

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros
gráficos. Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la
Salud con Mención en Gestión de los Servicios de la Salud**

Autor:

Torres Ramírez, Milko Manuel

Asesor:

Cano Mejía Jenny Evelyn

Código ORCID: 0000-0001-5638-972X

Chimbote – Perú

2021

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras Clave.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	1
Metodología	24
Resultados	27
Análisis y discusión	34
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias bibliográficas.....	39
Apéndices y anexos.....	47

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables.....	21
Tabla 2.	Nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021	27
Tabla 3.	Nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021	29
Tabla 4.	Prueba de normalidad de los datos recolectadas por el instrumento de Síndrome de Burnout.....	30
Tabla 5.	Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.....	31
Tabla 6.	Relación entre el Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.....	32
Tabla 7.	Relación entre la Despersonalización y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.....	33
Tabla 8.	Relación entre la Realización personal y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.....	27
Figura 2. Nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.....	28

Palabras Clave

Síndrome de Burnout – Desempeño laboral

Keywords

Burnout Syndrome – Job Performance

Linea De Investigación

Gestión y administración en los servicios de salud.

Título

Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos.

Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Nivel del síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos. Asociación "Fotoperiodistas del Perú", 2021"** del (a) estudiante: **Milko Manuel Torres Ramírez**, identificado(a) con Código N° 3016100093, se ha verificado un porcentaje de similitud del 18%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

Dedicatoria:

Todo en DIOS y Jesucristo.

Derechos de autoría y declaración de autenticidad

Quien suscribe, Milko Manuel Torres Ramirez, con Documento de Identidad N°42164526, autor de la tesis titulada “ Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos. Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021 ” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, publicar y reproducir parcial o totalmente el presente trabajo de investigación con fines didácticos, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona, cualquier reproducción para otros fines deberá contar con mi aprobación previa.
2. He considerado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener el grado académico o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.

Huacho, noviembre del 2022.

Presentación

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad San Pedro, Facultad de Ciencias de la Salud, Sección de Post Grado; presento el trabajo de investigación titulado: “Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos. Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021”, investigación que se presenta para la obtención del Grado Académico Maestro en Ciencias de la Salud con mención en gestión de los Servicios de Salud.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de determinar la relación entre nivel del Síndrome de Burnout con desempeño laboral de gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021

Huacho, noviembre del 2022

Resumen

Se delineó en la investigación presente como propósito determinar la relación entre nivel del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021, época en que la pandemia del Covid – 19, propicio la importancia en la labor de los fotoperiodistas al proveer de información a la metrópoli que se encontraba en casa; para lo cual metodológicamente la investigación fue de tipo cuantitativa con diseño no experimental descriptiva correlacional. La población fue constituida de 40 periodistas gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, aplicando el cuestionario a modo técnica de estudio siendo el instrumento Síndrome de Burnout, el cuestionario diseñado por Rosales y Cobos (2011) y para el desempeño del trabajo el cuestionario validado por juicio de expertos. Asimismo, fueron aplicados a 40 periodistas gráficos; por consiguiente, los resultados indicaron mediante el análisis estadístico que existe correlación efectiva moderada de Rho Spearman 0,528 de las variables desempeño laboral y Síndrome de Burnout con un nivel significancia $p=0,000$, por lo que se afirma, que existe relación significativa en el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

Abstract

It was delineated in the present investigation as purpose to determine the relationship between the level of Burnout Syndrome with the work performance of the photojournalists of the Association of Photojournalists of Peru. Lima, 2021, a time when the Covid-19 pandemic fostered the importance in the work of photojournalists by providing information to the metropolis that was at home; for which methodologically the research was of a quantitative type with a non-experimental descriptive correlational design. The population was made up of 40 graphic journalists from the Association of Photojournalists of Peru, applying the questionnaire as a study technique, the Burnout Syndrome instrument being the questionnaire designed by Rosales and Cobos (2011) and for the performance of the work the validated questionnaire. by expert judgment. Likewise, they were applied to 40 graphic journalists; Therefore, the results indicated through the statistical analysis that there is a moderate effective correlation of Rho Spearman 0.528 of the variables work performance and Burnout Syndrome with a significance level $p=0.000$, for which it is affirmed that there is a significant relationship in the Burnout Syndrome. Burnout with the work performance of photojournalists from the Association of Photojournalists of Peru. Lima, 2021.

Introducción

La revisión de los antecedentes permitió obtener información relevante relacionado a las variables de investigación desempeño laboral y Síndrome de Burnout según se indica:

En Chipre, se realizó un estudio en 180 fotógrafos profesionales con el propósito de encontrar las causas exactas del problema del agotamiento, es decir conocer sus vínculos con factores de demanda laboral, tipo de personalidad y factores internos como la similitud entre el trabajo profesional y el pasatiempo, y menos tiempo dedicado al pasatiempo. Se usó la prueba de Oldenbur Burnout Inventiry (OLBI) para ver como el cambio de exigencias laborales de un pasatiempo a una profesión influye en los individuos y como su personalidad puede ayudar o dificultar su resiliencia. En los resultados se reporta que los factores de las demandas laborales son los que más predicen el agotamiento en todas las variedades estudiadas, además los rasgos de personalidad y comportamiento pueden ayudar a predecir y proteger del agotamiento o reducir el nivel; concluyendo que la estabilidad emocional, la manía u obsesión si son predictores para el síndrome de Burnout (Kononenko, 2015).

En Ghana, se realizó una investigación acerca del desempeño laboral de los periodistas que trabajan en la metrópolis de Ghana, donde adoptó un diseño de encuesta cuantitativa para conocer las opiniones de los periodistas de los medios sobre temas clave que afectan la ejecución de sus funciones. La mayor cantidad de reporteros de la zona desempeñan funciones duales como reporteros y presentadores de noticias al mismo tiempo, pero tienen mucha experiencia en la profesión. La base de recursos humanos de los periodistas en la región varía desde diplomados hasta maestrías con un 80% que indica satisfacción con su trabajo, pero insatisfecho debido a los bajos salarios y la inseguridad. Los periodistas cuyo desempeño es muy bueno y satisfactorio constituyeron aproximadamente el 60% del total de los participantes (Achonga, 2019).

En Pakistán, se elaboró un estudio sobre los problemas de los periodistas que trabajan en Pakistán, donde se enfrentan a situaciones difíciles en el desarrollo de sus

carreras; además Los investigadores utilizaron el modelo jerárquico de Maslow y la teoría de la Higiene de la Motivación de Herzberg para dar una imagen completa de las condiciones de trabajo y sus efectos en el desempeño laboral de los periodistas. Las derivaciones mostraron que la mayoría de los periodistas no están satisfechos con sus escenarios laborales actuales, ya que se enfrentan a demasiadas dificultades, además, los encuestados revelaron que estos problemas están afectando negativamente su desempeño laboral al causar ciertos problemas de salud física y mental, evidenciando que el 92,6% de los participantes en este análisis, reveló que tanto los problemas externos como los internos, es decir, la presión; horas de trabajo excesivas y la influencia de otros en su desempeño laboral (Qamar, 2020).

En Australia, se realizó un estudio de revisión sistemática de la literatura basada en el Síndrome de burnout, empleando la literatura como técnica de muestreo, selección de la literatura y extracción de datos, con la intención de comparar el nivel de estrés en productores de radiodifusión, presentadores y reporteros. Se encontró que ninguno de los estudios revisados proporcionó una justificación a priori de por qué podría esperarse una diferencia del agotamiento en los roles y sólo proporciona algún tipo de discusión sobre por qué se encuentran diferencias, de todas maneras indican que las reporteras jóvenes con pocos años de experiencia y que trabajan en periódicos de menor circulación tienen significativo riesgo de padecer grados elevados de estrés y también los editores y reporteros; pero se señala que son más importantes para determinar los niveles de síntomas de agotamiento son los factores estresantes organizacionales y de la industria comunes a los periodistas que el contenido de las asignaciones (Mc Donald, 2016).

En un estudio realizado en Grecia cuyo fin fue recolectar evidencia empírica relacionada con el Síndrome de burnout en periodistas de diversas especialidades. Se concluye que los hombres tienen más resistencia al agotamiento y que las mujeres son más vulnerables al mismo; que los jóvenes están más interesados en dejar la profesión debido a tensas relaciones con los jefes. La mayoría de los participantes eran periodistas en acción (54,7%), algunos técnicos (14,2%) y una pequeña muestra de 46 administradores de redes sociales. Se reporta que el mencionado se origina en el

trabajo a largo plazo y bajo condiciones de trabajo particularmente exigentes y condiciones agotadoras (Ntalampira, 2017).

En un estudio realizado en Lima con el propósito de recolectar evidencia empírica relacionada al síndrome de Burnout en 80 trabajadores sociales en una red prestacional, en el transcurso de la pandemia. Las derivaciones muestran la presencia de una negativa dependencia con las dimensiones, siendo el nivel de significancia bilateral y con una correlación moderada, finiquitando, que mencionado síndrome tiene relación con el desempeño laboral de las empleadas sociales en el transcurso de la Pandemia en la red prestacional (Sarmiento, 2020).

En Corea del Sur se hizo un estudio por la Fundación de Prensa de Corea, para examinar hasta qué punto las diferencias en las percepciones sobre los principios del periodismo y la identidad política entre los periodistas y sus organizaciones de noticias están relacionadas con el desgaste psicológico de los periodistas. Se analizó los datos secundarios de la conciencia de los periodistas surcoreanos del año 2017. En su resultado el estudio encuentra que cuanto mayor era la diferencia en la percepción de objetividad entre los periodistas y sus organizaciones de noticias afiliadas, más probabilidades tenían de experimentar agotamiento (Baek, 2019).

En una investigación participaron 211 trabajadores de los medios de comunicación chinos, aplicándose un cuestionario sobre emociones negativas, agotamiento laboral y el papel moderador del género en la derivación de las emociones negativas respecto a la rumia. Se reporta que las emociones negativas se correlacionan efectivamente con el agotamiento laboral. El género moderó el efecto de las emociones negativas sobre la rumia, y la asociación entre las emociones negativas y la rumia prevaleció entre los hombres que entre las mujeres. Concluye que los hallazgos, alientan a diseñar intervenciones psicológicas para reducir la rumia y expresar la empatía adecuada ante el estrés o el estado afectivo negativo para evitar el agotamiento laboral entre los empleados de los canales de comunicación (Liu et al, 2021).

En Chimbote – Perú, se realizó una investigación descriptivo correlacional con un muestral de 57 enfermeros, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el departamento de enfermería del Hospital III EsSalud, periodo 2017, para la recolección de data se empleó la encuesta como técnica empleándose el test de Maslach para juzgar el síndrome de Bournout y el cuestionario de creación propio para recoger datos sobre el desempeño laboral. En sus resultados se reporta que el 63,2% de enfermeros ha sentido cansancio frecuentemente en su lugar de trabajo, el 57,9% eventualmente ha tenido sentimientos de aumento de irritabilidad o agresividad; el 63,2% atestiguaron que el desempeño menguó, 59,6 % que ocasionalmente recibe un incentivo, el 61,4 % casi nunca fue distinguido por cierto resultado, 66,7 % de vez en cuando siente que su labor limita su desarrollo en nuevos retos facultativos, 98,2 % considera que su relaciones inter personales con frecuencia son perjudicadas por su laburo. La utilización del coeficiente de correlación de Pearson $r=0.831$, $p=0,029$) denota correlación entre las variables (Gonzales, 2017).

En un estudio descriptiva correlacional donde el propósito fue relacionar el síndrome de Burnout y rendimiento laboral en 55 obstetras de la unidad de gineco obstetricia del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz. Se empleó en la recaudación de data el cuestionario como instrumento para evaluar el discernimiento del síndrome de burnout de monte-gil (2006), para la evaluación del rendimiento laboral se empleó un control de cotejo acondicionado por Quispe (2015). Se tuvo un resultado del Alpha de Cronbach 0.78 - 0.72. Se manejó el ensayo estadístico Rho de Spearman para establecer reciprocidad de las variables encontrándose correlación significancia positiva débil ($r=0.385$; p menor a 0.05). Se exterioriza que 45.5% distinguen un nivel moderado de S.B., 30.9% en nivel bajo y solamente 23.6% nivel alto. Además, referente al rendimiento laboral 69.1% declara un buen nivel, 21.8% un regular nivel y 9.1% muestra un grado por perfeccionar (Quispe, 2017).

En Pasco-Perú, se efectuó un estudio descriptivo correlacional en 41 docentes con las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral, utilizándose la técnica de

la entrevista con un cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (M.B.I. – E.d.). El M.B.I. es el cuestionario de veinte dos interrogantes que se puntúan con una escala tipo Likert de 5 puntos (uno - cinco). La escala está constituida por 3 sub-escalas: agotamientos o cansancios emocionales que comprenden nueve interrogantes que caracterizan el sentimiento los sujetos de forma unitaria emocionalmente fatigada por laburo; la cinismo o despersonalización, que abarca cinco interrogantes que indican una contestación impersonal y fría hacia los destinatarios de los servicios o cuidados profesionales; y realización personal, establecida con ocho interrogantes conteniendo elementos que detallan el sentimiento de competencias y éxitos en la labor propia. Se reporta una dependencia positivo moderado del Síndrome de Burnout y el desempeño docente (Huaman, 2018).

En Huánuco-Perú, se realizó un trabajo de investigación descriptivo para determinar si la especialidad, las horas de trabajo y el número de trabajos desempeñados, en 150 médicos, están relacionados al Síndrome de Burnout. Para la valoración del mencionado. Encuentra que 2.7 % de los médicos tienen Síndrome de Burnout; 8.7% exteriorizó un nivel elevado de agotamiento emocional, 10% manifestó un grado elevado de despersonalización y un 78.7% exteriorizó un nivel escaso de realización personal. No se halló relación significativa entre el S.B. con las variables estudiadas, sin embargo, se pudo detectar que un elevado porcentaje de clínicos mostraba una construcción personal baja, la cual manifiesta la desmotivación, siendo mayor el riesgo de contraer S.B. (Panez, 2019).

En Arequipa-Perú se realizó un estudio cualitativo y cuantitativo sobre la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Para evaluar al mencionado síndrome se utilizó el inventario de Síndrome de Burnout de Spielberger y Guerrero (1975), integrado por 22 ítems que miden 3 dimensiones, despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Reporta que S.B. tiene influencia significativa en el desempeño profesional, la correlación de Pearson se ejecutó con la totalidad de la valoración de ambas variables, encontrándose una correlación directa ($r=0,953$; $p 0,000$) (Manrique, 2020).

Sobre el Síndrome de Burnout, Olivares (2017), hace un comprendiendo del trabajo sobre el síndrome realizado por la Dra. Christina Maslach, que menciona como definición lingüística del síndrome de Burnout la traducción del inglés al castellano, comparándolo como aquella acción de estar quemado desde un punto de vista metafórico. En la generación de síndrome tiene en cuenta al sujeto que con el tiempo atraviesa una línea de estrés ante su acción laboral y el ambiente hará surgir un conflicto crónico que lo llevará al síndrome de Burnout, por no poder equilibrar o disminuir el problema, generado por un agente agresor; entendiendo que el mencionado se genera en aquellos individuos que tienen una responsabilidad laboral que mediante estrategias que no resultaron eficaces, resulto agobiado de manera crónica bajo el estrés.

La psicóloga americana Christina Maslach, fue quien definió al síndrome de Burnout como la continuación de un estrés prolongado de carácter repetitivo que era ocasionado debido a la constante interacción del trabajador con el cliente, por lo cual terminaba en una conducta de distanciamiento emocional hacia ellos; logró identificar dos elementos adicionales de la enfermedad más allá del agotamiento del trabajador, comprendidos como deterioro de la construcción personal y despersonalización, de tal manera que se lograron definir 3 dimensiones, despersonalización que engloba la negatividad que obtiene el trabajador, el agotamiento emocional que engloba desde el cansancio a la fatiga física y el sentimiento de realización personal que engloba la etapa en que la presión escapa y rebasa la capacidad óptima del empleado efectuando conclusiones negativas dirigidas a su labor como por su persona encerrándolo en la descendente autoestima lo cual encaminara al rechazo por el trabajo y a su deserción (Maslach, 2009).

Se ha descrito al síndrome de Burnout, como una experiencia aplastante que deriva del exceso de energía que se pide al individuo, recurso personal o fuerza espiritual del empleado y como una sensación de fracaso (Eckleberry, 2018).

Sobre lo que genera el síndrome de Burnout se propone a los requerimientos laborales en demasía, la carga horaria, el medio ambiente laboral, la línea de autoridad, relación interpersonal con compañeros, funciones a cumplir, tiempo de estadía y percepciones económicas, desarrollaran un ambiente de estrés en el centro laboral (Ponguillo y Sánchez, 2017). Sin embargo, no se debe toda a causa del sistema laboral y sus agentes si no que influye en gran medida los caracteres propios de personalidad de cada individuo que facilitaran la aparición del síndrome (Moreira, 2017).

Antes de emerger el síndrome se manifiesta en aspectos físico, mental y social, siendo el catalizador posible la ausencia o mínima población laboral que lógicamente en el trabajador crea una recarga laboral, así como una interferencia en su ambiente de servicio afectando su control y generando ambigüedad e impactos en su desempeño laboral (Carrillo, 2018).

Los factores que toman parte en el Síndrome de Burnout son varios como turnos y horarios, tiempo y pericia de labor, estructura y clima organizacional, interacción personal. En cuanto a turnos y horarios se refiere a la presión del tiempo y su administración que acelera conflictos en las organizaciones laborales, en razón a que el empleado permanece por períodos establecido, produciéndose la continuidad bajo la rutina obligada y prolongada, ejerciendo una alteración en la vida emocional y de la salud del individuo, dejando el camino favorable a la llegada del síndrome (Domínguez, 2017).

Estructura y Clima organizacional, que dentro de lo psicosocial se enmarca al ambiente organizacional como el espacio de caracteres ejecutantes que pueden ocasionar los principios hacia la satisfacción laboral o alterarlo desarrollando falta al compromiso, producción y conflictos del individuo laborante con la organización (Lugo, 2016).

Interacción persona, vinculada a lo familiar hasta lo amical es de suma importancia produciéndose aspectos íntimos que otorgan satisfacción a la persona. En

relación con la labor que se desarrolla en equipo y su fluidez comunicativa serán aspectos importantes que fortalecen la producción y cohesión como la base sólida existente entre los empleados y sus vínculos, de forma tal que estos ayuden a disminuir quiebres que se evitaran gracias a las actitudes y habilidades de los individuos (Pataron, 2018).

En la evolución Síndrome de Burnout, se plantean cuatro etapas o direcciones en camino a la enfermedad; enfoque bajo, que comprende malestares corporales inexactos como dolores de cabeza, musculares, etc., afectando al individuo como empleado poco operacional; el enfoque medio, que comprende falta de sueño, poca concentración y disminución en la atención. Afectando al individuo como un empleado fatigado y con autovaloración negativa; el enfoque alto, comprende ausentismo, rechazo a obligaciones e ironía, afectando al individuo como un empleado consumidor de exceso ante sustancias tóxicas y el enfoque límite, que comprende auto soledad, conflicto existencial, depresión crónica y deserción laboral, afectando al individuo como una persona bajo riesgo de infligirse daño o muerte (Velez, 2017).

Sobre las manifestaciones del Síndrome de Burnout, Toledo (2018), menciona cinco etapas; la física el cual se presenta en el sujeto como reacciones alérgicas, algias musculares, debilidad, agotamiento, cefaleas, úlceras, taquicardia y disminución del peso corporal. En lo emocional se presenta reacciones depresivas, des esperanza, irritación, indefensión, apatía, pesimismo, desilusión, hostilidad y falta de tolerancia. En lo conductual se presentan reacciones irresponsables, conductas inadaptables, ausentismo, des organización, respecto a la implicación, evitar decisiones, acrecentamiento de la toma de caféina, alcohol, drogas y psicofármacos. Respecto a lo cognitivo se describe reacciones de transformación de un propio concepto, extravió de significado, des orientación cognitiva, distracción, cinismo y nula de la creatividad. Y en cuanto a lo social se enmarca reacciones como aislamiento social, malhumor, evitación profesional y formación de grupos críticos.

El estrés laboral lleva a los sujetos a cambiar de manera negativa sus actitudes y conductas o como el proceso de percepción consciente que atraviesa el trabajador

afectado e igual de la misma forma el sujeto puede negar y no reconocer durante mucho tiempo la situación que lo aqueja de manera tal que con el transcurso del tiempo la persona empieza a sentirse afectada. Estas actitudes y conductas provocarán en el trabajador un descontento e insatisfacción con los resultados de su trabajo, desmotivándolo y con el tiempo produciéndole un agotamiento emocional que se ira consumiendo para manifestarse en irritabilidad y ansiedad que resultara con la pérdida de productividad. Dádonos cuenta de que el estrés avanza progresivamente englobando el ámbito organizacional, así como las formas de afrontamiento que asume el sujeto ante los agentes estresores constantes que sobrellevan al síndrome de Burnout (Hidalgo, 2015).

Se plantea contraste del Síndrome de Burnout y estrés que en ocasiones pueden ocasionar confusión, planteando las diferencias que según Alarcon (2018), la definición de estrés se puede describir como aquel proceso psicológico que envuelve una sobre implicación en los problemas a diferencia del burnout que presenta falta de implicación, por otro lado el estrés guarda hiperactividad emocional mientras que el burnout demuestra un desgaste emocional, también se considera al estrés como la causa de daños fisiológicos como su fundamento principal a diferencia del síndrome de burnout en el que el daño emocional es el fundamento principal.

En cuanto al estrés Dabaj (2017), lo enfoca como el cansancio o falta de energía en el aspecto físico del sujeto y para el burnout el agotamiento afecta a la energía física y motivación del que lo padece, de tal manera que dentro del estrés la depresión se suscita como reacción para salvaguardar las energías físicas y con el burnout la depresión es como una disminución de las metas o ideales, un factor importante en el estrés es que se puede experimentar en cualquier ámbito y edad, pero el burnout se experimenta tan solo en el entorno laboral, además el estrés puede tener efectos positivos siempre y cuando sean exposiciones moderadas a diferencia que el burnout solo tiene efectos negativos y por último se sabe que el síndrome de Burnout es aquella reacción prolongada en el organismo del trabajador en presencia de factores estresantes crónicos que se manifiestan en el campo de trabajo.

Para impedir el desarrollo del síndrome de burnout aconsejan tomar en cuenta un planteamiento estratégico que aumente la capacidad del trabajador para adecuarse a las causas de ansiedad y estrés con las que empieza hacer contacto y esto debe darse bajo los siguientes factores: físico, social, cognitivo y organizacional (Cruz, 2017).

Por otro lado, Duran (2018), argumentan que el sujeto en cuanto a las condiciones fisiológicas que presenta va a optimizar u frenar el control del estrés aconsejando el control de la respiración, técnicas de relajamiento y una alimentación balanceada, así como evitar sustancias nocivas en exceso.

En cuanto a las estrategias sociales, Garcia (2018), describe que el aporte social contribuye directamente sobre la salud del sujeto, argumentando que si el individuo aprovecha y disfruta de una adecuada base de apoyo en el plano social (círculo familiar y amical) este contribuirá a que se produzcan recuerdos y vivencias individuales en cuanto al autoestima, así como el recibir y dar afecto el cual dará la sensación de un control y protección que alejaran o evitaran la aparición de trastornos y a la vez el sistema inmunológico del individuo se reafirmara, también se debe tener en cuenta disponer de tiempo libre (recreación).

Respecto a las estrategias cognitivas, Dominguez (2018), explica que existe en el individuo diversos pensamientos latentes de carácter irracional que son causados por distintas situaciones de estrés a los cuales se debe enfrentar el trabajador mediante técnicas cognitivas como la desensibilización sistemática, la cual facilita el control de las respuestas ante la ansiedad bajo situaciones amenazadoras, de manera tal que el individuo avanza de manera progresiva en orden creciente combatiendo distintas amenazas, teniendo como objetivo concebir un estado de relax y de esta forma no desarrollar actitudes negativas.

En cuanto a las estrategias organizacionales, Amoros (2019); afirman que es por completo una conducta ingenua por parte de las organizaciones someter a los empleados a actividades y charlas contra el estrés laboral que no servirán de nada mientras que estas organizaciones sigan cometiendo conductas éticamente

cuestionables en contra de los empleados al seguir demandándoseles en exceso y/o condiciones inapropiadas a continuar con su labor.

El concepto sobre el desempeño laboral, Bautista (2020), comentan que este se produjo en los Estados Unidos de Norte América, iniciándose en el siglo XX con los trabajadores públicos del gobierno de turno y posteriormente en el año 1916 con las fuerzas armadas para después en 1923 establecerse una acta de clasificación y procedimiento de evaluación a nivel nacional y con el transcurrir de los años marcar el inicio para desarrollarse a nivel mundial distintos modelos y métodos de evaluación y apoyo para aquellos empleados que no logran el estándar requerido por las empresas en cuanto a su productividad.

Se puede destacar en la definición de desempeño laboral la definición dada por Chiang (2015), quien señala lo descrito por Mondy y Noé, acerca del desempeño orientado hacia el ámbito laboral que se explica como aquellos procesos planteados por cada organización y sus resultados los cuales podrán determinar la existencia de un nivel adecuado y de calidad relacionado con cada empleado así también como con el grupo o equipo en relación a las funciones laborales establecidas, de la misma manera a la organización le corresponde disponer de los medios adecuados en la valoración unitaria de desempeño del empleado y poder establecer el nivel en el que este se encuentra así como del grupo o equipo en total, con el objetivo de construir planes hacia un óptimo y adecuado funcionamiento de la organización.

Para Mondragon (2016), en su proyecto final de especialización de alta gerencia menciona que el desempeño laboral es la implicancia de una escala de actividades referente a los empleados para enmarcar planes trazados y alcanzar objetivos desde la gerencia. Zurita (2018), argumenta sobre el desempeño laboral como un sistema que busca de forma objetiva el resultado de los trabajadores al cabo de una meta o metas adquiridas acorde a responsabilidades dadas en la organización a cada empleado.

Se menciona a Milkovich, que plantea sobre que son las distintas variables desde capacidades a necesidades las van a interactuar con la característica de la labor y organización por lo cual terminara alterando un resultado objetivo (Rios, 2018). Para Chavez (2015), que en base a la investigación realizada por Chiavenato se refiere al desempeño laboral como aquel criterio de aproximación hacia niveles de excelencia a partir de las cualidades del colaborador. También hablan de tres enfoques a considerar para el desempeño, como son la medición del potencial humano, el tratamiento de los recursos humanos y oportunidad al crecimiento y condiciones de participación dentro de la organización.

Layne, explica en su investigación de pregrado, basándose en las investigaciones realizadas por Dessler, que al tildar a un empleado cotejando su proceder en el tiempo en base a las normativas propuestas para su desempeño debe evaluar al trabajador con respecto a mencionadas normas y exteriorizar nuevamente la data al trabajador con el fin de impulsarle para que pueda suprimir las insuficiencias de su rendimiento en la ejecución de sus labores. De tal forma que se obtendrá información ante decisiones de ascensos y salarios, dando posibilidades de que la organización y el colaborador repasen conductas laborales y así elaborar correcciones ante deficiencias develadas. De esta forma se puede observar que la naturaleza del desempeño laboral se podría definir como aquella productividad y resultado óptimo y esperado por parte de la organización con relación a la labor diaria y la suma de estas, de cada uno de los empleados y de esta manera el desempeño laboral se convertiría en el eje o engranaje principal que activara el carácter efectivo de una organización y por ende lo llevara al éxito (Layne, 2017).

La trascendencia de la valoración del desempeño laboral, para Alles (2019), en una organización es la obtención de data procedentes de la valoración del desempeño laboral a la hora de recabar información acerca de su desarrollo dentro de la labor asignada a cada uno de los trabajadores dentro de una empresa, adquiere carácter de importancia debido a que con los resultados arrojados se planea la realización y aplicación de nuevas estrategias acordes a la capacitación del personal así como la

capacidad de identificar y descubrir déficits dentro de los diseños estratégicos anteriores así como también el poder identificar a los empleados que mantengan una eficacia constante a lo largo de su labor.

Los Objetivos de la evaluación de desempeño laboral descrita por Baron (2017), indica que lo que se busca a través de la dirección de una organización con respecto a evaluar el desempeño del trabajador se puede comprender como aquel logro propuesto como objetivo dentro de su previa planificación y cuyo propósito de este objetivo se reduce al control, el desarrollo y la motivación sobre los sujetos empleados así como la capacidad de permitir a la organización corregir y optimizar dichos resultados mediante una nueva estrategia.

Se menciona que para comprobar el resultado de la evaluación, esta debe buscar y obtener los siguientes objetivos en referencia a sus trabajadores, los cuales son: apto al cargo, formación, promoción y desarrollo profesional, estímulo de honorarios, estímulo para una mayor productividad y medición del potencial humano, relaciones optimas, desarrollo individual, gestión óptima, reconocimiento, feedback y permisibilidad acorde al propósito de la organización y objetivos de las personas (Viteri, 2017).

En cuanto a las causas que inciden en el desempeño laboral. Existen distintos autores que plantean la existencia de diversos elementos dispuestos a influenciar en el desempeño laboral, coincidiendo en muchos aspectos unos con otros; tales elementos o factor que influyen en desempeño laboral como a la capacidad por parte del empleado para realizar su labor, así como al tiempo de adaptación que este le conlleve, también aspectos como la comunicación, iniciativa, conocimientos pertinentes respecto a la labor, entrega a trabajar en equipo y/o la falta existente de iniciativa, así como el alcance en cuanto al desarrollo de talentos, de la misma forma y destacando entre las causas que influyen en el desempeño laboral se encuentra la motivación

como la base para efectuar la existencia de un buen desempeño pero sin embargo este factor con el tiempo pierde su fuerza o cambia de horizontes, esto sucede debido a variables externas dentro del ámbito social y económico así como variables internas respecto al ámbito laboral, concluyendo que para mantener el estímulo se deben tratar de satisfacer distintos ámbitos en mayor o menor medida para así no afectar el desempeño laboral del empleado (Romero, 2019).

Según la investigación de John Slocum, un trabajador se centra en la motivación respecto a su labor cuando establece una tranquilidad y un sentimiento de orgullo e identificación hacia su centro laboral, así como la disposición que se le da como empleado a participar de los objetivos de la empresa a través de su respectiva área y en compañía de buenas relaciones con sus compañeros y jefes inmediatos. De la misma forma las capacitaciones recibidas serán un signo mediante cual el trabajador corrobore que es un elemento importante y así potencie su eficacia y eficiencia, las cuales deben ser reconocidas con asignaciones importantes, así como con el reconocimiento por los resultados obtenidos y como último, que el trabajador valore y entienda que recibe por sus obligaciones y puesto que ocupa una remuneración coherente al mercado laboral actual (Acosta, 2020).

Condiciones de trabajo, según Chiavenato (2016), define a la condición de trabajo como aquellos factores ambientales, temporales y sociales en que el trabajador debe estar y convivir durante gran parte de su vida, siendo estos factores los que incurrirán sobre el empleado tanto directamente como indirectamente durante el desarrollo y resultados de su trabajo el cual obedecerá los distintos cambios que atraviesa durante sus jornadas laborales. De esta manera y continuando con lo descrito por Chiavenato se explicarán los tres factores que repercuten en las condiciones de trabajo.

Las condiciones ambientales, se refiere a todas las situaciones físicas en el que el empleado logra desarrollarse para realizar sus funciones como pueden ser la temperatura, la humedad, el ruido, iluminación, higiene, así como los espacios públicos y/o privados o geográficos en la que se desplaza el trabajador, de la misma

manera se debe tener presente las condiciones de seguridad y la ergonomía del diseño espacial arquitectónico y su distribución.

Las condiciones Temporales, se refiere a los contenidos horarios del puesto en que el empleado está obligado a realizar su trabajo de manera efectiva, así como a las horas extras, periodos de break y descansos, teniendo en cuenta que la jornada o faena laboral se entiende como la cantidad de horas de prestación de servicios y al horario laboral como las horas de entrada.

Las condiciones sociales, se refiere a los términos de contratación, salarios, estabilidad, afiliaciones, vacaciones, beneficios, reconocimientos y relación entre compañeros, jefes inmediatos y personas relacionadas a la labor del empleado dentro de la organización.

Existen diferentes métodos para evaluación de desempeño dentro las organizaciones, según Coello (2016), quien se refiere a lo postulado por Ivancevich, quien indica la existencia de los siguientes métodos para evaluar individualmente a los trabajadores, como la escala gráfica de calificación, elección forzosa, evaluación escrita. La escala gráfica de calificación es la más sencilla de aplicar y la más usada por las empresas por tener un carácter tradicional. Presentándosele al calificador una cantidad de rasgos e indicadores que serán calificados en una escala continua, dándole mayor importancia en algunos casos a los indicadores que más se ajusten a los planes, sin embargo, también se pueden contar desventajas como inflexibilidad a las características del evaluado, apreciación subjetiva y a la estandarización de los resultados. El método de elección forzosa evalúa a los empleados en relación con su desempeño a través de frases alternativas de carácter descriptivo relacionadas a distintos tipos de desempeño individual, obligando en cada bloque a que el evaluador elija una de ellas y que sea la que más se acerque al desempeño del evaluado. No es recomendable tanto a nivel individual o grupal, debido a que no se tienen presente las cualidades a desarrollar del trabajador careciendo de una complementación de la información (Coello, 2016).

Entre otros métodos empleados para evaluar el desempeño laboral, está el método de la evaluación escrita, evalúa a los trabajadores con relación a su desempeño a través de la descripción realizada por el calificador quien detallará los distintos aspectos de los trabajadores en cuanto a sus fortalezas y debilidades sobre comportamiento. Mediante este método se rescata la flexibilidad al momento de analizar lo que se desea lograr previamente, pero en contra se presenta la dificultad en cuanto a la comparación de los textos escritos por los evaluadores o el evaluador (Coello, 2016).

También está el método del incidente crítico donde la evaluación relaciona los eventos junto al comportamiento y desempeño del trabajador, registrando previamente por escrito todos los detalles que posteriormente durante las evaluaciones de carácter formal serán presentados como apoyo por lo cual se va requerir para este tipo de evaluaciones lo suma de constantes registros. Cada organización determina su método y evaluación acorde a sus necesidades y políticas, que eviten subjetividades en cuanto a su calificación (Coello, 2016).

La valoración del desempeño laboral para Chiavenato (2016), trae variados beneficios a corto, mediano y largo plazo, tanto para el trabajador como para el empleador y empresa. Para el trabajador, al contar con una autoevaluación puede proceder a una autocrítica sobre su desempeño de sus funciones y por lo tanto desarrollar estímulos y esfuerzo en relación con su perfeccionamiento y esfuerzo laboral, por otro lado, se informa de los intereses de sus jefes en relación con el desempeño. Para el jefe los beneficios se dan en que puede identificar mejoras potenciales, así como la orientación enfocada a capacitar el personal en caso necesario, favoreciendo una relación positiva entre los jefes y empleados. Para la Organización, también se producen beneficios, al contar con los datos sobre la contribución de empleados de manera individual, puede reconocer a los trabajadores con precisión, identificar a los empleados para promociones y transferencias de áreas, de esta forma mejorar las relaciones y desarrollo productivo en la estructura de la empresa.

El periodismo es de suma importancia como parte de la historia, debido a que el registro de un acontecimiento es capaz de obtener la categoría de momento histórico, así como también integrar la expresión colectiva de la sociedad y ser generador del desarrollo de conocimiento, al fundamentar la libertad de las personas mediante la evidencia de eventos diarios a través de distintos medios de soportes como es el caso del fotoperiodismo, cuya actividad es realizada por fotoperiodistas, quienes mediante sus obras en imágenes fotográficas conservan la memoria colectiva e impulsan cambios al desarrollo social (Hernandez, 2017).

El fotoperiodismo en el Perú contemporáneo es indispensable como parte de la estructura hacia un país en progreso por lo cual es de necesidad un estudio que indique cómo se muestra y relaciona el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los fotoperiodistas con el fin de generar conocimiento objetivo y pertinente a la profesión y al mejoramiento de su desempeño profesional (Moreno, 2017).

En el papel actual de la carrera del foto periodista se halla un dictamen unánime en los periodistas de continuar viviendo de su carrera en la posteridad: «puesto que esto es cíclico y somos camaleónicos», expresa Víctor Larena, ya que desde siempre necesitamos estar informados en todo momento por medio de las imágenes (Guerrero, 2017).

Los implicados declaran también que el intrusismo es uno de los peligros más temibles para el trabajo, esto se debe al reemplazo de foto periodistas por sus colaboradores redactores. Tal como lo considera David Airob, que a partir del instante en el que el diario ha encargado al periodista que hiciese la fotografía se ha producido intrusismo.

Un poco más del promedio partícipes piensan que es peligroso para el modelo tradicional del fotoperiodismo la existencia de delegaciones de noticias y canales de comunicación, ya que están favoreciéndose con el contenido gratis que remiten los

ciudadanos, al publicar las iconografías enviadas por los ciudadanos sin rendirles retribución alguna. Por este motivo los diarios han reducido la contratación de reporteros gráficos y desmejorado las condiciones laborales. Para Víctor Lerena el ciudadano, creador de contenido fotográfico, es más bien un asociado para la data y no un enemigo, conforme al autor de David Aiob, un ciudadano puede captar esa imagen de un suceso noticioso y enviarla, y ser difundida por los canales modernos cuando haya ausencia de un fotoperiodista. No es lo mismo el apoyo brindado de este modo a que sea este método el único con el que trabajen los medios en sus ediciones (Guerrero, 2017).

Los desafíos de los fotoperiodistas en el medio digital 2.0 es en primera instancia, que priman el empleo de Internet y de la red social y las usan como una ventana para sus trabajos, Sin embargo, también podría significar una desventaja. Para Manu Bravo «conjeturan en momentos una ventana abierta a ciertas partes de su privacidad». En segundo lugar, el uso del celular es crucial ya que todos disponen de uno inmediatamente. Como, a Sergio Camacho el iPhone le resulta de gran ayuda ya que es más versátil y discreta que una cámara profesional.

Finalmente, examinando las derivaciones se confirma que en el futuro estos profesionales optarán por el trabajo freelance por medio de las plataformas virtuales «sin ningún tipo de presión ni de intereses», señala Sergio Camacho. Los autores creen posible definir la fotografía como una profesión unificada, ya que estos tienen una visión fragmentada y expectativas profesionales distintas. Siendo distinto en otras profesiones ya que ninguna legislación basa su ingreso en la profesión de fotógrafo, Por tanto, se trata de una profesión heterogénea y atractiva en los diversos sectores sociales (Guerrero, 2017).

El fotoperiodismo o periodismo gráfico Alonso (2010), es una técnica comunicativa que quiere ejercer de mediador de un espectador directo (fotógrafo, periodista gráfico o foto periodista), las eventualidades (novedosas y de actualidad) capturados por una lente y destinatario (público y/o leyente). Su propósito general es

noticiar un información visual defendido especialmente por el empleo de la fotografía, por medio de la cual exterioriza a la colectividad hechos de diversas temáticas (cultura, deportes, política, religión, economía, etcétera). Para la elaboración de argumentos informativos se explotan documentaciones fotográficas de gran notabilidad, ya que pretende concretar con una ocupación periodística por medio de la comunicación visual en la que se presentan en 2 instantes significativos: i) codificación (producción) y decodificación (lectura y/o consulta). En la coyuntura, la conceptualización fotográficas forman segmento fundamental de nuestra cultura visual moderna y no es posible pasar por alto su dimensión documental e informativa. Consideradas fuentes inestimables para obtener informes de los argumentos históricos, socio-económicos, la cultura material, las formas de vida, entre otros (La cruz, 2010).

2.- Justificación de la investigación

El estudio se justifica teóricamente puesto que proporciona información sobre la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú en la ciudad de Lima, y también como se relacionan sus dimensiones con el desempeño laboral.

La investigación se justifica en lo practico porque con la información se podrá plantear recomendaciones pertinentes a las direcciones correspondientes, sobre el predominio del síndrome de burnout y como afecta este en el desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas, con el fin de generar un cambio. Se realizará un plan de intervención en la que se planteará actividades que darán solución a los problemas, esto se dará tras plantearse objetivos que van direccionados a acciones para mejorar el desempeño laboral de los reporteros, creando estrategias para perfeccionar las condiciones de trabajo del personal creando y brindando un clima laboral óptimo para la realización de sus actividades profesionales. Esto permitirá una mejora en el desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas, de la misma forma mejorando la calidad de servicio con el que se elevaría la satisfacción laboral y motivación.

Asimismo, el beneficio social se plasma en los reporteros gráficos, al promover tanto la calidad de vida y salud de los mismos y de esa forma se logre un buen desempeño en su labor periodística, así como fortalecer la investigación científica en este campo la cual presenta limitaciones.

3.- Problema

Por consiguiente, se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout con desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, 2021?

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables

Síndrome de Burnout: Es la impresión de decepción y agotadora experiencia a consecuencia de un exceso por requerimientos de recursos personales, energía o fuerza espiritual del empleado (Eckleberry, 2018).

Desempeño Laboral: Se refiere a los procesos planteados por cada organización y sus resultados los cuales podrán determinar la existencia de un nivel apropiado y de calidad relacionado con cada empleado así también como con el grupo o equipo en relación a las funciones laborales establecidas, de la misma manera a la organización le corresponde disponer de los medios adecuados en la valoración del desempeño de cada empleado y poder establecer el nivel en el que este se encuentra así como del grupo o equipo en total, con el objetivo de construir planes hacia un óptimo y adecuado funcionamiento de la organización (Chiang, 2015).

Tabla 1: Operacionalización de variables

Definición conceptual de variables	Dimensiones	Indicadores	Tipos de escala de medición
<p>Síndrome de Burnout: Es la impresión de decepción y agotadora experiencia a consecuencia de un exceso por requerimientos de recursos personales, energía o fuerza espiritual del empleado (Eckleberry, Kirkpatrick y Barbera, 2018).</p>	1 agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio - Agobio - Debilidad - Fatiga física - Sensación de no poder dar de sí mismo hacia los demás. 	Ordinal
	2 despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Insensibilidad - Actitud fría y distante - Endurecimiento emocional 	
	3 realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Baja autoestima - Incapacidad de soportar presión - Desilusión - Sentimientos de decepción - Abandono del trabajo 	
<p>Desempeño laboral: Aquellos procesos planteados por cada organización y sus resultados los cuales podrán determinar la existencia de un nivel adecuado y de calidad relacionado con cada</p>	1 orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de trabajo - Volumen adecuado de trabajo 	Ordinal
	2 calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de errores laborales - Uso racional de recursos - Responsabilidad laboral 	

empleado así también como con el grupo o equipo en relación a las funciones laborales establecidas, de la misma manera a la organización le corresponde disponer de los medios adecuados en la evaluación del desempeño de cada trabajador y poder establecer el nivel en el que este se encuentra así como del grupo o equipo en total, con el objetivo de construir planes hacia un óptimo y adecuado funcionamiento de la organización. (Chiang, 2015)

3 relaciones Interpersonales	- Orientación al personal - Conflicto laboral
4 iniciativa	- Nuevas ideas - Asequible al cambio - Anticipación a las dificultades - Resolución de problemas
5 trabajo en equipo	- Aptitud de integración de equipo - Identificación con los objetivos
6 organización	- Planificación de actividades - Cumplimiento de metas - Uso de indicadores

5.- Hipótesis

Las hipótesis que se plantearon en la presente investigación fueron:

Hi : Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

Ho : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre nivel del Síndrome de Burnout con desempeño laboral de gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

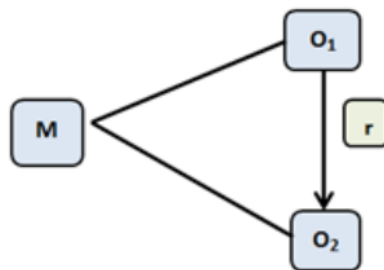
6.2 Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.
2. Identificar el nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.
3. Establecer la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout y cada una de sus dimensiones con el desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

Metodología

El estudio presente fue de tipo cuantitativa por motivo que, los resultados se plantearon mediante un proceso deductivo aplicando la mediación numérica. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones cuantitativas son aquellas donde los resultados se presentan mediante el análisis estadístico.

El estudio tuvo un diseño no experimental por causa de que las variables del Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout no fueron manipuladas, mostrando los resultados tal y como dieron en su contexto real y descriptivo correlacional de corte transversal que conforme a Manterola, Quiroz, Salazar y García (2018), busca establecer la relación de las variables utilizando la misma población o muestra en un momento determinado, según el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

O1: Variable Síndrome de Burnout

O2: Variable Desempeño laboral

r: Correlación de las variables

Para esta investigación se contó con una población de 40 periodistas gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, situada en Lima.

Criterios de inclusión: edades entre (25 -50), ambos géneros (masculino y femenino), tres años a más en el ejercicio de la profesión, nivel de instrucción (técnico o superior) aceptación voluntaria previa información.

Criterios de exclusión: edad fuera del rango previsto, menos de 3 años en el experiencia en la profesión, sin instrucción técnica o superior, no acepten participar.

Para la ejecución de la investigación se manejó como métodos la encuesta empleándose dos cuestionarios como instrumentos para recolectar los datos.

Como primer instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory elaborado por los autores Rosales y Cobos (2011), que tiene validez y confiabilidad comprobada; el cual se centra en medir 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Des personalización y Realización personal, instituida por veintidós interrogantes. La Escala de contestación contiene: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5). Tratándose de un sondeo en el que se traza a la persona una sucesión de ítems acerca de los pensamientos y sentimientos que tienen analogía con la interacción de su trabajo (Carrillo & Abril, 2018, p.42).

Como segundo instrumento para evaluar desempeño laboral, se empleó el instrumento certificado por criterio de especialistas, que mide en 5 dimensiones el desempeño laboral: Calidad, Orientación de Resultados, Iniciativa, Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Organización. El cuestionario está conformado por 20 preguntas. La escala de respuesta contiene: Muy bajo (1), Bajo (2), Moderado (3), Alto (4) y Muy alto (5).

Para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos en la especialidad que evaluaron que tan adecuado fueron los instrumentos utilizados. De acuerdo a Bezerra, Araujo, Alves, Carlos y Pinheire (2019), la validez del instrumento se encarga de examinar y verificar el instrumento de acuerdo a las puntuaciones

establecidas. De igual forma para la confiabilidad se administró el alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de la medida.

Para el procesamiento y análisis de la información, los datos se presentan en tabloncillos estadísticos y figuras, utilizando el software estadístico S.P.S.S. versión 25 para gestionar la data. Se aplicó la razón estándar Shapiro-Wilk para determinar si la data de las variables tenían un esparcimiento normal y como ensayo de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman porque la distribución de los datos no tenía una distribución normal.

Resultados

Tabla 2.

Nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	7,5	7,5
Medio	31	77,5	85,0
Alto	6	15,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

De acuerdo de los resultados el nivel de Síndrome de Burnout en su mayoría se halla en un grado intermedio con un 77,5%, nivel alto en un 15,0% y en 7,5% nivel bajo.

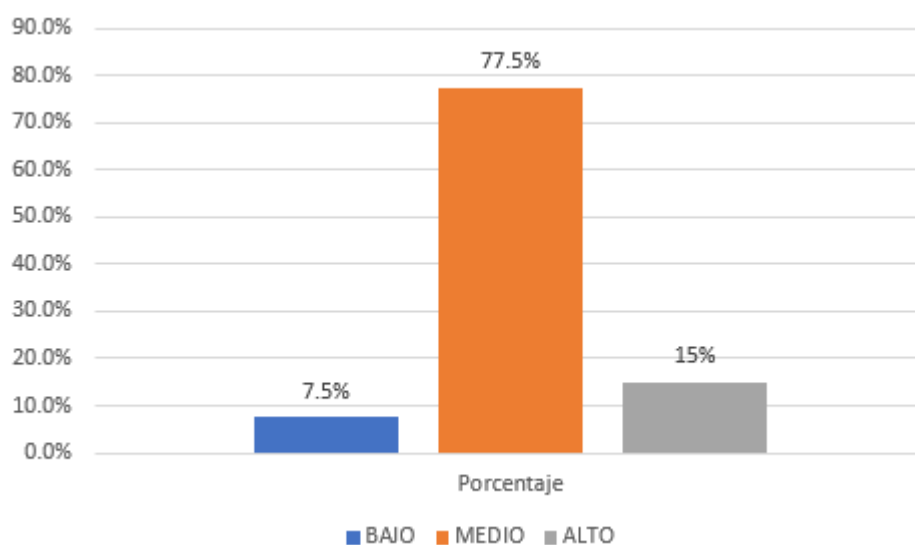


Figura 1. Nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

Tabla 3.

Nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	7,5	7,5
Medio	34	85,0	92,5
Alto	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

De acuerdo de los resultados el grado de desempeño laboral en su mayoría se encuentre en un gado medio con un 85,0%, un nivel alto y bajo en un 7,5%.

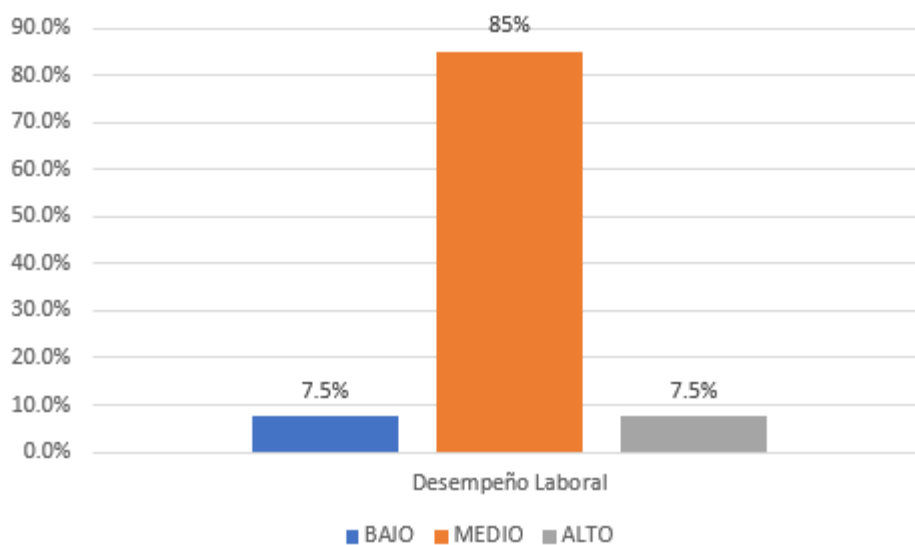


Figura 2. Nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.

Tabla 4.

Prueba de normalidad de los datos recolectadas por el instrumento de Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico.	Gl.	Sig.	Estadístico.	Gl.	Sig.
	,184	40	,002*	,875	40	,000

Desempeño Laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	,169	40	,005	,930	40	,016

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

La prueba Shapiro -Wilk para evaluar la distribución de los datos del Síndrome de Burnout tiene p valor 0.000 y también la prueba para evaluar desempeño laboral el p valor es menor a 0.05 (0.016), indicando que la distribución de la data no persiguen un especimeinto normal de Gauss.

Tabla 5.

Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación.	1,000	,528**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	40	40
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación.	,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	40	40

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

De acuerdo con la tabla 6, las derivaciones reflejan que hay una reciprocidad efectiva moderada ($Rho\ Spearman = 0,528$) del Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout, con un nivel de significancia de $p=0,000$ en los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021.

Tabla 6.

Relación entre el Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

		Agotamiento emocional	Desempeño Laboral
Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	,521**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N.	40	40
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación.	,521**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N.	40	40

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

Según la tabla 7, los resultados reflejan que hay una correlación positiva moderada (Rho Spearman 0,521) entre el Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,001$, de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021.

Tabla 7.

Relación entre la Despersonalización y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

		Despersonalización	Desempeño Laboral
Despersonalización	Coefficiente de correlación.	1,000	,490**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N.	40	40
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación.	,490**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N.	40	40

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

Según la tabla 8, los resultados reflejan que hay una reciprocidad efectiva moderada ($Rho = 0,490$) del Despersonalización y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,001$, de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021.

Tabla 8.

Relación entre la Realización personal y el Desempeño Laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

		Realización personal	Desempeño Laboral
Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Fuente: Datos de la encuesta aplicada

Conforme con la tabla 7, los resultados reflejan que hay una reciprocidad positiva moderada ($Rho = 0,543$) de la Realización personal y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,000$, en los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021.

Análisis y discusión

Conforme a las derivaciones conseguidos en relación al primer objetivo específico “Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021”, se encontró que, el nivel de Síndrome de Burnout en su mayoría se halla en un grado intermedio con un 77,5%, nivel alto en un 15,0% y en 7,5% nivel bajo (Tabla N°1 y Figura N°1). En comparación con la investigación de Ntalampira (2017), obtuvo como resultado que el síndrome de burnout se origina en el trabajo a largo plazo y bajo condiciones de trabajo específicamente exigentes y condiciones agotadoras. Del mismo modo, se compara con la investigación de Quispe (2017), donde obtuvo como resultados que se reporta que el 45.5% distinguen un nivel moderado de síndrome de Burnout, el 30.9% un nivel bajo y solo el 23.6% un nivel alto. Dada estas comparaciones de las investigaciones se halló que el síndrome de burnout se halla en porcentajes de nivel medio y alto coincidiendo con la presente investigación.

Con relación al segundo objetivo “Identificar el nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021”, los resultados indican que, el nivel de desempeño laboral en su mayoría se halla en un nivel intermedio con un 85,0%, un nivel alto y bajo en un 7,5%. (Tabla N°2 y Figura N° 2), mientras que en la investigación de Achonga (2019), se demostró que sus resultados acerca de los periodistas cuyo desempeño es muy bueno y satisfactorio constituyeron aproximadamente el 60% del total de los participantes. Mientras que Qamar (2020), en su investigación obtuvo como resultados que el 92,6% de los participantes en este análisis, reveló que tanto los problemas externos como los internos, es decir, la presión; horas de trabajo excesivas y la influencia de otros en su desempeño laboral. Teniendo en cuenta las investigaciones mencionadas anteriormente, se muestra que el desempeño laboral se halla en un promedio medio y alto, mientras que la investigación muestra un nivel medio más elevado. De este modo, el autor Zurita (2018), argumenta sobre el desempeño laboral como un sistema que busca de forma objetiva el resultado de los trabajadores al cabo de una meta o metas adquiridas acorde a responsabilidades dadas en la organización a cada empleado.

Dando respuesta al objetivo general propuesto, y a la hipótesis planteas como se expone en la Tabla 5, se encuentra una correlación positiva moderada ($Rho = 0,528$) entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,000$ de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021. Se empleó el coeficiente de reciprocidad de Spearman porque la distribución de la data en las dos variables no tenía distribución normal de Gauss (Ver Tabla N°4).

Las derivadas armonizan con el estudio realizado de Manrique (2020), Gonzales (2017), Quispe (2017) que también encontraron correlación positiva del Síndrome de Burnout con el desempeño profesional. Pero no con lo reportado por Sarmiento (2020) que encuentra dependencia negativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional, que si esta alineado con lo razonable, en otros términos, el Síndrome de Burnout afecta el desempeño profesional en sentido negativo, dicho de otra manera, a mayor nivel de estrés disminuiría el desempeño profesional en su calidad.

Para la correspondencia de la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021, las derivadas alcanzados reflejaron que también hay una correlación positiva moderada ($Rho Spearman 0,521$) del Agotamiento emocional y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,001$ (Tabla N° 5).

El análisis precedente indica la importancia que genera el agotamiento sobre el trabajo de los colaboradores, por motivo que los niveles de cansancio, agobio y fatiga física, perjudica el desempeño o rendimiento que los mismos tengan en las funciones que realizan. En concordancia con la investigación realizada por, Gonzales (2017) donde se aprecia en sus resultados un 63,2% del área de enfermería ha percibido agotamiento frecuentemente en su lugar de trabajo, el 57,9% eventualmente ha tenido sentimientos de aumento de irritabilidad o agresividad, el 63,2% atestiguaron que su desempeño menguó, el 59,6% que ocasionalmente recibe un incentivo a modo de

motivación, 61,4% casi nunca fue reconocido por algún logro, el 66,7% de vez en cuando siente que su trabajo limita su desarrollo en diferentes espacios profesionales, un 98,2% percibe que sus relaciones interpersonales con frecuencia son afectadas por su laburo.

La correspondencia de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021, las derivadas muestran (Tabla 6), que también hay una correlación positiva moderada de Rho 0,490 entre el Despersonalización y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de $p=0,001$.

Por lo que, la despersonalización sobre la negatividad que presenta el trabajador al realizar sus funciones ocasiona disminución del desempeño laboral y esto es contrarrestado con la investigación de Liu y Zhao (2021), en donde, se reporta que las emociones negativas se correlacionan con el agotamiento laboral, es decir el incremento de las emociones negativas afectaría el desempeño profesional.

La correspondencia de la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021, se encontró que (Ver Tabla 7), existe una correlación positiva moderada (Rho Spearman 0,543, $p=0,000$). En referencia a los antecedentes, mientras más bajo sea la realización personal los colaboradores desarrollan componente como la baja autoestima, incapacidad para soportar presión, desilusión, entre otros que impiden el desenvolvimiento adecuado para el desarrollo de sus funciones.

Conclusiones

1. Se estipuló que hay relación positiva significativa entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, Lima 2021 (Rho Spearman 0,528).
2. En los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, el nivel del síndrome de Burnout está en un grado intermedio (77.5%), el desempeño laboral también en nivel medio (85%).
3. Se encuentra correlación positiva moderada entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Para cansancio emocional (Rho=0,52), despersonalización (Rho=0.49), y realización personal (Rho=0.54).

Recomendaciones

Primero. A la asociación de fotoperiodistas del Perú, se realizara un plan de socialización anticipatoria, mediante el cual se definan mecanismos para mejorar las relaciones interpersonales con los colaboradores de trabajo. A ejecutar por el autor de la investigación.

Segundo. A la asociación de fotoperiodistas del Perú, se desarrollaran procesos de retroinformación grupal e interpersonal; como actividades para discutir situaciones actuales que se susciten en las áreas de trabajo y asi encontrar las posibles soluciones, además de ello, esto generará integración para que el personal desarrolle sus actividades con mayor motivación, esto hará disminuir la prevalencia de síndrome de burnout y aumentarán el desempeño en sus labores diarias. A ejecutar por el autor de la investigación.

Tercero. A la asociación de fotoperiodistas del Perú, se llevara a cabo el plan de intervención planteado, ya que esto disminuirá la prevalencia del síndrome de burnout y aumentará el desempeño laboral en los reporteros, debido a que a través de este plan se fortalecerá el liderazgo institucional, se mejorará las condiciones físicas del lugar de trabajo y se mejorará el ambiente de trabajo. A ejecutar por el autor de la investigación.

Referencias bibliográficas

- Achonga, P. (2019). Journalists, Job Satisfaction and Performance: the Perspectives of Journalists in Tamale Metropolis of Ghana. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 2321-2705.
- Acosta, J. (2020). *Efecto de los factores del entorno de la organización, según Hellriegel y Slocum, en el diseño organizacional de la Universidad Privada de Tacna, 2018. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann)*. Tacna, Perú.: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3976/81_2020_acosta_hinojosa_jd_espg_doctorado_en_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, M., Delgado, R., Gutierrez, L., & Posadas, M. (2018). *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio: Liberty Drive. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/346360033_ESTRES_Y_BURNO_UT_ENFERMEDADES_EN_LA_VIDA_ACTUAL
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. España: Ediciones Granica. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.profitecnicas.com/libro/desempeno-por-competencias-3ra-edicion_160590
- Alonso. (2010). Fotoperiodismo: Formas y códigos. *Revista Scielo*.
- Amonos, G., Cataño, P., Liñan, C., & Rosell, M. (2019). *Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout 2019. (Tesis de maestría, Universidad Esan)*. Lima, Perú.: Universidad Esan. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1562>
- Baek, K. (12 de 05 de 2019). *The Effects of Differences in Perceptions Regarding Principles of Journalism and Political Identity on Journalists' Psychological Burnout*. Obtenido de <http://koreascience.or.kr/article/JAKO201919263352507.page>

- Barón, P. (2017). *Impacto del desempeño laboral en la toma de decisiones a nivel estratégico. (Tesis segunda especialidad)*. Bogotá - Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16133>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60 pp. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabello, N. (2017). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivos en Medicina Familiar*, 18(3), 51-53 pp. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de Archivos en Medicina Familiar, 18(3), 51-53.: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
- Carrillo, M., & Abril, M. (2018). *El Síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de atención ciudadana 2018. (Tesis de maestría, Universidad de Ambato)*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. doi:<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28207>
- Chávez, S., Salas, M., & Bozo, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. (C. d. Gerenciales, Ed.) *URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, 12(2), 178-182. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430951>
- Chiang, M. y. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. . *Ciencia & trabajo*, 17(54), 59-165. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Chiavenato. (2016). Evaluación del desempeño humano. *En administración de recursos humanos* . México: McGraw-Hill.
- Coello. (2016). *Estudio del proceso de evaluación de desempeño laboral aplicada a obreros de construcción de la empresa Vrconstser SA de la Ciudad de Guayaquil. Propuesta de una guía metodológica (Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil)*. Guayaquil, Ecuador.: Universidad de Guayaquil.

Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42967>

Cruz, M., & Puentes, A. (2017). *Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja*. (Vol. 20). Colombia: Psicogente. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2548>

Dominguez, S. (2018). Agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios: ¿cuánto influyen las estrategias cognitivas de regulación emocional? *Educación Médica. Revista Educación Medica, 19(2)*., 96-103 pp. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301607>

Durán, S., García, J., Parra, A., & Hernandez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*., 9(1), 27-44. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de *Cultura Educación Y Sociedad*: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>

Eckleberry, J. (2018). The Problems Whit Burnout Research. *Academic medicine. Revista academia medica, 93(3)*, 367-370 pp. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://journals.lww.com/academicmedicine/fulltext/2018/03000/the_problems_with_burnout_research.19.aspx

García, O., Bedoya, J., Giraldo, Y., & Salazar, M. (2018). *Estrategias de afrontamiento implementadas por los profesionales de enfermería para manejar el síndrome de burnout 2018. (Tesis para título doctoral, Corporación Universitaria Adventista)*. <http://repository.unac.edu.co/handle/11254/865>. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de *Universidad Corporación Universitaria Adventista*: <http://repository.unac.edu.co/handle/11254/865>

Gonzales, A. (2017). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el departamento de enfermería del Hospital III Essalud Chimbote periodo 2017 (Tesis*

- Maestría*). Chimbote: Univerisdad Cesar Vallejo. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://hdl.handle.net/20.500.12692/18704>
- Guerrero. (2017). El panorama actual de la profesion del fotoperiodista en el entorno digital 2.0. *Revista Scielo*, 67-81.
- Hernandez. (2017). *La importancia de la imagen en el periodismo: el fotoperiodismo y los conflictos terroristas. (Trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna)*. . Obtenido de Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6917/La%20importancia%20de%20la%20imagen%20en>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: MxGraw.
- Huamán, L. (2018). *Desempeño docente y síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi, Pasco*. Pasco: Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Jimenez, L., & Toledo, M. (2018). *Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout. (Tesis segunda especialidad, Universidad Cooperativa de Colombia)*. Bucaramanga, Colombia. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/11275>
- Kononenko, E. (2015). *An Exploratory Study of factors that Relate to Burnout in Professional Photographers. (Tesis Maestría)*. Business Administration. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de Eastern Mediterranean University, Institute of graduate Studies and Research, Dept. of Business Administration, Famagusta: North Cyprus: <http://i-rep.emu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11129/2941>
- Layme, W. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme 2017, El Agustino. (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Lima, Perú.: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12585>
- Liu, M., & Zhao, F. (2021). *Negative Emotions and Job Burnout in News Media Workers: A Moderated Mediation Model of Rumination and Empathy*.

Obtenido de Journal of Affective Disorders. 279(15), 75-82.:
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.09.123>

- Manrique. (2020). *El síndrome de Burnout en el desempeño profesional del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11213>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & Garcia, N. (2019). Los datos serán presentados en tablas estadísticas y figuras, se utilizará el programa estadístico SPSS para procesar los datos. Se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman, para la prueba de hipótesis. *Revista Medica Clinica Las Condes*, 30(1), 36-49.
- Martinez, M. (2016). La vinculación psicológica en el trabajo (engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados en Puerto Rico. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 7-15 pp. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/83>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo. University of California, Berkeley*, 32, 37- 44 . Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21
- Mc Donald, J., Saliba, A., Hodgings, G., & Ovington, L. (2016). Burnout in journalist: A systematic literature review. *Revista Science Direct*, 3(2), 34-44. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>
- Menghi, M., Oñate, M., & Rodriguez, L. (2015). Experiencia laboral y síndrome de burnout. In VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. *Revista de psicología Educativa*, 15-18 pp. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/338>

- Mondragón, H. (2016). *En el siglo XXI es clara la importancia del trabajo en equipo en Colombia. (Tesis segunda especialidad, Universidad Militar Nueva Granada)*. Bogotá, Colombia.: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://hdl.handle.net/10654/14542>
- Morales, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica. Med. leg. Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Moreira, y. A. (2017). Los rasgos de personalidad y su relación con la manifestación del síndrome de Burnout. . *Revista Científica Sinapsis*, 2(11). Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://www.itsup.edu.ec/sinapsis/index.php/sinapsis/article/view/131>
- Moreno. (2017). El lenguaje visual de la fotografía periodística en la época del terrorismo en el Perú. España. . *CECS-Publicações/eBooks*.
- Ntalampira, E. (2017). *Causes and effects of the journalist job-burnout (Tesis segunda especialidad, Aristotle University of Thessaloniki)*.Grecia: Universidad Aristotle of Thessaloniki. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/318727005_Burnout_in_Greek_journalists_during_the_years_of_Crisis_Causes_Effects_of_the_Journalist_Job-Burnout
- Olivares. (2017). Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout.: Ciencia & trabajo. *Revista Scielo*, 19(58), 59-63. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100059&script=sci_arttext
- Panez, L., & Cotrina, Y. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huanuco. *Revista Peruana De Investigación En Salud*, 3(3), 127-132. doi:<https://doi.org/10.35839/repis.3.3.335>
- Qamar, A. (2020). Problems of Working Journalists in Pakistan. *Sir Syed Journal of Education & Social Research*, 2706-6525.

- Quispe, E. (2017). *Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Lima, Perú. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8706>
- Rios. (2018). *Plan de capacitación (contenidos y estrategias) para mejorar el desempeño laboral del personal de salud de la clínica odontológica integral global dental (Quito) durante el periodo enero–diciembre 2019. (Tesis segunda especialidad)*. San Francisco de Quito: Universidad San Francisco de Quito. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7734>
- Romero, M. (2019). *Redes atencionales y desempeño laboral de personal técnico 2019 (Tesis Doctoral, Universidad Argentina de la Empresa)*. Argentina: Universidad Argentina de la Empresa. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/8291>
- Rosales, Y., & Cobos, D. (2011). Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Biopreparados. *Medicina y seguridad del trabajo*, 313-318.
- Sandoval, J., & Pataron, K. (2018). *Síndrome de burnout y funcionamiento familiar (Tesis de Bachiller para Universidad Técnica de Ambato)*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27292>
- Sarmiento, M. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las trabajadoras sociales durante la pandemia en una Red Prestacional de Salud. Lima. 2020 (Tesis segunda especialidad)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/17706/simple-search?query=&filter_field_1=dateIssued&filter_type_1>equals&filter_value_1=2020&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=4390
- Viteri, H., & Mosquera, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas 2017 (Tesis Doctoral, Universidad Del Pacífico)*. Quito,

Ecuador.: Universidad Del Pacífico. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_DE_LOS TRABAJADORES_DE_LOS_DEPARTAMENTOS_FINANCIEROS_EN_ENTIDADES_PÚBLICAS

Zarza, D., & Lahib, A. (2017). *Mobbing, Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional*. (Vol. 1er edición). EE.UU: Ediciones Diference. Recuperado el 27 de 08 de 2021, de <https://www.agapea.com/Abdessamad-Lahib-Dabaj/Mobbing-Burnout-y-estres-laboral-guia-para-mejorar-la-salud-y-el-bienestar-emocional-9788494683510-i.htm>

Apéndices y anexos

Anexo 1: Cuestionarios

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA EL DIAGNOSTICO DE SINDROME DE BURNOUT (MBI)

DATOS PERSONALES							
EDAD		SEXO					
ESTADO CIVIL		CARGO					
TIEMPO EN EL CARGO		TURNO DE TRABAJO					
A CADA UNA DE ESTAS FRASES DEBE RESPONDER EXPRESANDO LA FRECUENCIA CON QUE TIENE ESTE SENTIMIENTO, UNICAMENTE ELIJA UNA OPCION:							
ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODO LOS DIAS

1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. AE Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. RP Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo.							
5. D Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fuesen objetos impersonales.							
6. AE Siento que tratar todo el día con personas me cansa.							
7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. AE Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. RP Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. D Siento que mi trato con la gente es más duro.							
11. D Me preocupa que este trabajo me esté							

endureciendo emocionalmente.							
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. AE Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. D Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas							
16. AE Siento que trabajar con la gente me cansa.							
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo.							
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente.							
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. D Me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: Rosales, Y., & Cobos, D. (2011)

AE: Agotamiento emocional / RP: Realización personal / D: Despersonalización

ANEXO 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

NOMBRE-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.

- Marque con una X el número que refleja su opinión.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación lea bien las instrucciones.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo: 1	Inferior.- Desempeño laboral no aceptable.
Bajo: 2	Inferior al promedio.- Desempeño laboral regular.
Moderado: 3	Promedio.- Desempeño laboral bueno.
Alto: 4	Superior al promedio.- Desempeño laboral muy bueno.
Muy Alto: 5	Superior.- Desempeño laboral excelente.

5. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado y deben estar firmadas por el evaluador.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE-RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	

ORIENTACIÓN DE RESULTADOS

Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						

CALIDAD

No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						

RELACIONES INTERPERSONALES

Se muestra cortés con los entrevistados y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los retratados						
Evita los conflictos dentro del equipo						

INICIATIVA

Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						

Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						

TRABAJO EN EQUIPO

Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						

ORGANIZACIÓN

Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

Fuente: Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 2: Confiabilidad del instrumento de investigación

Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	22

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Anexo 3. Matriz de coherencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout con desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de fotoperiodistas del Perú, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre nivel del Síndrome de Burnout con desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021. 2. Identificar el nivel de desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021. 3. Establecer la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout y cada una de sus dimensiones con el desempeño laboral en reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú. Lima, 2021. 	<p>Hi : Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.</p> <p>Ho : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.</p>

Anexo 4. Matriz de consistencia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	-Cansancio -Agobio -Debilidad -Fatiga física -Sensación de no poder dar de sí mismo hacia los demás.	Cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) Ítems: 1, 2, 6, 8, 13, 14,16 y 20.
	Despersonalización	-Insensibilidad -Actitud distante y fría -Endurecimiento emocional	Cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) Ítems: 5, 10, 11,15 y 22.
	Realización personal	-Baja autoestima -Incapacidad de soportar presión - Desilusión -sentimientos de decepción -Abandono del trabajo	Cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) Ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18,19 y 21.
Desempeño Laboral	Orientación a resultados	termina su trabajo oportunamente, cumple con las tareas que se le encomienda, realiza un volumen adecuado de su trabajo	Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú: 1,2 y 3
	-		
	Calidad	-No comete errores en el trabajo, hace uso racional de sus recursos, no requiere de supervisión frecuente, se muestra profesional en el trabajo, se muestra responsable	Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú: 4,5,6,7 y 8
	-		
	Relaciones interpersonales	-Se muestra cortés con los entrevistados, brinda una adecuada orientación a las personas al retratarlos, evita conflictos dentro del equipo.	.Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú:Ítems: 9,10 y 11
	- Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos, se muestra asequible al cambio, se anticipa a las dificultades, tiene gran capacidad por resolver problemas	Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú: Ítems: 12,13,14 y 15
	- Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo, se identifica con los objetivos del equipo.	Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú: Ítems: 16 y 17
-			
Organización	Planifica sus actividades, hace uso de indicadores, se preocupa por alcanzar las metas.	Evaluación de desempeño, Asociación de fotoperiodistas del Perú: Ítems: 18,19 y 20	
Orientación a resultados			

Anexo 5. Plan de intervención.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021

El plan de intervención presente, se enfoca en desarrollar actividades con la finalidad de disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral de los reporteros gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú.

Visión del plan de intervención.

Que los equipos de trabajo de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú tienen la capacidad de manejar de una manera eficiente el síndrome de burnout y logran un adecuado desempeño en sus actividades.

Objetivo general del plan de intervención.

Disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021

Objetivos específicos del plan de intervención.

- Socializar y difundir el plan de intervención del síndrome de burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.
- Fortalecer el liderazgo institucional para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.
- Mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.
- Mejorar el ambiente laboral y las relaciones sociales para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.

1. Descripción de actividades

<p>Objetivo 1: <i>Socializar y difundir el plan de intervención del síndrome de burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos de la Asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.</i></p>
<p>1. Formulación del plan de intervención del síndrome de burnout y desempeño laboral: se dará mediante un enfoque participativo y consensuado utilizando estrategias para participación en los distintos talleres que se puedan programar.</p>
<p>2. Consensuar el programa de intervención: se conformará grupos de trabajo y se realizará una discusión sobre los diferentes talleres que se puedan realizar, todo de manera participativa.</p>
<p>3. Difusión del plan de intervención: se elaborará una pequeña actividad en la que se le dará a conocer al colaborador sobre el plan de intervención que se realizará, de esta manera para mantener motivado al personal y generar mayor compromiso con respecto a su participación.</p>

<p>Objetivo 2: <i>Fortalecer el liderazgo institucional para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.</i></p>
<p>1.</p>
<p>2. Definir claramente responsables: designar responsabilidad clara para la toma de decisiones.</p>
<p>3. Evaluación de un plan de vida: Hacer descubrir a los colaboradores sobre sus capacidades de autorrealización de sus actividades.</p>

<p>Objetivo 3: <i>Mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.</i></p>

1. **Cronograma de orden y limpieza:** elaborar un plan de limpieza en donde se designe responsabilidades diarias a cada uno de los trabajadores de manera equitativa.
2. **Evaluación por parte del equipo de seguridad y salud en el trabajo:** verificar semanalmente todas las áreas de trabajo para asegurar un puesto de trabajo adecuado, como tener sillas ergonómicas, iluminación, distanciamiento social, entre otros aspectos.

Objetivo 4: *Mejorar el ambiente laboral y las relaciones sociales para disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.*

1. **Respetar horarios de trabajo:** respetar los horarios de trabajo y respetar los descansos del personal; además de remunerar adecuadamente las horas extras.
2. **Capacitación constante:** realizar capacitaciones semanales en temas importantes con situaciones actuales en referencia a su trabajo o tema social crítico.
3. **Realizar actividades de integración:** programas de bienestar laboral y calidad de vida, realizar incentivos por fechas festivas para integrar a todo el equipo de trabajo.

Talleres de Ejecución: Terapia cognitiva conductual a modo de taller grupal tres veces por semana de 45 minutos de duración por un periodo de tres semanas a fin de disminuir la prevalencia del síndrome de burnout y aumentar el desempeño laboral en los reporteros gráficos de la asociación “Fotoperiodistas del Perú”, 2021.

a)Terapia de exposición: intervención mediante una terapia escrita centrada en entrevistas de motivación y resiliencia.

b)Terapia de reconocimiento: reconocer mediante una terapia oral las situaciones amenazantes en su puesto de trabajo para identificar los detonantes del estrés.

c)Terapia de relajación: identificar mediante una terapia la utilización de técnicas para favorecer e inducir la relajación con objeto de reducir los signos y síntomas de malestar tales como dolor, tensión muscular o ansiedad.

Anexo 6. Carta de autorización

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

SOLICITO AUTORIZACION PARA
APLICAR DOS CUESTIONARIOS
A LOS REPORTEROS GRAFICOS
DE LA INSTITUCION QUE USTED
REPRESENTA.

Sr. José Vidal Jordán

Presidente de la Asociación de Foto Periodistas del Perú, AFPP

Señor presidente, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo Milko Manuel Torres Ramírez, estudiante de posgrado de Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la universidad San Pedro, con DNI n° 42164526, que por motivos académicos y como parte del desarrollo de mi tesis “: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de los Reporteros Gráficos de la Asociación de Fotoperiodistas del Perú, 2020”, me es necesario la aplicación de dos cuestionarios a los reporteros gráficos de la asociación.

Por tal motivo, recurro a la institución que representa su persona, para que acceda a mi solicitud y autorice la realización de la actividad antes mencionada a los reporteros, con el fin de contribuir a determinar como el estrés laboral incide en vuestras labores como reporteros , para así luego contribuir con ciertas sugerencias para la mejora de la práctica profesional . Así mismo la aplicación de dichos cuestionarios son requisitos indispensables para llevar a cabo la realización de la tesis y con ello alcanzar el objetivo trazado como es el grado de magister.

Posteriormente de haber realizado la aplicación de los cuestionarios, le agradecería que me extendiera una constancia en la que exprese que dicha actividad se llevó a cabo de manera virtual en la institución que usted dirige.

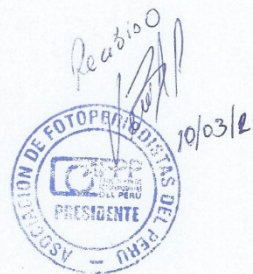
La fecha sugerida para la aplicación de dichos cuestionarios queda a su criterio Sr. Presidente.

Por tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Atentamente

Milko M. Torres Ramirez

ALUMNO DE POSGRADO DE MAESTRIA-USP



Anexo 7: Base de datos

*Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10 : SUMA_BUR_AE 36,00 Visible: 49 de 49 variables

	BUR_AE_1	BUR_AE_2	BUR_AE_3	BUR_AE_6	BUR_AE_8	BUR_AE_13	BUR_AE_14	BUR_AE_16	BUR_AE_20	BUR_D_5	BUR_D_1_0	BUR_D_1_1	BUR_D_1_5	BUR_D_2_2	BUR_RP_4	B
1	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALG
2	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALG
3	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	DIARIAME...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	DIARIAME...	DIARIAME...	UNA VEZ ...	UNA
4	VARIAS V...	DIARIAME...	VARIAS V...	ALGUNAS...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA
5	ALGUNA ...	ALGUNA ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	ALGUNA ...	NUNCA	NUNCA	ALGUNA ...	ALGUNA ...	ALGUNAS...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	
6	DIARIAME...	DIARIAME...	DIARIAME...	UNA VEZ ...	DIARIAME...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	DIARIAME...	DIARIAME...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	UNA
7	NUNCA	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	NUNCA	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	VARIAS V...	DIARIAME...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	DIARIAME...	VAR
8	ALGUNA ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNA ...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA
9	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	NUNCA	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	NUNCA	NUNCA	VARIAS V...	ALGUNAS...	NUNCA	VARIAS V...	ALG
10	ALGUNAS...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	DIARIAME...	ALGUNAS...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	NUNCA	VARIAS V...	UNA VEZ ...	NUNCA	UNA
11	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	DIARIAME...	ALGUNAS...	ALGUNA ...	UNA
12	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALG
13	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALG
14	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	DIARIAME...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	DIARIAME...	DIARIAME...	UNA VEZ ...	UNA
15	VARIAS V...	DIARIAME...	VARIAS V...	ALGUNAS...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA
16	ALGUNA ...	ALGUNA ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	ALGUNA ...	NUNCA	NUNCA	ALGUNA ...	ALGUNA ...	ALGUNAS...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	
17	UNA VEZ ...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALG
18	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	DIARIAME...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	DIARIAME...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VAR
19	UNA VEZ ...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	DIAR
20	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA
21	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALGUNAS...	ALG
22	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUNA ...	UNA VEZ ...	ALGUNAS...	UNA VEZ ...	UNA VEZ ...	VAR

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10 : SUMA_BUR_AE 36,00 Visible: 49 de 49 variables

	BUR_RP_7	BUR_RP_9	BUR_RP_12	BUR_RP_17	BUR_RP_18	BUR_RP_19	BUR_RP_21	DESEM_OR_1	DESEM_OR_2	DESEM_OR_3	DESEM_CA_4	DESEM_CA_5	DESEM_CA_6	DESEM_CA_7	DESEM_CA_8	DESEM_RI_9	DESEM_RI_10	DESEM_RI_11	DESEM_RI_12
1	.GUNAS...	ALGUNAS...	UNA V...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	BAJO	MODE...	BAJO	MODE...	MODE...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...
2	.GUNAS...	UNA VEZ ...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	ALTO	ALTO	MODE...	BAJO	MODE...	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...
3	NA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIA...	UNA V...	VARIA...	UNA V...	VARIA...	MODE...	ALTO	MODE...	MODE...	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY A...
4	NA VEZ ...	DIARIAME...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	MODE...	MODE...	MODE...	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	ALTO	ALTO	MODER...
5	NUNCA	ALGUNA ...	ALGUN...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	NUNCA	BAJO	MODE...	BAJO	BAJO	MUY B...	BAJO	MODER...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...
6	NA VEZ ...	DIARIAME...	ALGUN...	UNA V...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	MODE...	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	MODER...	ALTO	BAJO	MODER...	MODER...
7	ARIAS V...	VARIAS V...	UNA V...	VARIA...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	BAJO	MODE...	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...
8	NA VEZ ...	VARIAS V...	ALGUN...	UNA V...	UNA V...	VARIA...	UNA V...	MODE...	MODE...	BAJO	MODE...	MODE...	ALTO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...
9	.GUNAS...	ALGUNA ...	UNA V...	VARIA...	ALGUN...	ALGUN...	VARIA...	BAJO	ALTO	MODE...	ALTO	ALTO	MODER...	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...
10	NA VEZ ...	VARIAS V...	UNA V...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	BAJO	MODE...	MODE...	MUY A...	MODE...	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...
11	NA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUN...	VARIA...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	BAJO	ALTO	BAJO	MODE...	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	MODER...
12	.GUNAS...	ALGUNAS...	UNA V...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	BAJO	MODE...	BAJO	MODE...	MODE...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...
13	.GUNAS...	UNA VEZ ...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	ALTO	ALTO	MODE...	BAJO	MODE...	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...
14	NA VEZ ...	UNA VEZ ...	VARIA...	UNA V...	VARIA...	UNA V...	VARIA...	MODE...	ALTO	MODE...	MODE...	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY A...
15	NA VEZ ...	DIARIAME...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	MODE...	MODE...	MODE...	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	ALTO	ALTO	MODER...
16	NUNCA	ALGUNA ...	ALGUN...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	NUNCA	BAJO	MODE...	BAJO	BAJO	MUY B...	BAJO	MODER...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...
17	.GUNAS...	VARIAS V...	ALGUN...	VARIA...	UNA V...	ALGUN...	ALGUN...	MODE...	MODE...	BAJO	MODE...	MODE...	ALTO	MUY BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...
18	ARIAS V...	UNA VEZ ...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	ALGUN...	UNA V...	BAJO	MODE...	MODE...	ALTO	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	MODER...	ALTO	BAJO	MODER...
19	ARIAME...	VARIAS V...	ALGUN...	ALGUN...	ALGUN...	UNA V...	ALGUN...	MODE...	MODE...	MODE...	ALTO	MODE...	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...
20	NA VEZ ...	UNA VEZ ...	ALGUN...	VARIA...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	BAJO	MODE...	BAJO	MODE...	MODE...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MUY ALTO	MODER...	MODER...
21	.GUNAS...	VARIAS V...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	UNA V...	BAJO	MODE...	MODE...	MODE...	MODE...	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	MODER...
22	ARIAS V...	UNA VEZ ...	ALGUN...	VARIA...	ALGUN...	ALGUN...	VARIA...	MODE...	ALTO	MODE...	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	BAJO	MODER...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10 : SUMA_BUR_AE 36,00 Visible: 49 de 49 variables

	ESEM_CA_6	DESEM_CA_7	DESEM_CA_8	DESEM_RI_9	DESEM_RI_10	DESEM_RI_11	DESEM_IN_12	DESEM_IN_13	DESEM_IN_14	DESEM_IN_15	DESEM_TE_16	DESEM_TE_17	DESEM_OR_18	DESEM_OR_19	DESEM_OR_20	SUMA_BURNOUT	SUMA_DESEM
1	VER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MODERADO	BAJO	MODERADO	60,00	52,00
2	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODERADO	ALTO	MODERADO	ALTO	74,00	68,00
3	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	MODER...	MUY ALTO	MODER...	ALTO	ALTO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	102,00	79,00
4	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	MODERADO	ALTO	ALTO	ALTO	94,00	67,00
5	BAJO	MODER...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MUY BAJO	BAJO	BAJO	30,00	44,00
6	VER...	MODER...	ALTO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	BAJO	ALTO	MODERADO	MODERADO	84,00	59,00
7	ALTO	BAJO	MODER...	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	76,00	63,00
8	ALTO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	MODERADO	MODERADO	ALTO	83,00	60,00
9	VER...	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	MODERADO	ALTO	ALTO	MODERADO	62,00	65,00
10	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	BAJO	MUY ALTO	BAJO	MODER...	MODERADO	MUY ALTO	MODERADO	ALTO	75,00	67,00
11	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	ALTO	MODER...	MUY ALTO	BAJO	ALTO	BAJO	MODERADO	BAJO	ALTO	70,00	60,00
12	VER...	BAJO	BAJO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MODERADO	BAJO	MODERADO	60,00	52,00
13	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODERADO	ALTO	MODERADO	ALTO	74,00	68,00
14	ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO	MODER...	MUY ALTO	MODER...	ALTO	ALTO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	102,00	79,00
15	ALTO	MODER...	MODER...	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MUY BAJO	ALTO	MODER...	MODER...	MODERADO	ALTO	ALTO	ALTO	94,00	67,00
16	BAJO	MODER...	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	BAJO	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MUY BAJO	BAJO	BAJO	30,00	44,00
17	ALTO	MUY BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	BAJO	MUY BAJO	ALTO	MODERADO	76,00	58,00
18	VER...	BAJO	MODER...	MODER...	ALTO	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	BAJO	MODER...	MODERADO	MODERADO	MUY ALTO	MODERADO	73,00	58,00
19	ALTO	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODER...	MODER...	MODERADO	BAJO	MUY ALTO	MODERADO	85,00	65,00
20	VER...	MODER...	MODER...	MODER...	MUY ALTO	MODER...	MODER...	ALTO	ALTO	BAJO	MODER...	BAJO	MUY BAJO	ALTO	BAJO	73,00	58,00
21	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	MODER...	BAJO	MODER...	MUY ALTO	BAJO	MODER...	MODERADO	BAJO	MODERADO	MODERADO	73,00	59,00
22	BAJO	BAJO	ALTO	MODER...	ALTO	BAJO	BAJO	MODER...	ALTO	MODER...	ALTO	MODERADO	MODERADO	MODERADO	MODERADO	74,00	64,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 8: Evaluación de Juicio de experto

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Franz Krajnik Baquerizo

Fecha: 14/04/21

Especialidad: Comunicador

Nombre del instrumento evaluado: Evaluación de desempeño

Autor del Instrumento: Milko Torres Ramirez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Nivel de síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos

Asociación “Foto periodistas del Perú”, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					36	156
Sumatoria Total		192				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.96				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{192} = \boxed{0.96}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Juez Experto 1: Franz Krajnik Baquerizo

DNI: 41149001

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Francisco Zevallos Valle

Fecha: 25/04/21

Especialidad: Mg. Comunicaciones

Nombre del instrumento evaluado: Evaluación de desempeño

Autor del Instrumento: Milko Torres Ramírez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Nivel de síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos

Asociación “Foto periodistas del Perú”, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	90	19
Sumatoria Total		173				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Los instrumentos que presenta el autor son óptimos para el desarrollo de la propuesta a tratar.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{173} = \boxed{0.90}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Juez Experto 2: Mg. Francisco Zevallos Valle

DNI: 07965147

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Joaquín Vallejos Moreno

Fecha: 21/04/21

Especialidad: Dr. Comunicaciones

Nombre del instrumento evaluado: Evaluación de desempeño

Autor del Instrumento: Milko Torres Ramírez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Nivel de síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos

Asociación “Foto periodistas del Perú”, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				32	12	19
Sumatoria Total		177				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Los instrumentos que presenta el autor son validados para el desarrollo de la propuesta investigativa, el trabajo cumple con todos los estándares de excelencia hacia un trabajo de post grado

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez Muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez Muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{177} = \boxed{0.90}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

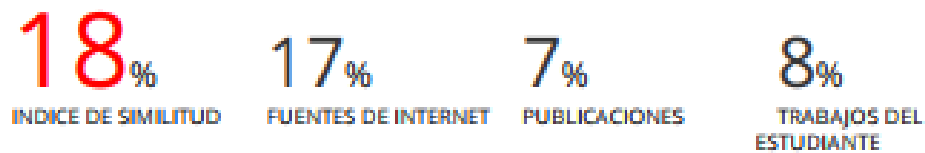


Juez Experto 3: Dr. Joaquín Vallejos Moreno

DNI: 40155577

Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos. Asociación "Fotoperiodistas del Perú", 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dx.doi.org Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%



9	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	www.lanaciondomingo.cl Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1 %
19	Castillo Garfias Ixtchel Ivonne. "El síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción marital en docentes de educación media"	<1 %


1. Información del Autor			
Torres Ramírez, Milko Manuel		42164526	200510002@unsp.edu.pe
Apellidos y Nombres:		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Licenciatura Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral de reporteros gráficos. Asociación "Fotoperiodistas del Perú", 2021.			
5. Programa Académico			
Maestría en Gestión de los Servicios de Salud			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Público * (politica-repositorio-institucional-usp.pdf)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (politica-repositorio-institucional-usp.pdf) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo.			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ²

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ³

	Lugar	Día	Mes	Año
 Huella Digital	 Firma	Chimbote	13	05 2024

Referencias

1. Repositorio digital de Consejo Superior (USP) 05-081-01000002. El sistema de Registro Nacional de Trabajos de Investigación por autores Docentes Académicos y Títulos Profesionales, de Lima S.L.
2. Ley N° 26882 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de San Pedro (USP).
3. El autor otorga el tipo de acceso a público o restringido. Sin embargo, se debe tener en cuenta que para poder hacer un registro de forma libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital, se requiere que el autor y el trabajo de investigación sean de carácter académico y estén inscritos en la Ley 100.
4. En caso de que el autor otorga acceso restringido, únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de la obra, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 del Reglamento N° 006-081-01000002 (Decreto Ley 11 y Ley que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital).
5. Una licencia Creative Commons (CC) es un tipo de licencia internacional que permite a los autores un registro de licencia flexible y libre con sus trabajos de investigación que permite a los usuarios acceder a los trabajos de investigación de forma libre y gratuita, pero con ciertas condiciones que permiten que el autor obtenga otros beneficios.
6. Según la Ley 1114 de la Ley N° 27444 Modificación del Reglamento del Trabajo de Investigación por autores Docentes Académicos y Títulos Profesionales (USP) "La Universidad, instituciones y autores de carácter superior de carácter obligatorio registran sus trabajos de investigación y proyectos, los trabajos de investigación en un repositorio institucional predefinido al ser de acceso a público restringido, los cuales serán posteriormente evaluados por el Repositorio Digital (USP), a través del repositorio de USP".

Nota: en caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (DFOG, art. 13, párrafo 1.1.1).