio (Cohen, 1988) de CVL sobre el SB.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional

		D1	D2	D3	D4	D5	D6
Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	-.712	-.660	-.703	-.445	-.547	-.653
	r^2	.506	.435	.494	.198	.299	.426
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212

Nota: D1: Bienestar general; D2: Interrelación hogar-trabajo; D3: Satisfacción laboral y profesional; D4: Control en el trabajo; D5: Condiciones laborales; D6: Estrés en el trabajo, r^2 : tamaño del efecto; n: muestra

Se halló que la dimensión de cansancio emocional tiene correlación negativa considerable y estadísticamente significativa con bienestar general (-.712, $p \leq .000$), interrelación hogar – trabajo (-.660, $p \leq .000$), satisfacción laboral y profesional (-.703, $p \leq .000$), condiciones laborales (-.547, $p \leq .000$) y estrés en el trabajo (-.653, $p \leq .000$), pero correlación negativa media con la dimensión de control en el trabajo (-.445, $p \leq .000$) (Mondragón, 2014). Asimismo, presenta un tamaño del efecto medio con la mayoría de las dimensiones de la variable de CVL, con excepción de la dimensión 4 que presenta un efecto bajo (Cohen, 1988).

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización

		D1	D2	D3	D4	D5	D6
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-.593	-.600	-.622	-.294	-.474	-.530
	r^2	.351	.36	.386	.086	.224	.28
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212

Nota: D1: Bienestar general; D2: Interrelación hogar-trabajo; D3: Satisfacción laboral y profesional; D4: Control en el trabajo; D5: Condiciones laborales; D6: Estrés en el trabajo, r^2 : tamaño del efecto; n: muestra

Se encontró una relación inversa considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión de despersonalización y bienestar general (-.593, $p \leq .000$), interrelación hogar–trabajo (-.600, $p \leq .000$) y con satisfacción laboral y

profesional (-.622, $p \leq .000$), pero hay correlación negativa media con las dimensiones de control en el trabajo (-.294, $p \leq .000$), condiciones laborales (-.474, $p \leq .000$) y estrés laboral (-.530, $p \leq .000$) (Mondragón, 2014). Asimismo, presenta un tamaño del efecto medio con la mayoría de las dimensiones con la excepción de la dimensión 4 que presenta un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal

		D1	D2	D3	D4	D5	D6
Realización personal	Coefficiente de correlación	.590	.599	.657	.535	.373	.427
	r^2	.348	.358	.431	.286	.139	.182
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	212	212	212	212	212	212

Nota: D1: Bienestar general; D2: Interrelación hogar-trabajo; D3: Satisfacción laboral y profesional; D4: Control en el trabajo; D5: Condiciones laborales; D6: Estrés en el trabajo, r^2 : tamaño del efecto; N: muestra

Se muestra una relación directa considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión de realización personal con bienestar general (.590, $p \leq .000$), interrelación hogar-trabajo (.599, $p \leq .000$), satisfacción laboral y profesional (.657, $p \leq .000$) y control en el trabajo (.535, $p \leq .000$) pero existe correlación directa media con las dimensiones de condiciones laborales (.373, $p \leq .000$) y estrés en el trabajo (.427, $p \leq .000$). Asimismo, presenta un tamaño del efecto medio con la mayoría de las dimensiones con la excepción de las dimensiones 5 y 6 que presentan un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 7

Niveles de calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral	
	F	%
Bajo	36	17,0
Medio	59	27,8
Alto	117	55,2
Total	212	100,0

Nota: F: frecuencia; %: porcentaje

Se evidencia que el 17% del personal de enfermería presenta un nivel bajo, el 27,8% presenta un nivel medio y el 55,2% presenta un nivel alto, todo referente a la CVL.

Tabla 8

Niveles del síndrome de burnout

	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	90	42,5	115	54,2	45	21,2
Medio	83	39,2	52	24,5	64	30,2
Alto	39	18,4	45	21,2	103	48,6
Total	212	100,0	212	100,0	212	100,0

Nota: F: frecuencia; %: porcentaje

Se halló que el 42.5% del personal de enfermería tienen un bajo nivel de cansancio emocional, el 54.2% presenta un bajo nivel de despersonalización y el 48.6% presenta un alto nivel de realización personal.

V. DISCUSIÓN

Llegado a este punto, cabe resaltar la relevancia de los resultados haciendo un contraste entre los obtenidos dentro de la presente investigación, con los hallazgos en los antecedentes y lo indicado por la teoría, de esta manera se podrá encontrar convergencias y divergencias, ampliando el panorama de estudio de las variables propuestas.

De esta forma, se inició la investigación dando respuesta al objetivo general, el cual hacía referencia a determinar la relación entre la CVL y el SB en el personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana-2021. Los resultados evidencian la existencia de correlación inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables, dicho de otro modo, se resaltó el hecho de que cuanto mayor presencia del SB exista en los trabajadores, menor CVL se experimentará (Esteban y Fernández, 2017).

Asimismo, se evidenciaron correlaciones inversas significativas entre la CVL con las dimensiones de cansancio emocional ($\rho = -.749$) y despersonalización ($\rho = -.633$); caso contrario, se evidenció correlación directa y significativa con la dimensión realización personal ($\rho = .659$), es decir, el cansancio emocional y la despersonalización son factores de riesgo para la CVL, pero la realización personal es un factor protector. Dichos resultados se encuentran en concordancia con los encontrados por Garcés et al. (2020) donde se evidenció correlación inversa y estadísticamente significativa en la escala global de CVL ($r = -.369$) y con las dimensiones cansancio emocional ($r = -.221$) y despersonalización ($r = -.291$), pero directa y estadísticamente significativa con realización personal ($r = .406$). Además, los autores explican que el cansancio emocional se presenta con mayor prevalencia en aquel personal que tiene contacto directo con otras personas, haciendo énfasis en el sobre esfuerzo que realizan estos trabajadores con tal de generar mejores aportes a la empresa que los contratan.

De la misma forma, se evidenció una convergencia entre los resultados obtenidos y los hallados por Sarabia et al. (2016) reportaron correlación indirecta significativa entre la calidad del trabajo con la dimensión cansancio emocional ($r = -.745$) y despersonalización ($r = -.687$). De igual manera, los autores reportan

que el cansancio emocional y la despersonalización se presentaron con mayor frecuencia en el personal de salud, lo cual tendría relación al tipo de trabajo que realizaban los participantes (psicogeriátrica), ya que demandaba mayor esfuerzo y un constante estado de alerta. Lo mencionado se relaciona con la teoría desarrollada por Mirvis y Lawler (1984) quienes tomaban en consideración factores externos como influenciadores en la CVL (satisfacción laboral, horas de trabajo y condiciones laborales). Por ello puede decirse que la percepción positiva de la CVL va a contribuir a una menor presencia del SB, como también que una percepción negativa de esta puede ocasionar mayor presencia de SB en el personal de enfermería.

Así pues, se aceptó la hipótesis general planteada y se procedió a realizar los siguientes objetivos específicos, con el fin de generar un aporte significativo al estudio de las variables descritas líneas arriba.

Al mismo tiempo, se dio respuesta al objetivo específico 1, el cual buscaba determinar la relación entre las dimensiones de la CVL y el cansancio emocional, de esta forma, los resultados presentados evidencian correlación inversa significativa entre el cansancio emocional y las dimensiones de la CVL, expresadas en bienestar general ($\rho = -.712$), interrelación hogar-trabajo ($\rho = -.660$), satisfacción laboral y profesional ($\rho = -.703$), control en el trabajo ($\rho = -.445$), condiciones laborales ($\rho = -.547$) y estrés en el trabajo ($\rho = -0.653$). Dichos resultados fueron semejantes a los evidenciados por Álvarez et al. (2019) quienes destacaron la correlación inversa significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral y profesional ($r = -.30$); asimismo, los autores refieren que no existe diferencia significativa con relación a la satisfacción laboral y profesional, tanto en el personal afectado por el SB como en los que no. Lo mencionado concuerda con que el cansancio emocional trae como secuela el decrecimiento no sólo de la motivación, sino que también de la percepción del ámbito laboral (Maslach et al., 2001, citado por Martínez, 2010). Por tal motivo el personal de enfermería que presente una percepción positiva sobre su bienestar general, la interrelación hogar-trabajo, una alta satisfacción laboral y profesional, buenas condiciones laborales y estrés en el trabajo, tendrá menor predisposición a desarrollar cansancio emocional, pero si tiene una visión negativa de los puntos

mencionados, estos tendrán mayor predisposición a desarrollar cansancio emocional.

Siguiendo con el reporte, como objetivo específico 2 se planteó determinar la relación entre las dimensiones de la CVL y despersonalización, de esta forma, los resultados presentados muestran correlación inversa significativa entre la despersonalización y las dimensiones de la CVL, expresadas en bienestar general ($\rho = -.593$), interrelación hogar-trabajo ($\rho = -.600$), satisfacción laboral y profesional ($\rho = -.622$), control en el trabajo ($\rho = -.294$), condiciones laborales ($\rho = -.474$) y estrés en el trabajo ($\rho = -.530$). Dichos resultados fueron semejantes a los evidenciados por Álvarez et al. (2019) quienes destacaron la correlación indirecta y significativa entre la despersonalización y la satisfacción con la supervisión ($r = -.25$) y satisfacción con la participación ($r = -.26$); asimismo, los autores refieren que no existe diferencia significativa con relación a la satisfacción laboral y profesional, tanto en el personal afectado por el síndrome de burnout como en los que no.

Lo mencionado guarda relación con la teoría de Peralta y Veloso (2007) en la que refieren que en la CVL debe de considerarse la perspectiva afectiva, la cual está basada en las actitudes del colaborador y la percepción de su entorno laboral, sin excluir el aspecto cognitivo que también puede influenciar de forma negativa o positiva en la manera de percibir el entorno, asimismo es de suma importancia el incluir los factores de las relaciones interpersonales no solo con los pares y superiores, sino que también con las personas a las que se les brinda el servicio. Del mismo modo Maslach y Jackson (1986) refieren que la despersonalización produce desapego hacia las personas que se les brinda servicio y que tiene una gran repercusión en la motivación laboral del colaborador. En otras palabras, se puede inferir que el personal de enfermería que no presente signos de despersonalización podrá tener una percepción positiva sobre su ámbito laboral, a diferencia de unos que si los presenten, ya que esto llevará a que el individuo tenga una percepción negativa de dicho ámbito.

También, como objetivo específico 3 se planteó determinar la relación entre las dimensiones de la CVL y la realización personal, de esta forma, los resultados

presentados muestran correlación directa significativa entre la realización personal y las dimensiones la CVL, expresadas en bienestar general ($\rho=.590$), interrelación hogar-trabajo ($\rho=.599$), satisfacción laboral y profesional ($\rho=.657$), control en el trabajo ($\rho=.535$), condiciones laborales ($\rho=.373$) y estrés en el trabajo ($\rho=.427$). Resultados semejantes fueron encontrados por Caravaca et al. (2018) donde la realización personal se correlacionó de forma directa significativa con la satisfacción general ($r= .316$) y factores extrínsecos ($r= .350$). Asimismo, con relación a la comparación por género, los autores refieren que el género femenino evidenció mayor predisposición a desarrollar estrés laboral; de igual forma, al comparar por edad, determinaron que a mayor edad mayor tendencia a sufrir de burnout.

Los resultados tienen convergencia con la teoría de Sirgy et al. (2001) quienes mencionan la importancia de la satisfacción de las necesidades, según lo mencionado en la teoría de Maslow, ya que de esta forma se alcanzaría la realización personal, la cual influiría en la percepción positiva de la CVL. Además, Maslach y Jackson (1986) refieren que la ausencia o la baja realización personal influyen en la autopercepción del individuo causando problemas en las relaciones interpersonales, sentimiento de insuficiencia e improductividad, lo cual repercute de forma negativa en la CVL. De este modo, teniendo en cuenta los resultados, se infiere que el personal de enfermería que presente altos niveles de realización personal también tendrán una percepción positiva de sus condiciones laborales, un alto bienestar general y satisfacción laboral y profesional, asimismo, sentirán que su horas de trabajo son adecuadas, que logran tener control sobre su trabajo y que el estrés contribuye de forma positiva, pero si tienen una percepción negativa de los puntos mencionados también se presentaran niveles bajos de realización personal.

Por otro lado, para dar respuesta a los objetivos descriptivos se utilizaron la frecuencia y el porcentaje como cuantificadores propios de un análisis descriptivo, reportándose del total de participantes, 55,2% refirieron niveles altos y el 17% refirieron niveles bajos de CVL; de igual manera, 42,5% reportaron niveles bajos de cansancio emocional y 52,4% de despersonalización, pero el 48,6% reportan niveles altos de realización personal. Dichos resultados fueron

contrarios a los encontrados por Garcés et al. (2020) en donde se evidenció que el 23% reportan un nivel alto y el 44,2% reportan un nivel bajo de CVL; respecto al SB se encontró que el 46,5% reportan niveles altos de cansancio emocional y el 56,6% presentan niveles altos de despersonalización, pero el 53,5% reporta niveles bajos de realización personal. De esta forma, dichos resultados son congruentes con lo plasmado por Maslach (1996), quien hace énfasis en la eficacia laboral, sustentando que dentro de la realización personal intervienen eventos presentes y pasados, los cuales al ser positivos se transforman como motivadores para la persona, mejorando su percepción del futuro y su eficiencia.

Para concluir, la CVL y el SB han sido estudiadas en diversas investigaciones, por lo general siendo objeto de estudio una población que desempeñe tareas de asistencia o atención a personas, es así que, con toda la evidencia mostrada se resalta el gran impacto que tiene la CVL sobre el SB, siendo fundamental su estudio a mayor profundidad o la integración de programas de intervención que busquen seguir incrementando dicho impacto. Por otro lado, los inconvenientes encontrados a la hora de realizar la presente investigación se traducen en la pequeña producción científica referida a dicha problemática, careciendo en gran parte de artículos de investigación publicados en revistas de alto impacto que traten la relación de ambas variables. Asimismo, al ser la población objetivo personal de enfermería, el recojo de información fue problemático debido a la gran demanda de sus actividades y las pocas horas de descanso que disponían; por último, los resultados expuestos quedan a disposición de próximas investigaciones que busquen ahondar más en el tema propuesto y con ello fortalecer las evidencias científicas.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se evidenció correlación inversa y estadísticamente significativa. Es decir, si el personal de enfermería percibe niveles altos de CVL, presentará menores niveles de SB.

SEGUNDA: Se halló que el cansancio emocional se correlaciona de manera inversa y estadísticamente significativa con las dimensiones de CVL, lo cual quiere decir que, a menores niveles de cansancio emocional, el personal de enfermería va a percibir que tienen un óptimo bienestar general y de condiciones laborales, una adecuada distribución entre su trabajo y su vida personal, satisfacción laboral y profesional y que tienen control de su trabajo.

TERCERA: Se obtuvo correlación inversa y estadísticamente significativa entre despersonalización y las dimensiones de CVL. Por ello, puede decirse que, a menor presencia de signos de despersonalización, el personal de enfermería percibirá que tienen óptimas condiciones laborales, que son considerados en la toma de decisiones, que los horarios de trabajo son los adecuados, se sentirán satisfechos con sus labores y su profesión.

CUARTA: Se encontró una relación directa y estadísticamente significativa entre la realización personal y las dimensiones de CVL. Es decir, que si el personal de enfermería posee signos de realización personal también tendrá una percepción óptima de su ambiente laboral.

QUINTA: La mayor parte del personal de enfermería tiene una percepción positiva de la CVL experimentada durante el cumplimiento de sus labores.

SEXTA: El mayor porcentaje del personal de enfermería presenta un óptimo procesamiento emocional, por lo cual no presentan signos elevados de SB.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ahondar en la investigación considerando ejecutarla incluyendo otros centros de salud nacionales con la finalidad de realizar comparaciones con las organizaciones privadas y así proporcionar un mayor aporte.

SEGUNDA: Confirmar los hallazgos de la presente investigación considerando el uso del muestreo probabilístico con el objeto de tener resultados generalizados en condiciones de normalidad.

TERCERA: Considerar aspectos como estado civil, tiempo en el cargo, condición profesional y otras variables sociodemográficas con la finalidad de poder hacer una comparación y obtener resultados más precisos.

CUARTA: A las autoridades del centro de salud se le sugiere implementar programas preventivos o talleres dirigidos al personal de salud abordando los temas respecto a los síntomas del SB y la CVL.

REFERENCIAS

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organizational-cynicism-bases-consequences/docview/231482422/se-2?accountid=37408>
- Álvarez, P., Chacón, F. y Sánchez, E. (2019). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en funcionarios de prisiones de Arica-Chile. *Ajayu*, 17, 51-76. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612019000100003&lng=es&nrm=iso
- American Psychiatric Association - APA. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5*. (5a. ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- bArias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia de México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Baitul, M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 22-31. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf
- BBC (2020). Coronavirus: los médicos que se negaron a atender a pacientes de covid-19 (y lo que su caso muestra de la precaria situación de muchos sanitarios en América Latina). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52413808>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana De Psicología*, 17, 59-73. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=4732b2d9-5342-47a2-9272-f1eb5572cfaa%40sessionmgr101&bdata=Jmxxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHM>

tbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.48de3cdd94f842e692c54ae125215ecb&d
b=edsdoj

Caravaca, F., Carrión, J. y Pastor, E. (2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 20(2), 40-46
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202018000200040

Castellanos, C. (2009). Atención domiciliaria: detección temprana de los síntomas de Burn-Out en familiares que cuidan a personas con VIH/SIDA. *Ciencia y Sociedad*, 34(1), 120-132.
<http://dx.doi.org/10.22206/cys.2009.v34i1.pp120-132>

Castillo, M. y Caires, P. (2010). *Calidad de vida profesional de las enfermeras*. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2ª ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Condiciones laborales continuarían debilitándose en 2017 y desempleo urbano podría superar el 9% en la región*.
<https://www.cepal.org/es/comunicados/condiciones-laborales-continuaran-debilitandose-2017-desempleo-urbano-podria-superar-9>

Denvir, A., Hillage, J., Cox, A., Sinclair, A. y Pearmain, D. (2008). *Quality of Working Life in the UK*. Research Report 452, Sector Skills Development Agency.
<https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/452.pdf>

Department of Health, Education, and Welfare. (1979). The Belmont Report.
https://www.hhs.gov/ohrp/sites/default/files/the-belmont-report-508c_FINAL.pdf

Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale*. 2nd Ed. Portsmouth, United Kingdom: University of Portsmouth.

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
<https://doi.org/10.1093/sw/26.3.262-b>

- Esteban, B. y Fernández, P. (2017). Las competencias para el desempeño profesional en Trabajo Social dentro de la formación: del burnout al engagement a través del manejo de las emociones. *Trabajo Social Global*, 7(13), 142-168. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v7i13.5839>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Garcés, C., Loli, A. y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación en Psicología*, 23(2), 67-82. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- George, J. y Brief, A. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 357-368. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.1989.4980879>
- Gil-Monte, P. y Peiro, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hackman, J. y Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Quimis, J. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+y+dise%C3%B1o+de+la+investigacion+cientifica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA6NGSpMfsAhVNo1kKHeSzDRgQ6AEwBXoECAUQA#v=onepage&q=metodologia%20y%20dise%C3%B1o%20de%20la%20investigacion%20cientifica&f=false>
- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en

hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de México*, 59(2).
<https://doi.org/10.21149/7758>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2019). *Estrés Laboral*.
<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to a strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Xiang, B., Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H. y Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14.
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)

Kavanagh, M. y Halpern, M. (1977). The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship between Life and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(1), 66-73. doi:10.2307/255462
https://www.jstor.org/stable/255462?read-now=1&refreqid=excelsior%3A15f7a6a301d54f01b96518985814872a&seq=8#page_scan_tab_contents

Lau, R. y May, B. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3), 211-226.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>

Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2017). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Llaja, V., Sarriá, C. y García, P. (2007). *MBI Inventario Burnout de Maslach y Jackson, Muestra peruana*. Lima: Pinedo Grafic.

Lorca, S., Carrera F. y Casanovas, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Píxel-Bit. Revista De Medios y Educación*, (49), 91-104.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61716>

Martínez, P. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42-80.
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (2.^a ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Pines, A. (1997). The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (4a. ed.). Mind Garden, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mirvis, P. and Lawler, E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(3), 197-212. <https://doi.org/10.1002/job.4030050304>
- Mondragon, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Olavarría, L. (15 de Marzo de 2018). Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout. *El Economista América*. <https://www.economistaamerica.pe/actualidad-eAm-peru/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-Burnout.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo. (2014). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014: el desarrollo a través del empleo. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/lang--es/index.htm>
- Organización internacional del trabajo. (2012). *Working Conditions*. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>
- Organización mundial de la salud, Consejo Internacional de Enfermeras y Nursing Now. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Panamericana de Salud. (2019). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peralta, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum*, 22(2), 42-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>
- Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>
- Quijada, P., Cedeno, I. y Teran, G. (2021). Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. *Investigación y Educación en Enfermería*, 39(2). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v39n2e08>
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320.
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: Un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>
- Sarabia, C., Díez, Z., Millán, S., Salado, L. y Clemente, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriátrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. *Gerokomos*, 27(2), 48-52. https://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n2/03_originales_02.pdf
- Schmitt, N y Mellon, P. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90037-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90037-8)
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social*

Indicators Research, 55, 241-302.
<https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

Spaniol, L. y Caputo, G. (1979). *Professional burnout: a personal survival kit*. Levington, MA: Human Services Associates.

Soto, A. y González, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 80-107. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>

Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E. y Vinueza, M. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>

Wang, C., Horby, P., Hayden, F. y Gao, G. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet Psychiatry*, 395, 470-473. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)

Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables			Método
¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021?	General	General	Variable 1: Calidad de vida laboral			Tipo y diseño
	Existe una relación negativa entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021	Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Tipo: Descriptivo correlacional
			Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo	Bienestar general	4,9,10,15,17 y 21	
			Simon Easton y Darren Van Laar 2012	Interrelación hogar - trabajo	5,6 y 14	
	Específicos	Específicos	Satisfacción laboral y profesional	Control en el trabajo	1,3,8,11,18 y 20	Diseño: No experimental
			Condición laborales	Estrés en el trabajo	2,12 y 23	
7 y 9						
a) Existe relación inversa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y agotamiento emocional, b) Existe relación inversa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización, c) Existe relación directa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal	a) Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y agotamiento emocional. b) Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización. c) Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal. d) Determinar el nivel de la variable calidad de vida laboral.	Variable 2: Síndrome de burnout			Población y muestra	
		Instrumento	Dimensiones	Ítems	N = 522 n = 212	
		Adaptación del inventario de burnout Victoria Llaja Rojas, César Sarria Joya, Pedro García Pizarro 2007	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20		
Realización personal	Despersonalización	5,10,11,15 y 22				
				4,7,9,12,17,18,19 y 21		

d) Existen niveles bajos de calidad de vida laboral.

e) Existen niveles bajos de las dimensiones de calidad de vida laboral.

f) Existen niveles altos de síndrome de burnout, todo en relación al personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana en el año 2021.

e) Determinar el nivel de las dimensiones de calidad de vida laboral.

f) Determinar el nivel de la variable de síndrome de burnout, todo en relación al personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana en el año 2021.

Anexo 2: Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se basa en la perspectiva del trabajador respecto a cómo influye su trabajo en su vida (Easton y Van Laar, 2012).	Para medir esta variable se utilizó la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo de Easton y Van (2012), esta consta de 23 ítems y respuestas de tipo Likert con 5 alternativas desde totalmente en desacuerdo = 0 hasta totalmente de acuerdo = 5. Los ítems están divididos en 6 dimensiones.	Bienestar general	Bienestar psicológico y físico	4,9,10,15,17 y 21	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Neutral=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5
			Interfaz hogar - trabajo	Equilibrio entre el trabajo y la vida	5,6 y 14	
			Satisfacción laboral y profesional	Satisfacción con su trabajo y sus procesos de este	1,3,8,11,18 y 20	
			Control en el trabajo	Percepción de control	2,12 y 23	
			Condiciones laborales	Satisfacción con los recursos fundamentales, la condiciones y la seguridad en el trabajo	13,16 y 22	
			Estrés en el trabajo	Percepción de la presiones y demandas laborales	7 y 19	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de burnout	El burnout es una respuesta psicológica basada en vivencias diarias, estas se encuentran en diversos entornos poblacionales y laborales (Maslach et al, 1996, p.1).	Para medir esta variable se utilizó el inventario de burnout de Maslach y Jackson (1981), esta consta de 22 ítems y respuestas de tipo Likert con 6 alternativas desde nunca = 0 hasta todos los días = 6. Los ítems están divididos en 3 dimensiones	Cansancio emocional	Sobrecarga y agotamiento emocional en el trabajo	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20	Nunca =0 Pocas veces al año o menos=1
			Despersonalización	Respuesta insensible e impersonal hacia los destinatarios del servicio	5,10,11,15 y 22	Una vez al mes o menos=2 Unas pocas veces al mes=3
			Realización personal	Sentimiento de logro y competencia en el trabajo	4,7,9,12,17,18,19 y 21	Una vez a la semana=4 Pocas veces a la semana=5 Todos los días =6

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo

Easton y Van Laar (2012)

Edad: _____ DNI: _____

Sexo _____ Grado de instrucción _____

Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de percepción de calidad de vida laboral. Para cada pregunta.

Indique hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Neutral=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5

Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					

7	A menudo me siento bajo presión en el trabajo.					
8	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
10	Estoy satisfecho con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro.					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					

22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Inventario de Burnout de Maslach

Maslach y Jackson (1981)

Adaptación de Llaja *et al.* (2007)

Edad: _____ DNI: _____

Sexo _____ Grado de instrucción _____

Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de percepción de calidad de vida laboral. Para cada pregunta.

Indique hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: Nunca =0, Pocas veces al año o menos=1, Una vez al mes o menos=2, Unas pocas veces al mes=3, Una vez a la semana=4, Pocas veces a la semana=5, Todos los días =6

Nº	Preguntas	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8	Me siento exhausto por mi trabajo.							

9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.								
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.								
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12	Me siento muy activo.								
13	Me siento frustrado en mi trabajo.								
14	Creo que estoy trabajando demasiado.								
15	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.								
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.								
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.								
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.								
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.								
20	Me siento acabado.								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								

22	Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas.							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

Formulario virtual

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe4T3hmVEIVv7bZg81-PXP-bLUZct9P3sWI5KJVS_szRTYJzQ/viewform?usp=sf_link

Calidad de vida laboral y síndrome de burnout del personal de enfermería

Descripción del formulario

Consentimiento informado

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son Alexandra Xiomara Zumaeta Pereyra y Marisel Julissa Chavez Camasca estudiantes del onceavo ciclo de titulación de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT: UN ESTUDIO EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA-2021" y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: La adaptación de la escala de evaluación de estado de crisis y Desempeño Laboral. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

De tener alguna consulta puede hacerla a los siguientes correos:

Investigadoras:

azumaetap@ucvvirtual.edu.pe

chcamascam@ucvvirtual.edu.pe

Acepto participar voluntariamente en la investigación. *

Sí

No

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA Compete según corresponda
1. Edad
2. Sexo 1= Masculino 2= Femenino
3. Condición profesional 1= Licenciada/o 2= Técnica/o 3= Auxiliar
4. Centro de trabajo
5. Correo electrónico (opcional)

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 26 de mayo de 2021

CARTA INV. N°1672 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Gral. De Brigada Herbert Dávila Ramírez
Director del Hospital Militar Central
Av. Faustino Sánchez Carrión, Jesús María

Presente. -

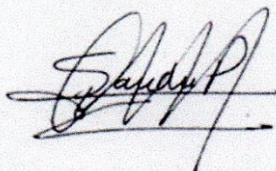
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **Chavez Camasca Marisel Julissa**, con DNI N° 74966660 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700261762 y **Zumaeta Pereyra Alexandra Xiomara**, con DNI N° 73003522, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700295657, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de autorización



MINISTERIO DE DEFENSA
EJÉRCITO DE PERÚ
COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL

AUTORIZACIÓN

El Señor General de Brigada Director del Hospital Militar Central autoriza a la Srta. **Marisel Julissa Chávez Camasca**, identificada con DNI 74966660, alumna de la facultad de Psicología de la "Universidad Cesar Vallejo" a desarrollar su Trabajo de investigación titulado "**Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana**", en la sede Docente Asistencial del Hospital Militar Central "Crl. Luis Arias Schreiber", en el periodo de junio y julio del 2021.

Jesús María 3 de Junio del 2021




0-114528200-6+
HERBET DÁVILA RAMIREZ
General de Brigada
Director del Hospital Militar Central

d



MINISTERIO DE DEFENSA
EJÉRCITO DE PERÚ
COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL

AUTORIZACIÓN

El Señor General de Brigada Director del Hospital Militar Central autoriza a la Srta. **Alexandra Xiomara Zumaeta Pereyra**, identificada con DNI 73003522, alumna de la facultad de Psicología de la "Universidad Cesar Vallejo" a desarrollar su Trabajo de investigación titulado "**Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana**", en la sede Docente Asistencial del Hospital Militar Central "Crl. Luis Arias Schreiber", en el periodo de junio y julio del 2021.

Jesús María 3 de Junio del 2021



0-114528200-0+
HERBET DÁVILA RAMIREZ
General de Brigada
Director del Hospital Militar Central

Anexo 7: Cartas de solicitud de autorización de uso de los instrumentos dirigido a los autores.

Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1670- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de mayo de 2021

Author:

- Sr. Simon Easton

Present.-

Of our consideration:

It is a pleasure to write to you to express my cordial greetings and at the same time to introduce you to Ms. **Chavez Camasca Marisel Julissa**, with **DNI N ° 74966660** student of the last year of the School of Psychology of our house of studies; with registration code **N ° 6700261762** and **Zumaeta Pereyra Alexandra Xiomara**, with **DNI N ° 73003522**, student of the last years of the School of Psychology of our house of studies; with registration code **N ° 6700295657**, who will carry out their research work to obtain the degree of Bachelor of Psychology entitled: **Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021** (Quality of working life and burnout syndrome: a study in nursing personnel at a hospital in Lima Metropolitana-2021), this work of The research has academic purposes, not for profit, where an investigation will be carried out with the use of the **Quality of work life – QoWL** instrument through validity, reliability, item analysis and tentative scales.

We thank you in advance for providing the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in question, for academic purposes only, and thus continue with the development of the research project.

On this occasion, I make the occasion propitious to renew the feelings of my special consideration and personal esteem.

Sincerely,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinator of the School of Psychology
Lima Branch - Lima North Campus

Inventario de burnout de Maslach



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1671- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de mayo de 2021

Author:

- Dr. Christina Maslach

Present.-

Of our consideration:

It is a pleasure to write to you to express my cordial greetings and at the same time to introduce you to Ms. **Chavez Camasca Marisel Julissa**, with **DNI N ° 74966660** student of the last year of the School of Psychology of our house of studies; with registration code **N ° 6700261762** and **Zumaeta Pereyra Alexandra Xiomara**, with **DNI N ° 73003522**, student of the last years of the School of Psychology of our house of studies; with registration code **N ° 6700295657**, who will carry out their research work to obtain the degree of Bachelor of Psychology entitled: **Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021** (Quality of working life and burnout syndrome: a study in nursing personnel at a hospital in Lima Metropolitana-2021), this work of The research has academic purposes, not for profit, where an investigation will be carried out with the use of the Maslach Burnout Inventory – MBI instrument through validity, reliability, item analysis and tentative scales.

We thank you in advance for providing the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in question, for academic purposes only, and thus continue with the development of the research project.

On this occasion, I make the occasion propitious to renew the feelings of my special consideration and personal esteem.

Sincerely,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinator of the School of Psychology
Lima Branch - Lima North Campus

Adaptación del inventario de burnout de Maslach



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA N°1210 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 31 de mayo de 2021

Autora:

Victoria Hermila Llaja Rojas

Presente.-

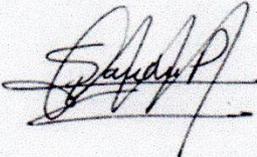
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Chavez Camasca Marisel Julissa**, con **DNI N° 74966660** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 6700261762** y **Zumaeta Pereyra Alexandra Xiomara**, con **DNI N°73003522**, estudiante del último años de la Escuela de Psicología de nuestras casa de estudios; con código de matrícula **N° 6700295657**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Adaptación de Inventario de Burnout de Maslach y Jackson** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización del uso de instrumentos

Escala de calidad de vida laboral relacionada con el trabajo



Request for permission Recibidos x



Marisel Julissa Chavez

mié, 5 may 20:13



Mr. Simon Easton My name is Marisel Julissa Chavez Camasca, student of Cesar Vallejo University from north of Lima - Peru, with code 6700261762, I am doing an i



Simon Easton

jue, 6 may 2:48



para Darren, mi

inglés > español Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Thank you for your message.

Please do feel free to use the WRQoL measure in your study.

All the information you require for its use should be available at gowl.co.uk.

We would be most interested in hearing of your findings in due course.

Kind regards

Simon Easton
Visiting Research Fellow

Simon Easton
Clinical Psychologist & Visiting Research Fellow
Psychology Department, University of Portsmouth

Inventario de burnout de Maslach



Hi, Marisel Julissa Chavez Camasca

Thank you for shopping with Mind Garden!

ORDER DETAILS - PAYMENT COMPLETE

Order: BHNLDQWML
Completed on: 05/28/2021 14:13:57
Payment: Credit Card

Product	Unit price	Quantity	Total price
Maslach Burnout Inventory™ (MBI) - Manual 4th Edition -	\$50.00	1	\$50.00
		Shipping	\$0.00
		Total Tax	\$0.00
		Total	\$50.00

For use by Marisel Julissa Chavez Camasca only. Received from Mind Garden, Inc. on May 28, 2021
**Permission for Marisel Julissa Chavez Camasca to reproduce 1 copy
within three years of May 28, 2021**

Maslach Burnout Inventory Manual

Fourth Edition

Includes These MBI Review Copies:
Human Services - MBI-HSS
Medical Personnel - MBI-HSS (MP)
Educators - MBI-ES
General - MBI-GS
Students - MBI-GS (S)

Christina Maslach: Manual, and MBI-GS, MBI-GS(S), MBI-HSS, MBI-HSS(MP), MBI-ES
Susan E. Jackson: Manual, and MBI-GS, MBI-GS(S), MBI-HSS, MBI-HSS(MP), MBI-ES
Michael P. Leiter: Manual, and MBI-GS, MBI-GS(S)
Wilmar B. Schaufeli: MBI-GS, MBI-GS(S)
Richard L. Schwab: MBI-ES

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com
www.mindgarden.com

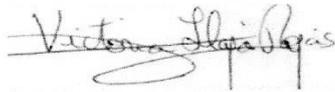
This instrument is covered by U.S. and international copyright laws. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

Manual Copyright © 1996-2018 by C. Maslach, S.E. Jackson and M.P. Leiter. MBI-HSS Copyright © 1981 by C. Maslach, S.E. Jackson. MBI-ES: Copyright © 1986 C. Maslach, S. Jackson, R. Schwab. MBI-GS Copyright © 1996 by W.B. Schaufeli, M. Leiter, C. Maslach, S. Jackson. All rights reserved in all media. This manual may not be reproduced in any form without written permission of the publisher, Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com. Mind Garden is a trademark of Mind Garden.

Adaptación del inventario de burnout de Maslach

Jesús María, 14 de Junio del 2021
Srta. Alexandra Xiomara Zumaeta Pereyra
Srta. Marisel Julissa Chávez Camasca
Bachilleres de la Escuela de psicología
Universidad César Vallejo

Me es grato dirigirme a ustedes para saludarlos y a la vez dar respuesta a su solicitud, otorgando mi autorización para que haga uso del instrumento de mi autoría: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON en su trabajo de investigación sobre Síndrome de Burnout intitulada Burnout y calidad de vida laboral en personal de Enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana-2021, el cual tiene fines académicos.
Atentamente:



Dra. Victoria H. Llaja Rojas
C.Ps. P. 0776- RNE: 048
Código de RENACYT: P0073503
María Rostworowski NIVEL I



Constancia de transferencia

Código de operación: 0727!

Fecha: 11 Jun 2021 Hora: 12:42 PM

Cuenta cargo: Ahorro Sueldo Soles

Cuenta destino: Victoria Hermila Llaja
Rojas

Tipo de operación: Transferencia
inmediata

Moneda y monto: S/ 160.00

Comisión: S/ 0.00

Monto total: S/ 160.00

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estamos realizando un trabajo de investigación sobre: “Calidad de vida laboral y síndrome de burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana-2021”; por ello le pedimos gentilmente que colabore respondiendo al formulario, lo cual le tomará un tiempo aproximado de 10 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Su participación es voluntaria y si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradeceré responda afirmativamente de haber recibido la información de los procedimientos del formulario.

En caso tenga alguna duda con respecto a los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con el Mg. De Lama Morán Raúl Alberto (Asesor de la investigación) y correo corporativo rauldelama@gmail.com.

Atte. Marisel Julissa Chavez Camasca y Alexandra Xiomara Zumaeta Pereyra
ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Si acepto

Día: / /

Anexo 10: Resultados del piloto

Tabla 9

Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos en la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo

Ítem	Claridad							V de Aiken	Pertinencia							V de Aiken	Relevancia							V de Aiken General					
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7						
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1

1922324	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	
202122324	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
2122324	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
222324	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
2324	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1

Nota: J1=juez1, J2=juez2, J3=juez3, J4=juez4, J5=juez5, J6=juez6, J7=juez7

Tabla 10

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces expertos en la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	
ITEM ORIGINAL	Mgtr. Cubas Peti Marí a Milagros	Mgtr. Estrada Alomía Erika Roxana	Mgtr. Tomás Quispe Gregorio Ernesto	Mgtr. Pery Quiñones José Luis	Mgtr. Allan Izquierdo Luis Eduardo	Mgtr. Escudero Nolasco José Carlos	Dr. Barboza Zela da Luis Alberto	ITEMS REVISADOS
	CPP 21036	CPP 12224	CPP 7249	CPP 4539	CPP 19231	CPP 12965	CPP 3516	
ITEMS	TODOS	-	-	-	-	-	-	Todos los ítems no presentan observaciones

Nota: Se consideró la participación de 7 jueces expertos para que brinden las validaciones de la presente investigación

Tabla 11

Evidencias de validez por consistencia interna de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N° de elementos
Bienestar general	.869	.883	6
Interrelación hogar-trabajo	.939	.939	3
Satisfacción laboral y profesional	.931	.932	6
Control en el trabajo	.715	.749	3
Condiciones laborales	.943	.944	3
Estrés en el trabajo	.81	.813	2
Total	.969	.971	23

Tabla 12

Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo

	Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
D1	4	2,78	1,126	.722	-.406	.741	.659	Sí
	9	2,49	.975	.982	.841	.345	.183	Sí
	10	2,99	.896	.290	-.522	.724	.696	Sí
	15	2,94	.851	.725	.084	.762	.764	Sí
	17	3,15	.875	.260	-.689	.748	.743	Sí
	21	2,66	1,038	.907	-.097	.747	.734	Sí
D2	5	2,25	1,307	.687	-.833	.886	.903	Sí
	6	2,12	1,365	.882	-.636	.889	.907	Sí
	14	2,19	1,305	.681	-.798	.844	.864	Sí
D3	1	3,15	1,104	.321	-.060	.764	.701	Sí
	3	2,82	1,154	.362	-.870	.780	.717	Sí
	8	2,24	1,244	.891	-.221	.839	.797	Sí
	11	2,48	1,146	.523	-.686	.806	.753	Sí
	18	2,45	1,197	.755	-.434	.855	.821	Sí
	20	2,90	1,002	.122	-.674	.748	.679	Sí
D4	2	2,70	1,279	.451	-.788	.414	.471	Sí
	12	3,01	1,121	-.030	-.758	.650	.773	Sí
	23	3,12	1,175	.109	-.989	.561	.700	Sí
D5	13	2,42	1,339	.513	-1,074	.898	.913	Sí
	16	2,54	1,247	.420	-.874	.850	.868	Sí
	22	2,36	1,322	.560	-1,061	.900	.915	Sí
D6	7	1,93	1,105	.984	-0,120	.686	.843	Sí
	19	1,94	1,254	1,114	-0,057	.686	.843	Sí

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunalidad; ID: índice de discriminación; F1: Desinterés por la investigación; F2: Vocación por la investigación; F3: Valoración de la investigación; D1: Bienestar general; D2: Interrelación hogar-trabajo; D3: Satisfacción laboral y profesional; D4: Control en el trabajo; D5: Condiciones laborales; D6: Estrés en el trabajo

Tabla 13

Percentiles de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo

	Total	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Bajo	≤47	≤15	≤4	≤13	≤7	≤4	≤2
Medio	48 - 64	16 - 18	5 - 8	14 - 17	8 - 10	5 - 9	3 - 4
Alto	≥65	≥19	≥9	≥18	≥11	≥10	≥5

Nota: D1: Bienestar general; D2: Interrelación hogar-trabajo; D3: Satisfacción laboral y profesional; D4: Control en el trabajo; D5: Condiciones laborales; D6: Estrés en el trabajo

Tabla 14

Análisis factorial confirmatorio de la escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo

x ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1,348	.891	.871	.073	.073

Nota: χ^2 =Chi cuadrado, gl=grados de libertad, RMSEA=Error cuadrático medio de aproximación; SRMR=Residuo estandarizado medio; CFI=Índice de ajuste comparativo; TLI=Índice de Tucker-Lewis

Figura 1

Representación gráfica de la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo

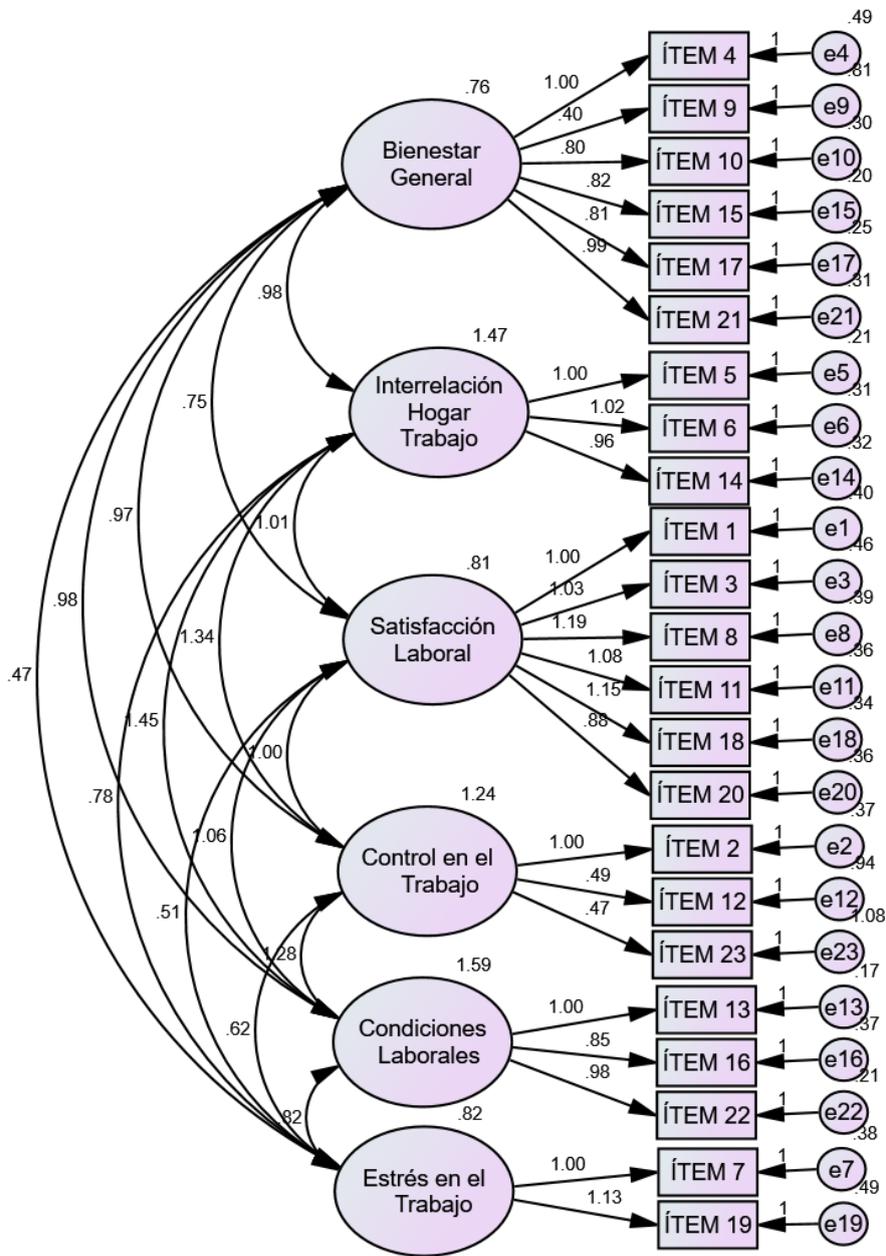


Tabla 15

Evidencias de validez de contenido por criterio de jueces expertos en el Inventario de Burnout de Maslach

Ítem	Claridad								Pertinencia								Relevancia								V de Aiken General			
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	S	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	S	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	J6		J7	S	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1

20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1

Nota: J1=juez1, J2=juez2, J3=juez3, J4=juez4, J5=juez5, J6=juez6, J7=juez7

Tabla 16

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces expertos en el Inventario de Burnout de Maslach

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	
ITEM ORIGINAL	Mgtr. Cubas Peti Marí Milagros	Mgtr. Estrada Alomía Erika Roxana	Mgtr. Tomás Quispe Gregorio Ernesto	Mgtr. Pery Quiñones José Luis	Mgtr. Allan Izquierdo Luis Eduardo	Mgtr. Escudero Nolasco José Carlos	Dr. Barboza Zela Luis Alberto	ITEMS REVISADOS
	CPP 21036	CPP 12224	CPP 7249	CPP 4539	CPP 19231	CPP 12965	CPP 3516	
ITEM ORIGINAL 22	TODOS ÍTEMS	-	-	-	-	-	-	Todos los ítems no presentan observaciones

Nota: Se consideró la participación de 7 jueces expertos para que brinden las validaciones de la presente investigación

Tabla 17

Evidencias de validez por consistencia interna del Inventario de Burnout de Maslach

Dimensión	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	Nº de elementos
Cansancio emocional	.941	.943	9
Despersonalización	.912	.916	5
Realización personal	.908	.91	8

Tabla 18*Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de Burnout de Maslach*

	Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
D1	1	4,63	1,555	-1,066	.054	.733	.829	Sí
	2	4,90	1,489	-1,179	.134	.750	.805	Sí
	3	4,30	1,792	-.872	-.408	.831	.810	Sí
	6	4,60	1,415	-1,262	1,097	.478	.638	Sí
	8	4,57	1,901	-1,001	-.549	.892	.865	Sí
	13	4,22	2,180	-.965	-.599	.857	.919	Sí
	14	4,69	1,811	-1,030	-.308	.850	.840	Sí
	16	4,21	1,974	-.885	-.616	.741	.796	Sí
	20	4,10	2,168	-.764	-.929	.854	.818	Sí
D2	5	2,78	1,659	-.288	-.813	.708	.645	Sí
	10	3,15	1,617	-.804	-.390	.825	.798	Sí
	11	3,70	2,096	-.669	-.827	.825	.797	Sí
	15	2,66	1,702	-.391	-.977	.693	.644	Sí
	22	3,54	2,120	-.584	-1,122	.867	.846	Sí
D3	4	3,96	1,107	.160	-.770	.651	.541	Sí
	7	3,88	1,285	.097	-.813	.706	.607	Sí
	9	3,54	1,550	.393	-.776	.738	.653	Sí
	12	3,18	1,456	.529	-.687	.689	.595	Sí
	17	3,04	1,502	.447	-.487	.703	.606	Sí
	18	3,19	1,469	.274	-.714	.666	.563	Sí
	19	3,12	1,274	.269	-.127	.751	.668	Sí
	21	3,67	1,307	.304	-1,054	.751	.670	Sí

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunalidad; ID: índice de discriminación; F1: Desinterés por la investigación; F2: Vocación por la investigación; F3: Valoración de la investigación; D1: Cansancio emocional; D2: Despersonalización; D3: Realización personal

Tabla 19*Percentiles del Inventario de Burnout de Maslach*

	D1	D2	D3
Bajo	≤33	≤13	≤21
Medio	34-49	14-20	22-29
Alto	≥50	≥21	≥30

Nota: D1: Cansancio emocional; D2: Despersonalización; D3: Realización personal

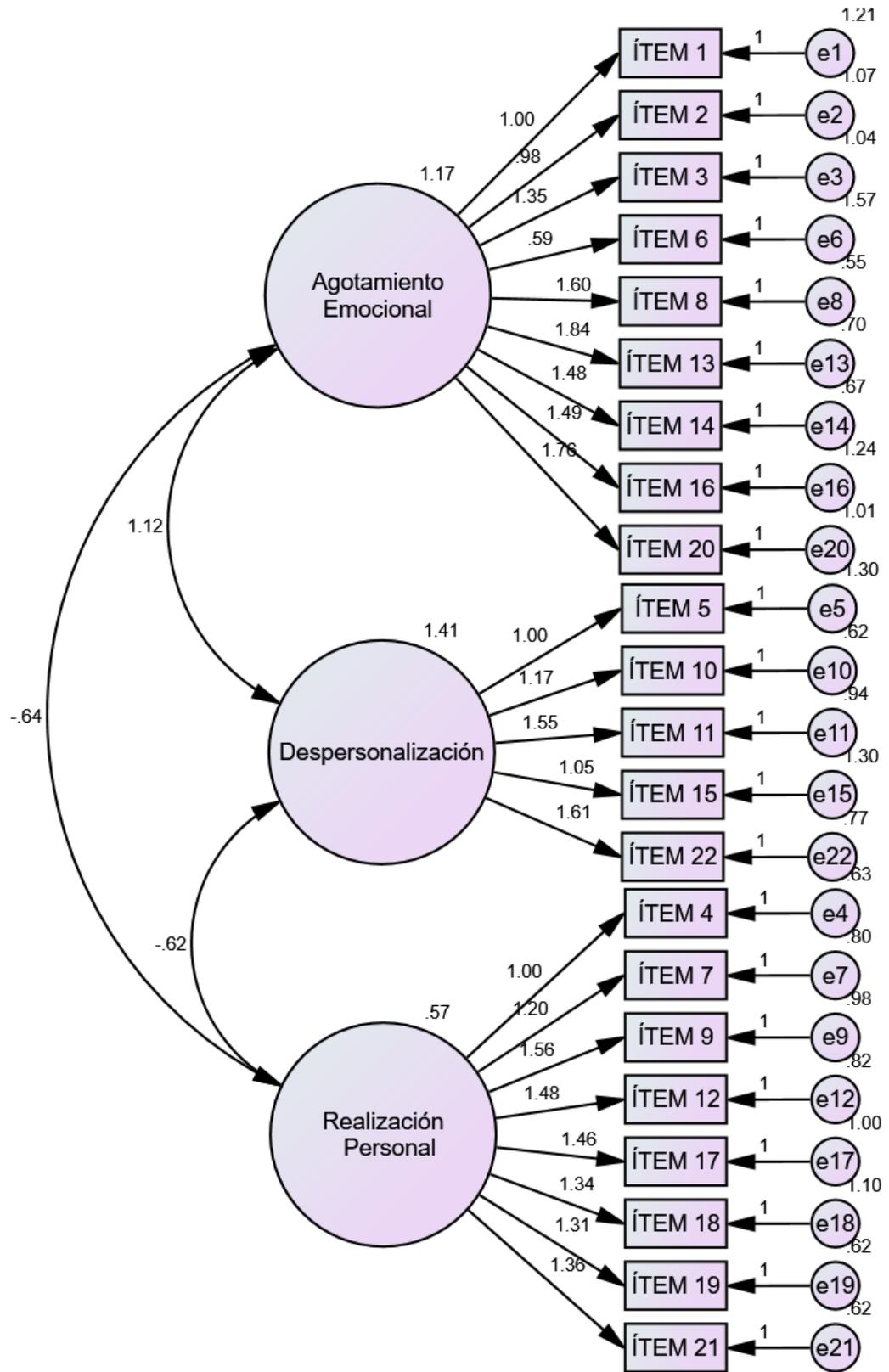
Tabla 20*Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout de Maslach*

x ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1,162	.936	.928	.05	.086

Nota: χ^2 =Chi cuadrado, gl=grados de libertad, RMSEA=Error cuadrático medio de aproximación; SRMR=Residuo estandarizado medio; CFI=Índice de ajuste comparativo; TLI=Índice de Tucker-Lewis

Figura 2

Representación gráfica del Inventario de Burnout de Maslach



Anexo 11: Escaneo de criterio de jueces de los instrumentos

Escala de Calidad de la vida Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS**

DNI: 46075487

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

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	6 años	Enseñanza superior
03	UCV	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

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

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

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

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

28 de mayo de 2021

Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estrada Alomía Erika Roxana.

DNI:09904133

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	1997-2004
02	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

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

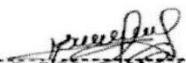
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

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

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

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

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



Erika R. Estrada Alomía
psicóloga
C. P. N. 12224

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE**

DNI:09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA CLÍNICA	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2021	DTC
02					
03					

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

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

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

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



Gregorio Ernesto Tomás Quispe
PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. 7249

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **Jose Luis Pereyra Quiñones**

DNI: 08004265

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02	UCV	DTC de la experiencia curricular de psicometría	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

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

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



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO

DNI: 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	PSICOLOGÍA	1981-1987
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2021	DOCENCIA
02					
03					

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

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

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

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



Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.P. 1923

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

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

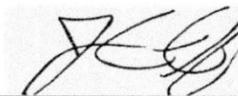
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

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

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

04 de junio de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

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 dime



Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C P s P. 3516

15 de junio de 2021

Adaptación del Inventario de burnout de Maslach



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS

DNI: 46075487

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

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

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

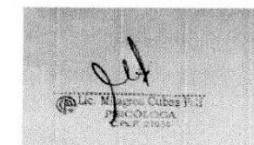
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	6 años	Enseñanza superior
03	UCV	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

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

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

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

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



28 de mayo de 2021

Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Estrada Alomía Erika Roxana.**

DNI:09904133

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	1997-2004
02	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

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

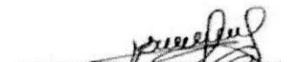
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

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

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

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

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



Erika R. Estrada Alomía
PSICOLOGA
C. P. P. 12224

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI:09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA CLÍNICA	1990-1996
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2021	DTC
02					
03					

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

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

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

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



Gregorio Ernesto Tomás Quispe
PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7249

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT**Observaciones:** NINGUNA**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Jose Luis Pereyra Quiñones**DNI:** 08004265**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02	UCV	DTC de la experiencia curricular de psicometría	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO

DNI: 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	PSICÓLOGO	1981-1987
02	UNIV. OF PHOENIX	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2021	DOCENCIA
02					
03					

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

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

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

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



Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.P. P 19231

28 de mayo de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

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

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

04 de junio de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

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 dime



Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C Ps P 3516

15 de junio 2021

Anexo 12: Resultados adicionales con la muestra final

Tabla 21

Análisis factorial confirmatorio de la Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo

x ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1.671	.945	.935	.056	.057

Nota: χ^2 : Chi cuadrado, gl: grados de libertad, RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación; SRMR: Residuo estandarizado medio; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

Tabla 22

Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Burnout de Maslach

x ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1.619	.953	.948	.054	.057

Nota: χ^2 : Chi cuadrado, gl: grados de libertad, RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación; SRMR: Residuo estandarizado medio; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

Figura 3

Matriz de correlación entre calidad de vida laboral y síndrome de burnout

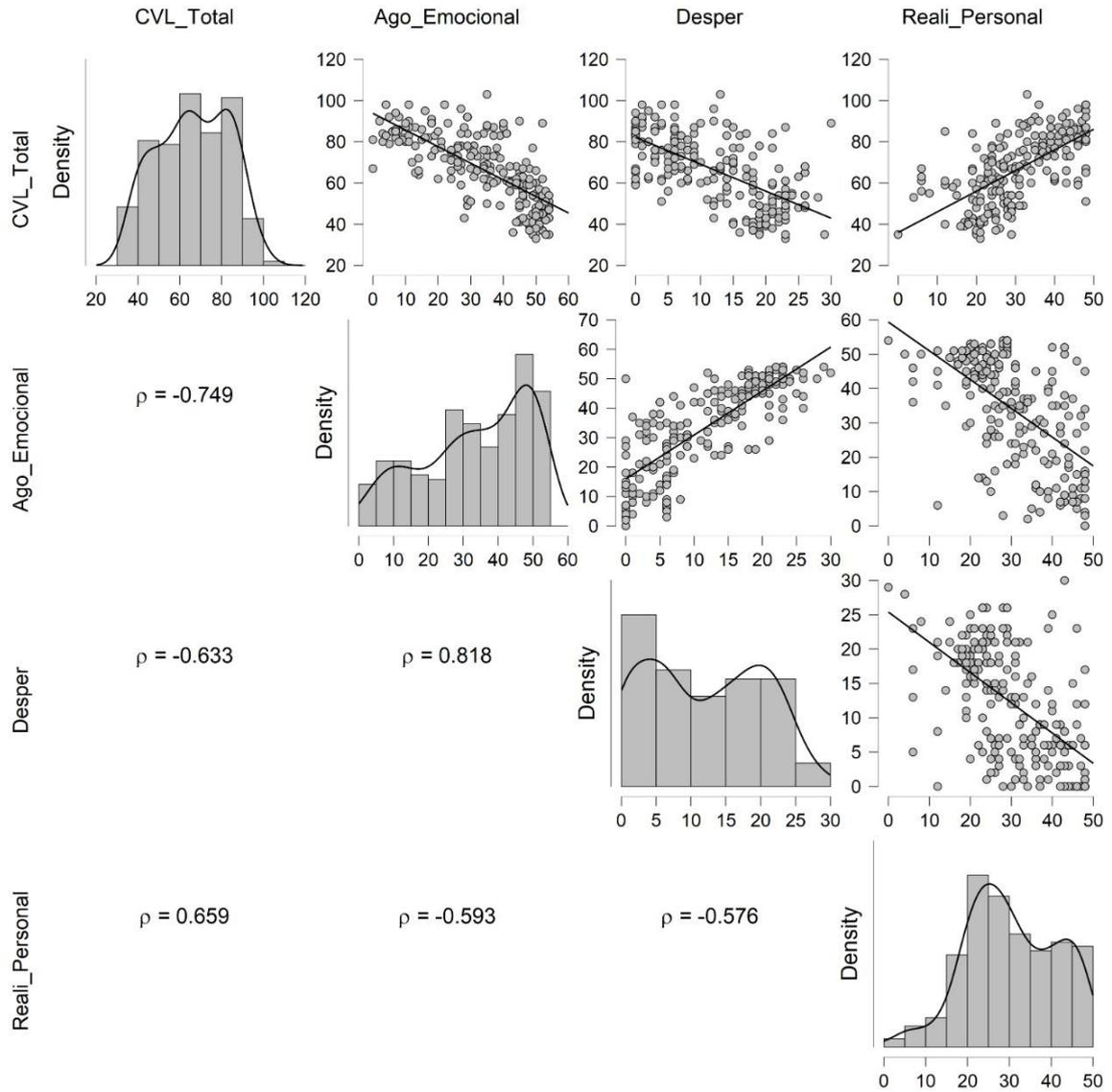


Figura 4

Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y cansancio emocional

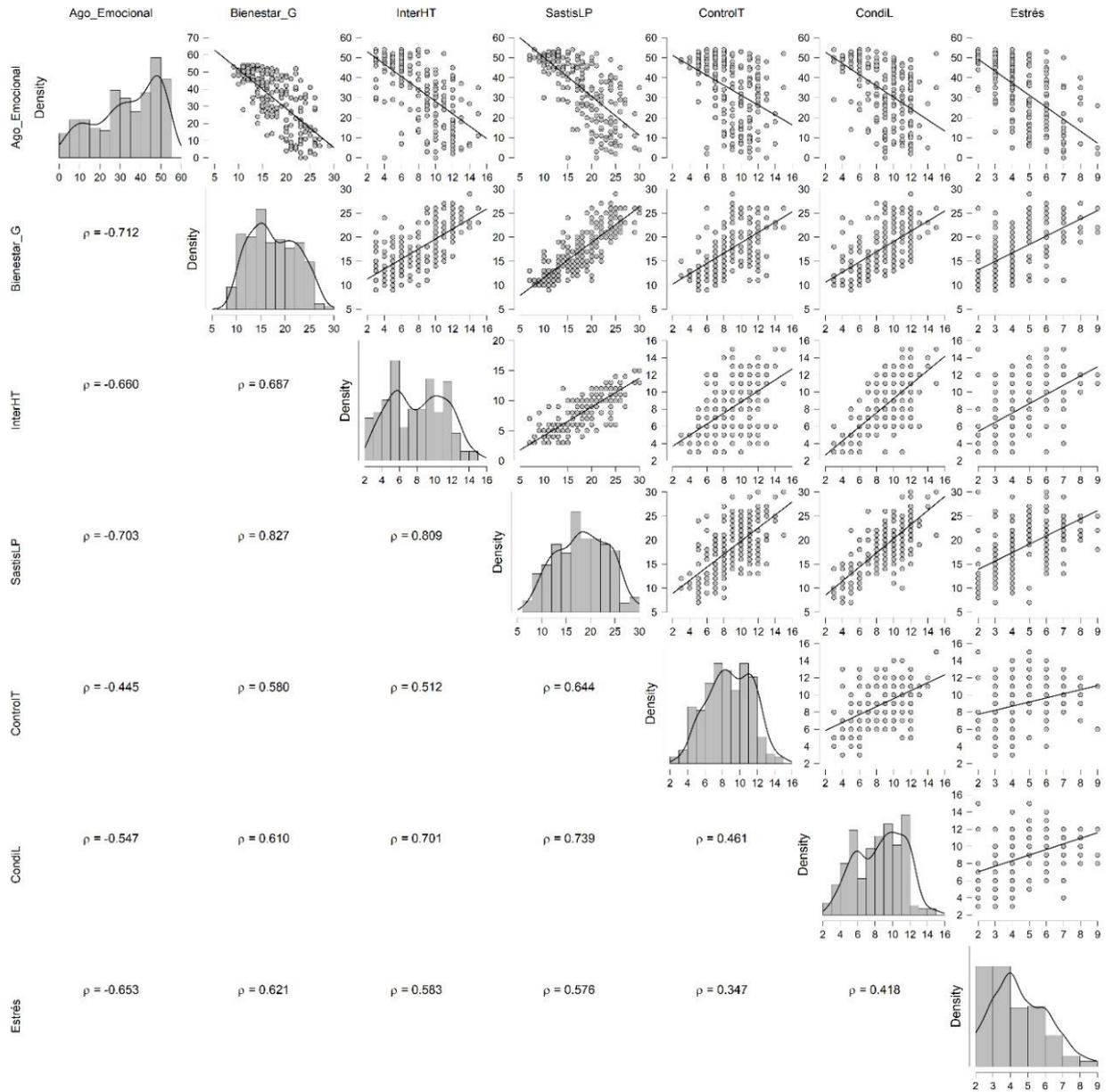


Figura 5

Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y despersonalización

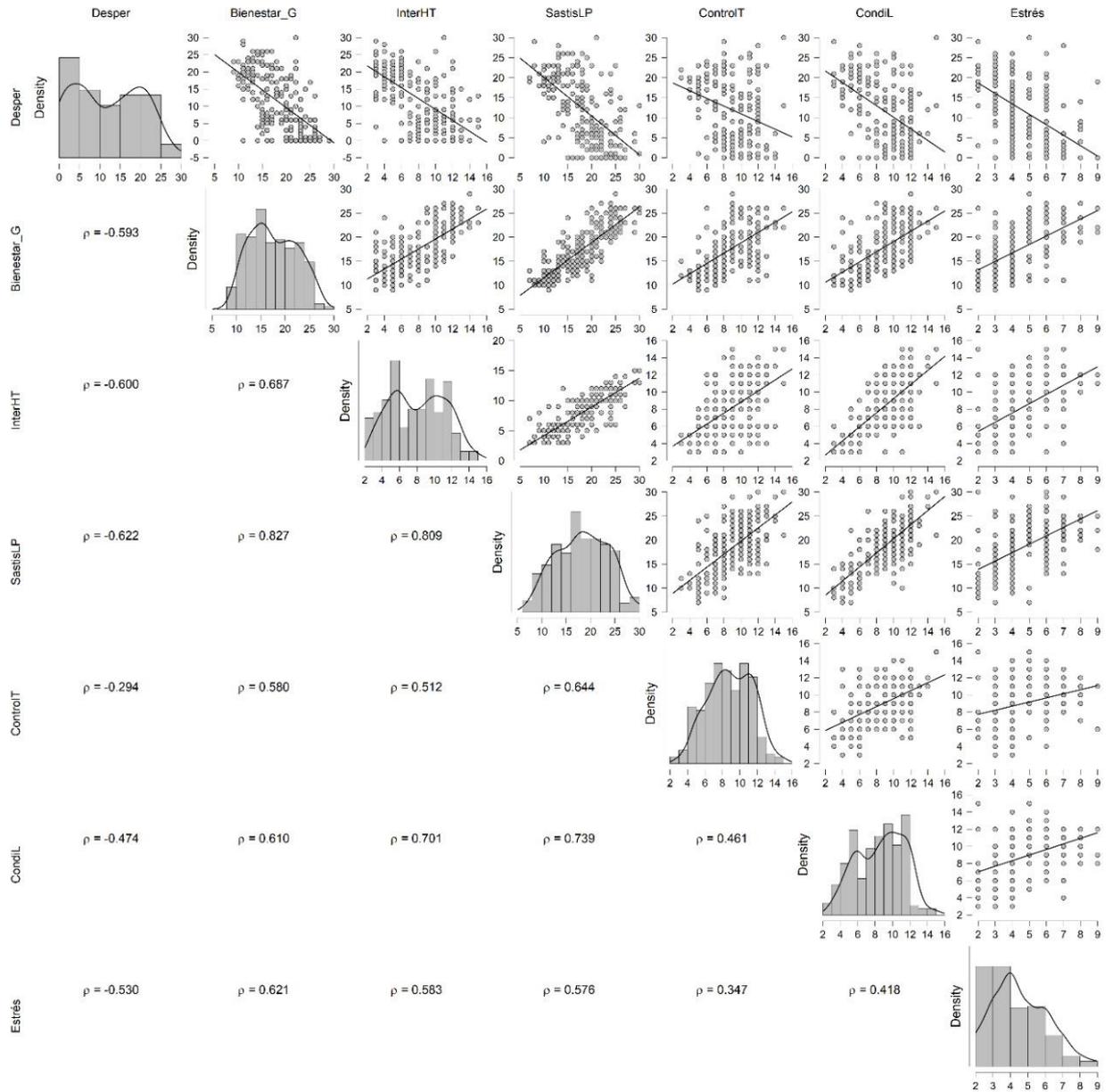


Figura 6

Matriz de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y realización personal

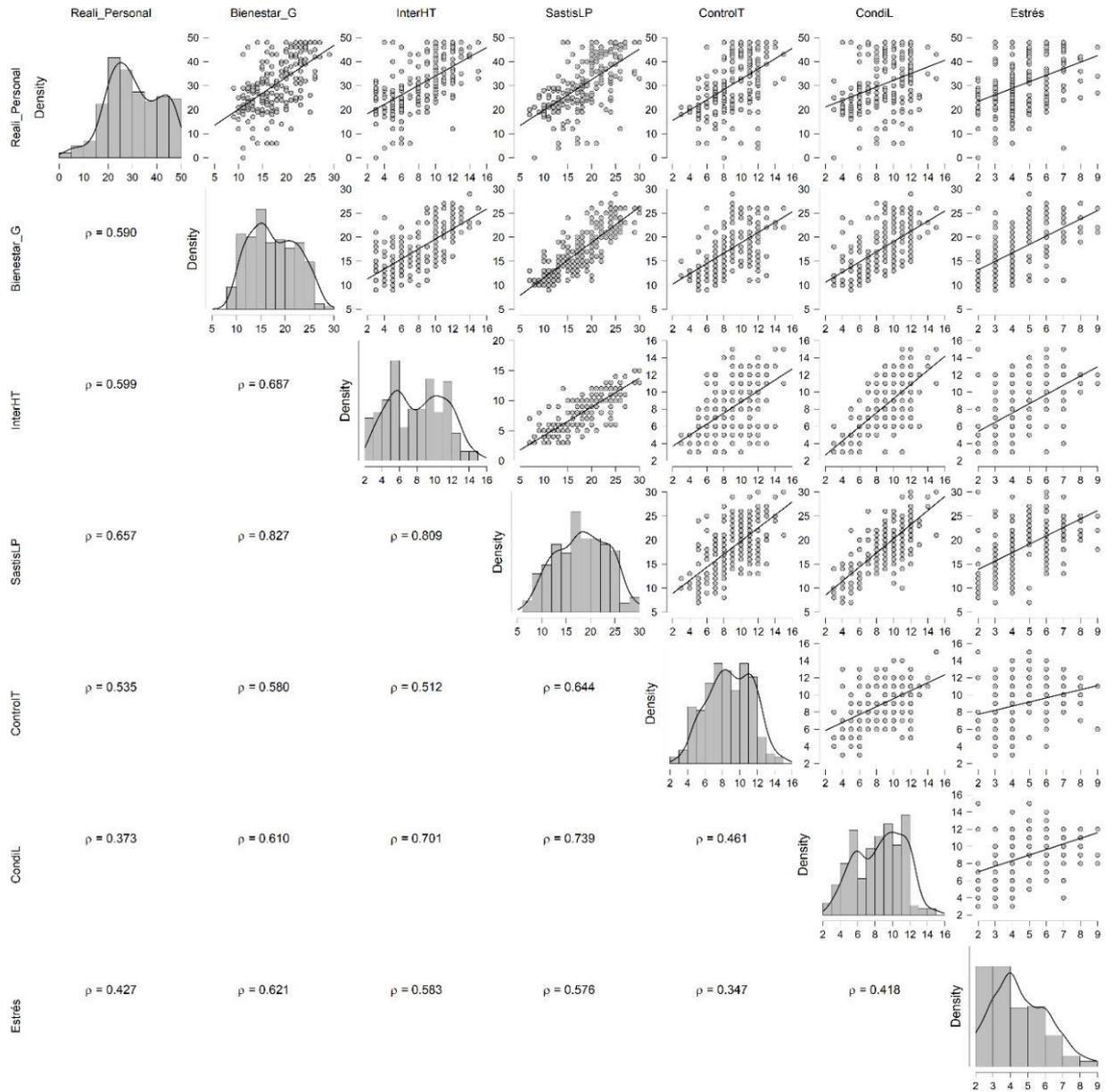


Figura 7

Diagrama de Senderos de Covarianza entre variables de estudio

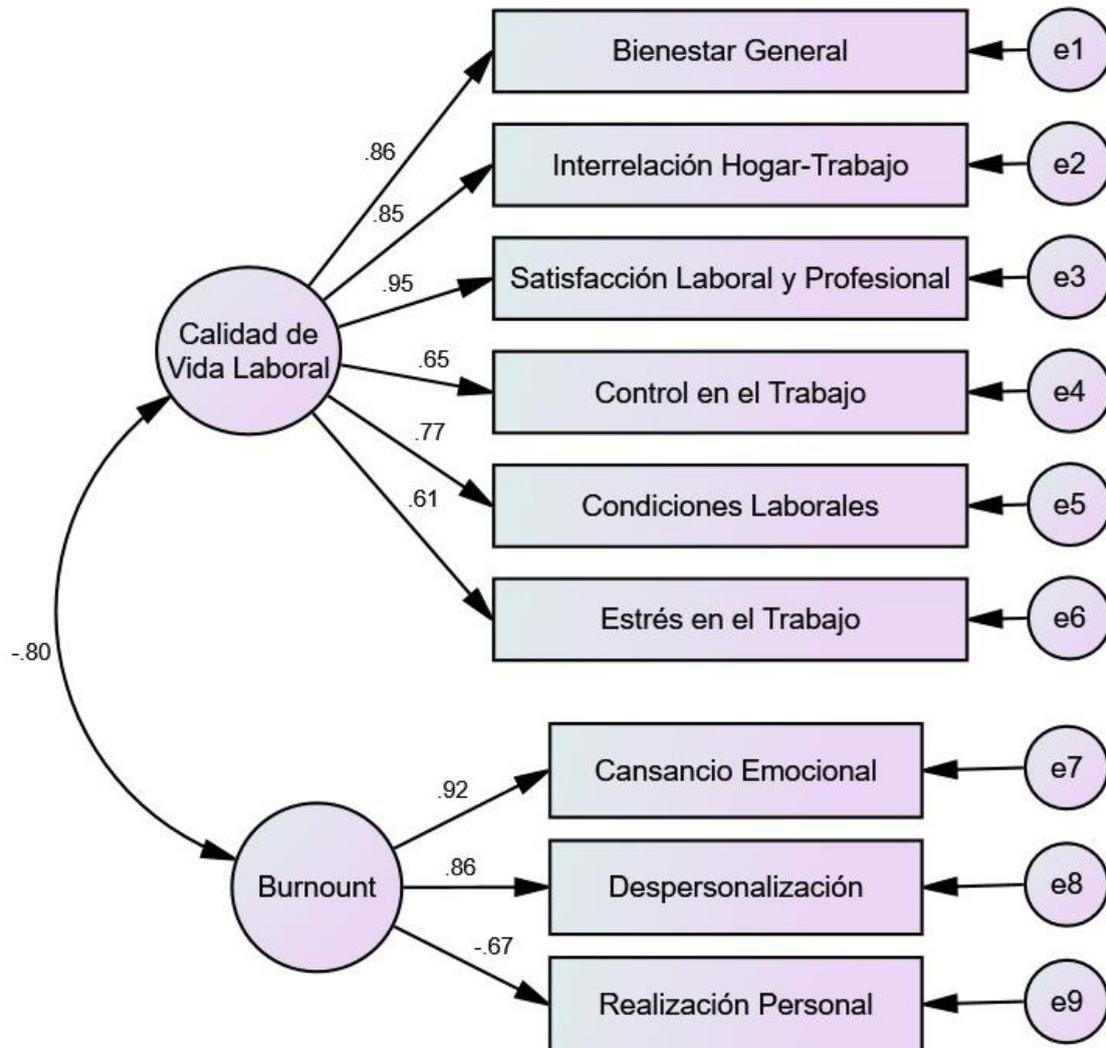
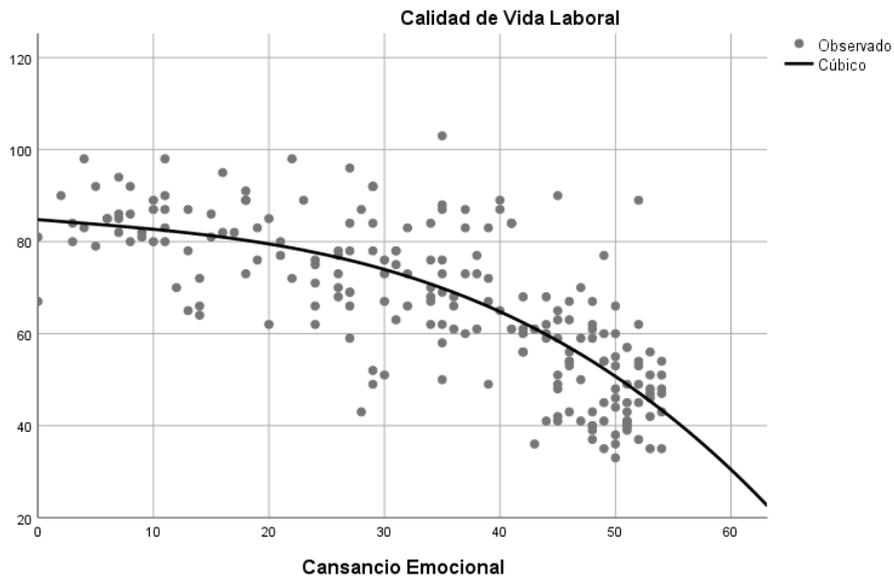


Figura 8

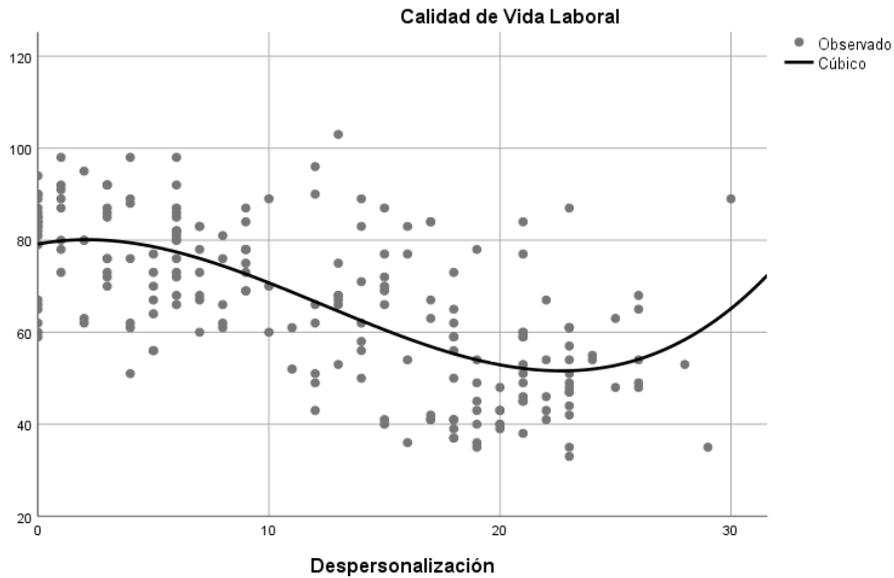
Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Cansancio emocional



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .570$ y $r = -.749$.

Figura 9

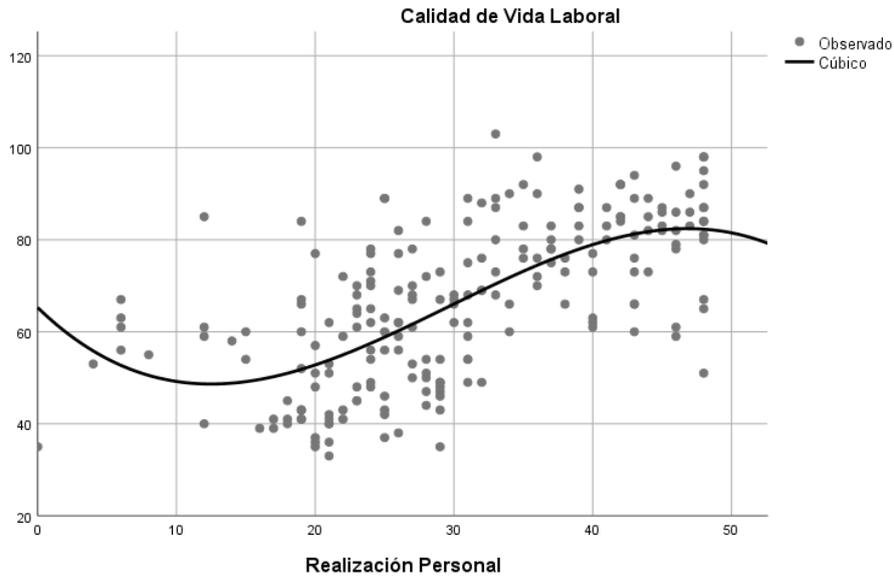
Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Despersonalización



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .440$ y $r = -.633$.

Figura 10

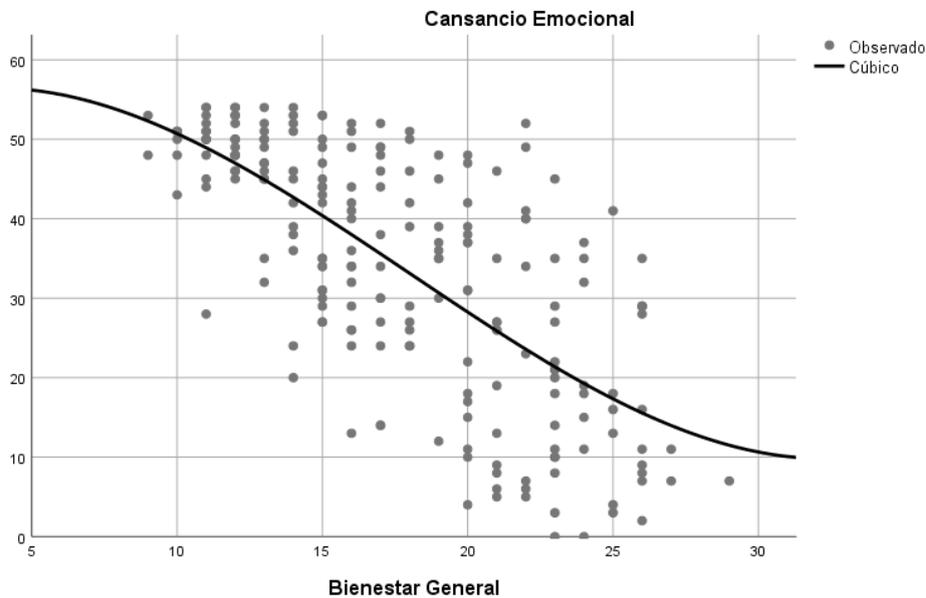
Gráfico de correlación entre Calidad de vida laboral y Realización personal



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .442$ y $r = .659$.

Figura 11

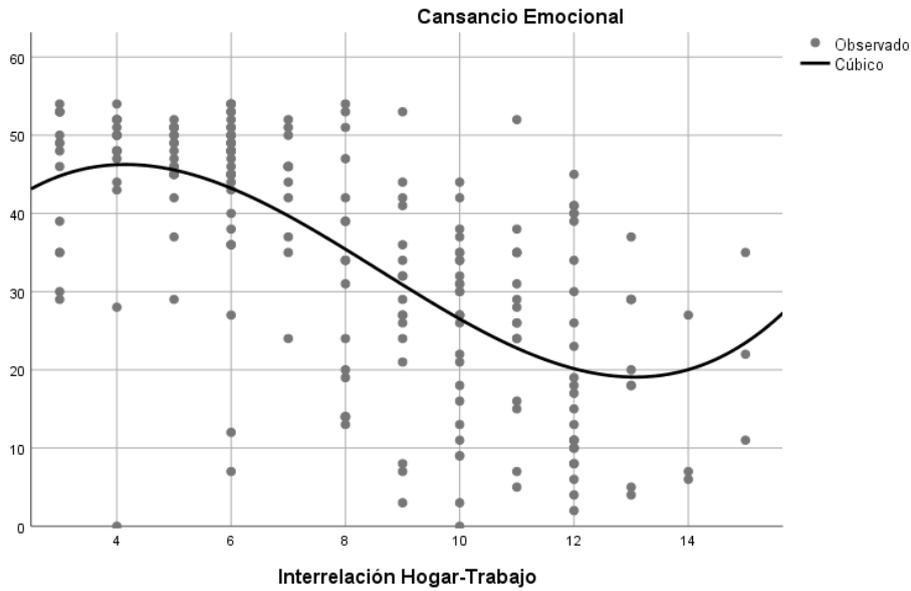
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Bienestar general



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .500$ y $r = -.712$.

Figura 12

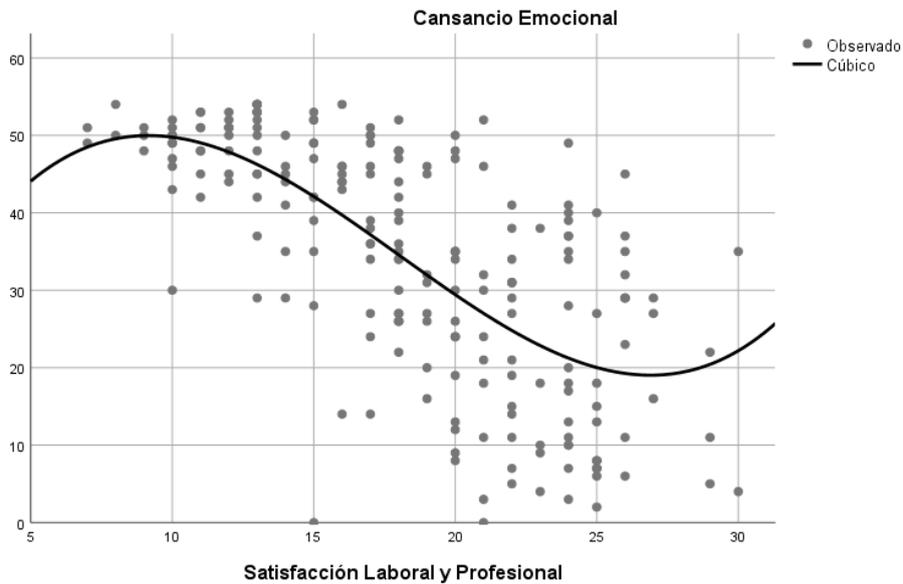
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional e Interrelación Hogar-Trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .434$ y $r = -.660$.

Figura 13

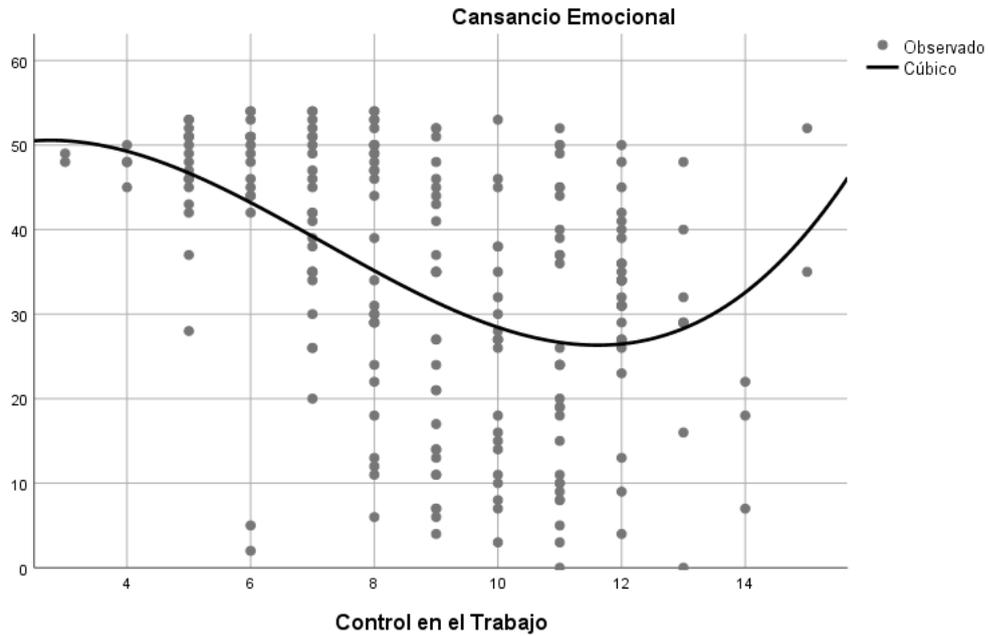
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Satisfacción Laboral



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .471$ y $r = -.703$.

Figura 14

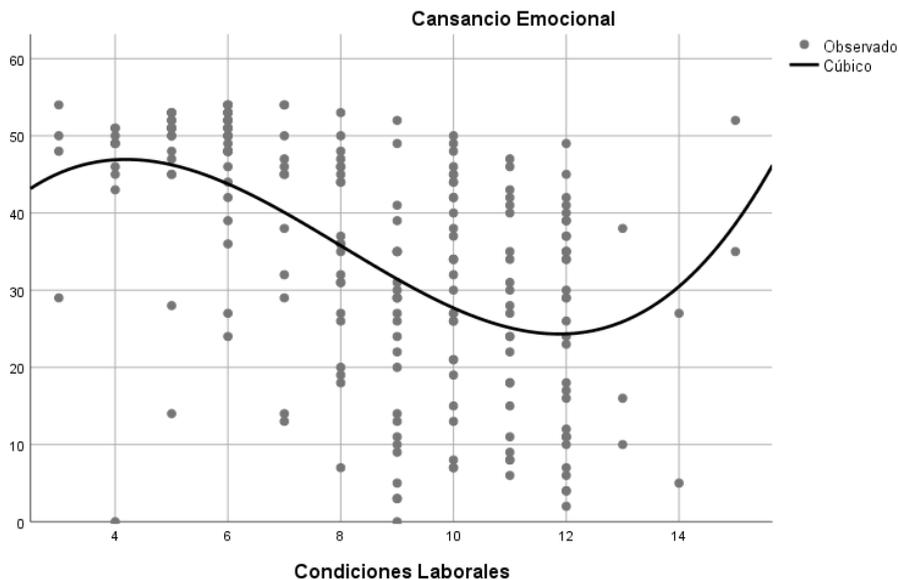
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Control en el trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .213$ y $r = -.445$.

Figura 15

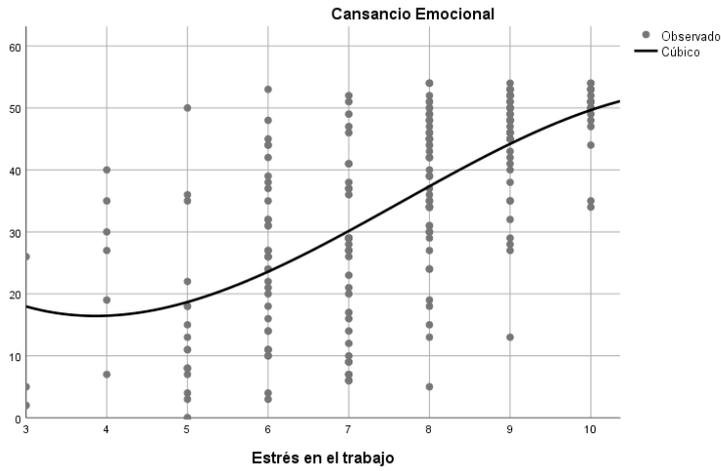
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Condiciones laborales



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .290$ y $r = -.547$.

Figura 16

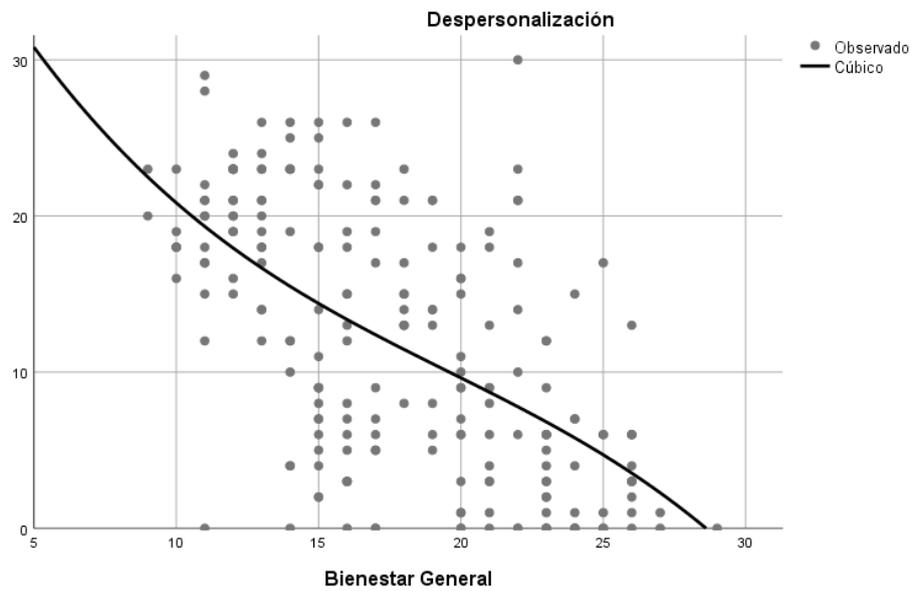
Gráfico de correlación entre Cansancio emocional y Estrés en el Trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .414$ y $r = -.634$.

Figura 17

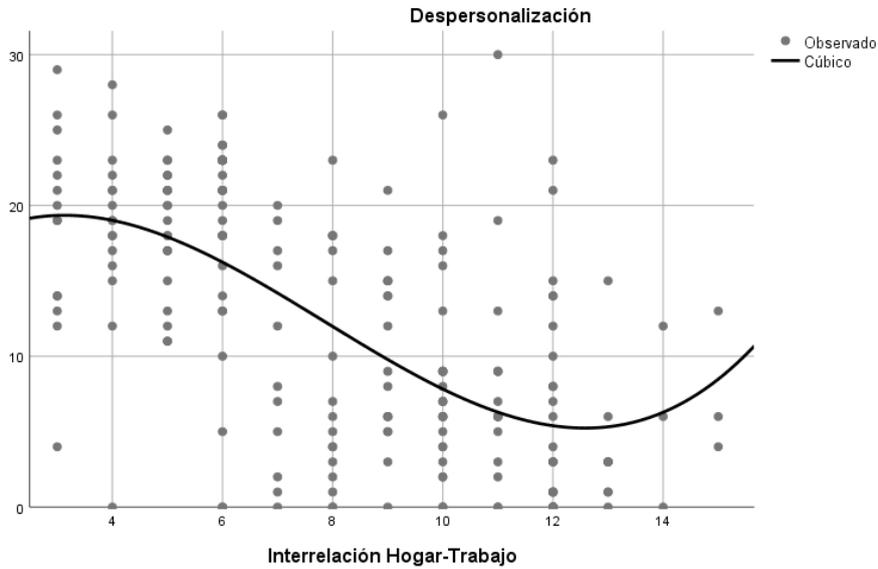
Gráfico de correlación entre Despersonalización y Bienestar general



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .352$ y $r = -.593$.

Figura 18

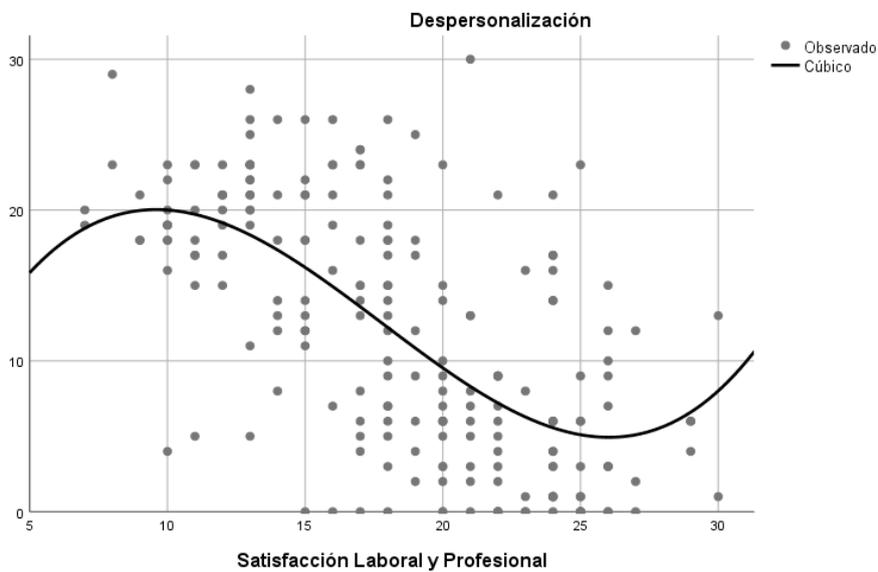
Gráfico de correlación entre Despersonalización e Interrelación hogar-trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .388$ y $r = -.600$.

Figura 19

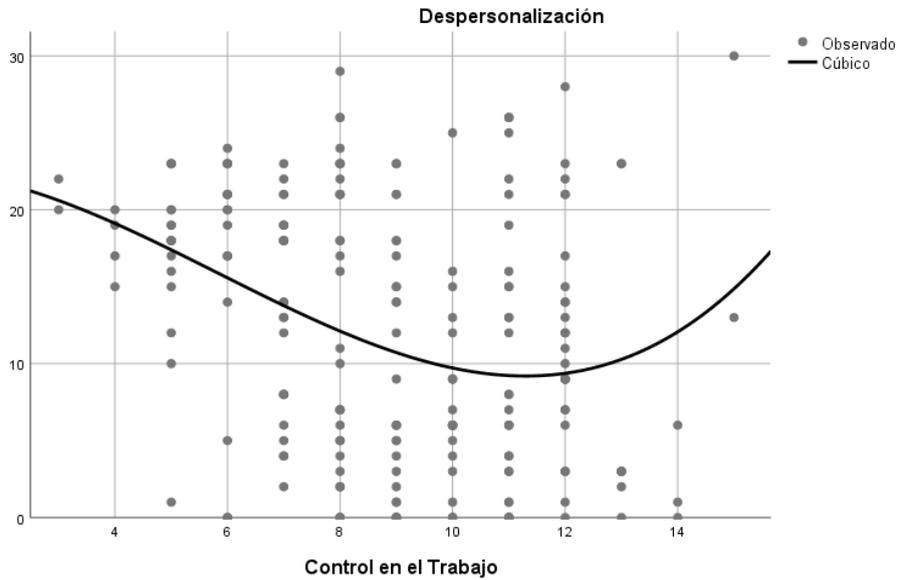
Gráfico de correlación entre Despersonalización y Satisfacción laboral



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .405$ y $r = -.622$.

Figura 20

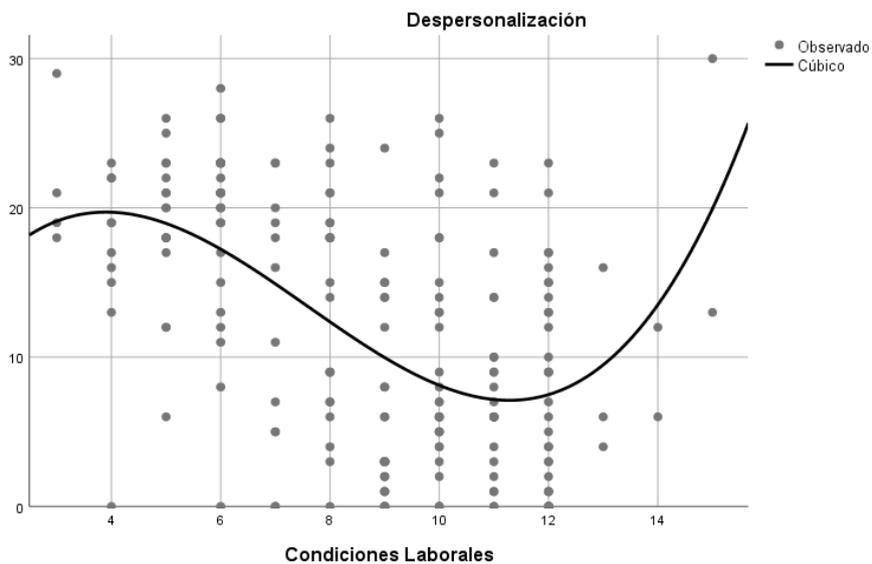
Gráfico de correlación entre Despersonalización y Control en el trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .120$ y $r = -.294$.

Figura 21

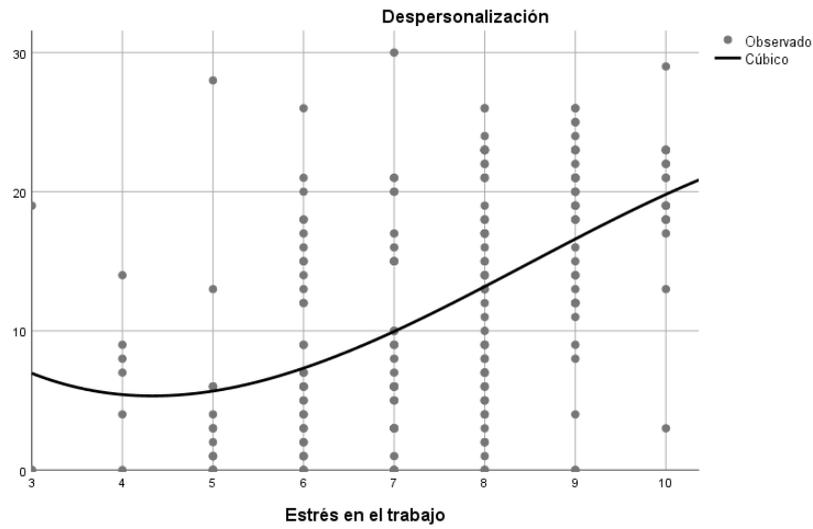
Gráfico de correlación entre Despersonalización y Condiciones laborales



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .304$ y $r = -.474$.

Figura 22

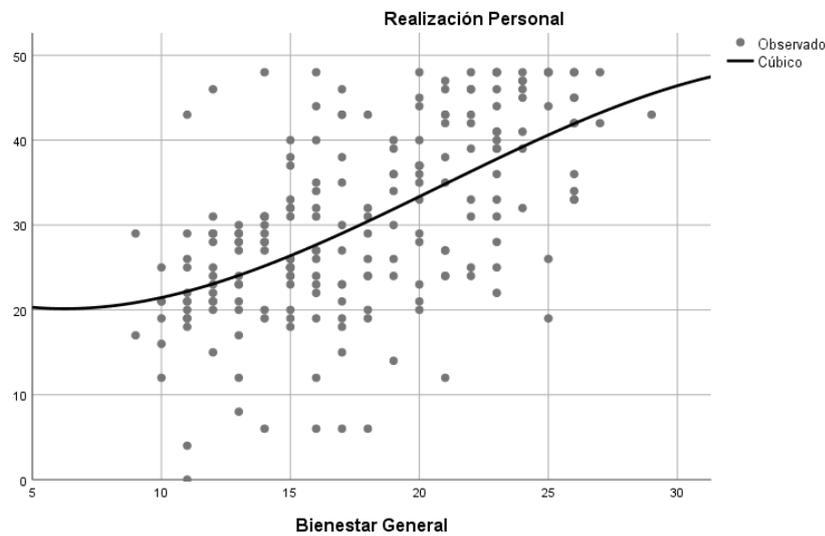
Gráfico de correlación entre Despersonalización y Estrés en el trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .278$ y $r = -.530$.

Figura 23

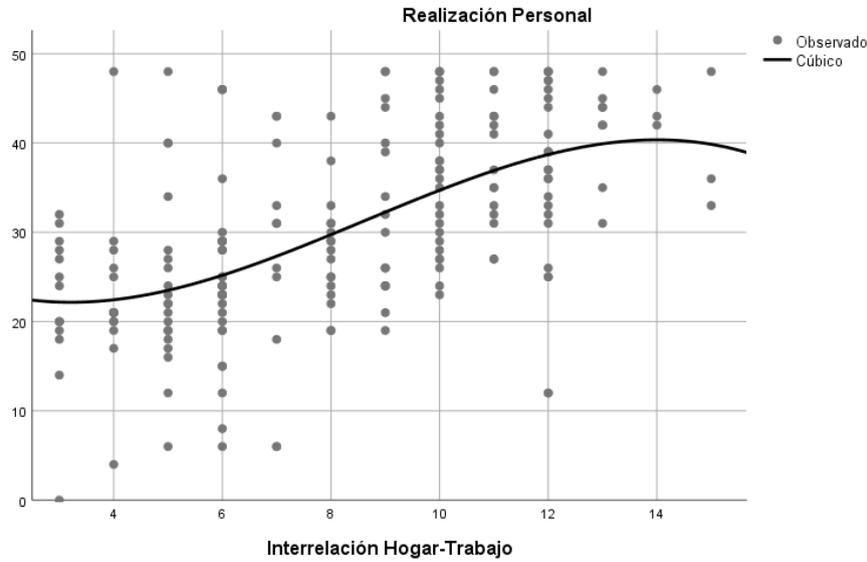
Gráfico de correlación entre Realización personal y Bienestar general



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .348$ y $r = .590$.

Figura 24

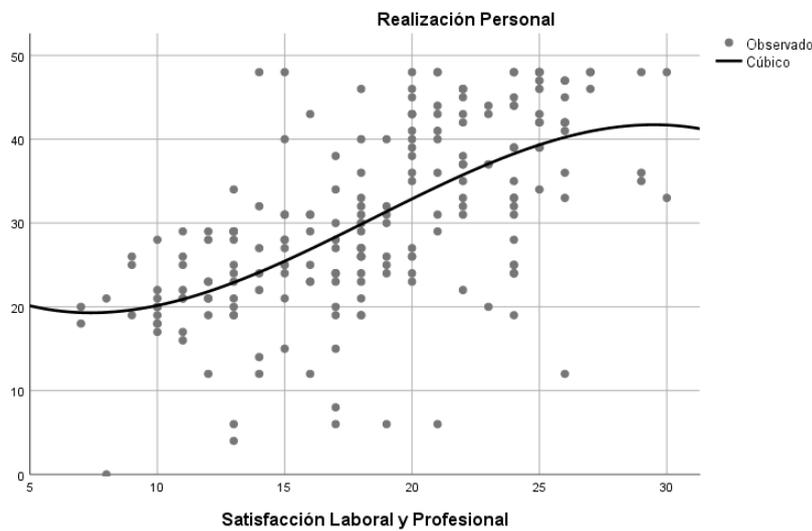
Gráfico de correlación entre Realización personal e Interrelación hogar-trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .340$ y $r = .599$.

Figura 25

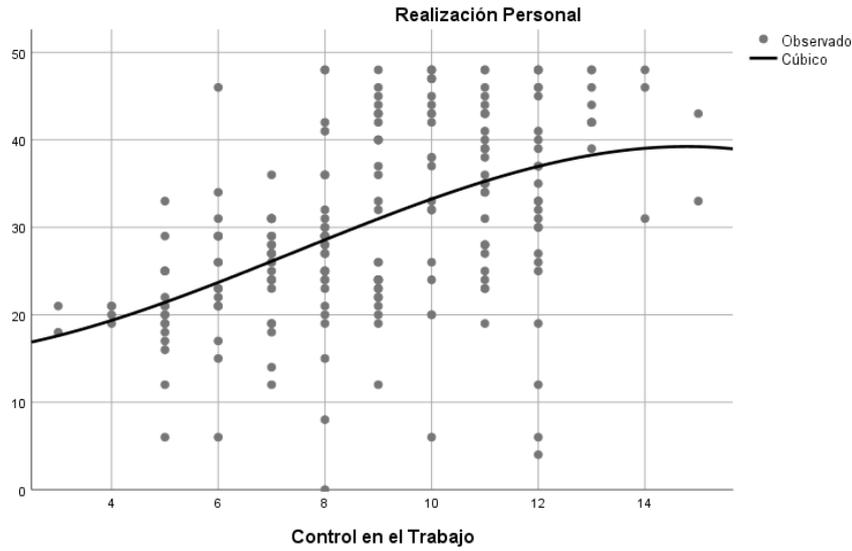
Gráfico de correlación entre Realización personal y Satisfacción laboral



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .395$ y $r = .657$.

Figura 26

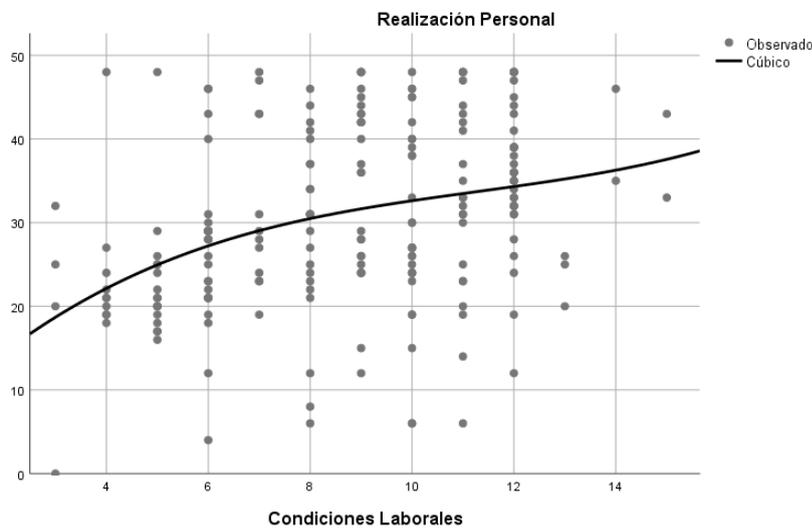
Gráfico de correlación entre Realización personal y Control en el trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .258$ y $r = .535$.

Figura 27

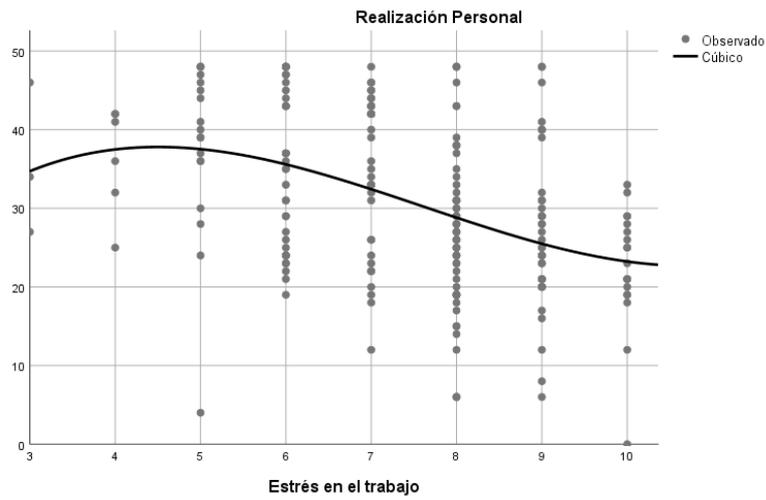
Gráfico de correlación entre Realización personal y Condiciones laborales



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .130$ y $r = .373$.

Figura 28

Gráfico de correlación entre Realización personal y Estrés en el trabajo



Nota: la correlación entre las variables es de tipo cúbico y es representada por los valores $r^2 = .180$ y $r = .427$.

Anexo 13: Sintaxis

```
EXAMINE VARIABLES=Bienestar_G InterHT SastisLP ControlIT CondiL Estrés  
CVL_Total Ago_Emocional
```

```
Desper Reali_Personal
```

```
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
```

```
/COMPARE GROUPS
```

```
/STATISTICS DESCRIPTIVES
```

```
/CINTERVAL 95
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/NOTOTAL.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=CVL_Total Ago_Emocional Desper Reali_Personal
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=Ago_Emocional Bienestar_G InterHT SastisLP ControlIT CondiL  
Estrés
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=Desper Bienestar_G InterHT SastisLP ControlIT CondiL Estrés
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=Reali_Personal Bienestar_G InterHT SastisLP ControlIT CondiL  
Estrés
```

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=CVLTotal_C Bienestar_C Inter_C Satis_C
```

```
Control_C Condi_C Estres_C Cansancio_N
```

```
Desper_N Realiz_N
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Sintaxis JASP

```
%----- Requires booktabs package -----%
```

```
\usepackage{booktabs}
```

```
\begin{table}[h]
```

```
\centering
```

```
\caption{Pearson's Correlations}
```

```
\label{tab:pearson'SCorrelations}
```

```
{
```

```
\begin{tabular}{|rrrrr}
```

```
\toprule
```

Variable	CVL_Total	Ago_Emocional	Desper	Real_Personal
\cmidrule[0.4pt]{1-6}				
1. CVL_Total	Pearson's r	--	&	&
	& p-value	--	&	&
2. Ago_Emocional	Pearson's r	-0.723	--	&
	& p-value	<<.001	--	&
3. Desper	Pearson's r	-0.634	0.807	--
	& p-value	<<.001	<<.001	--
4. Real_Personal	Pearson's r	0.633	-0.589	-0.573
	& p-value	<<.001	<<.001	<<.001



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LAMA MORAN RAUL ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT: UN ESTUDIO EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA-2021", cuyos autores son CHAVEZ CAMASCA MARISEL JULISSA Y ZUMAETA PEREYRA ALEXANDRA XIOMARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 27 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DE LAMA MORAN RAUL ALBERTO DNI: 09956244 ORCID: 0000-0003-0662-8571	Firmado electrónicamente por: RADELAM el 27-08- 2021 00:32:37

Código documento Trilce: TRI - 0189751